

## ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2011

L'anno 2011, il giorno 1 del mese di dicembre, nella sala riunioni dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, con sede in Roma, 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

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

CONFSAL - UNSA, rappresentata dal Sig. Gian Maria Giovannetti

UIL - PA, rappresentata dal Sig.

RDB - PI, rappresentata dal Sig.

FLP, rappresentata dal Sig.

INTESA, rappresentata dal Sig.

### LE PARTI

Considerate le disponibilità del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) per l'anno 2011,

Considerato che nel 2011 la dotazione di personale a tempo indeterminato e determinato dell'Agenzia non si prevede subisca variazioni,

**Concordano quanto segue:**

### AMMONTARE DEL FUA 2011

Il Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2011 è pari a € 43.224,79 , tratto dai fondi destinati all'Agenzia. Il FUA è costituito dalle previsioni di cui alla tabella A.

### DESTINATARI DEL FUA 2011

- 1 Il personale, assunto con contratto a tempo determinato o indeterminato, compreso il personale comandato da altre amministrazioni e ad esclusione del personale comandato presso altre amministrazioni, è destinatario delle risorse del FUA.



## CRITERI DI RIPARTIZIONE FUA ANNO 2011

1. Si adottano i seguenti criteri di ripartizione del FUA per l'anno 2011 ai sensi del CCNL e della normativa vigente.
2. al fine di evitare corresponsioni generalizzate del fondo, ed essendo lo stesso destinato a incentivare il miglioramento del servizio prestato, si conviene di ripartire il FUA 2011 secondo le seguenti modalità:
  - una quota pari al 30% del FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire 12.967,44 €.
  - una quota pari al 70% del FUA da destinarsi alla contrattazione decentrata di sede, vale a dire 30.257,35 €.

### APPORTO INDIVIDUALE

1. Il CCNL relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007 e successive modificazioni ed integrazioni, prevede che il contratto integrativo regoli i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione.
2. Con riferimento alla quota del 30% da destinarsi all'apporto individuale si applicano i seguenti criteri:
  - a. Una quota pari al 75% della quota di FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire Euro 9.725,58, viene legata all'apporto considerato con riferimento alla vacanza nell'organico dell'ufficio;
  - b. Una quota pari al 25% della quota di FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire Euro 3.241,86, viene legata all'apporto considerato con riferimento agli obiettivi di Area/Ufficio derivanti dal rispetto delle scadenze previste dal Programma Gioventù in Azione della Commissione Europea.
3. Di seguito vengono definiti i criteri per valutare l'apporto individuale.

#### Vacanza dell'organico dell'ufficio

1. La valutazione del personale si realizza nell'ambito del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato. L'apporto individuale è valutato nell'ambito dell'Agenzia considerata nel suo complesso, visto il ridotto numero di personale da cui è composta.
2. Per il 2011 competente ad effettuare la valutazione è il Direttore Generale dell'Agenzia, sentiti i dirigenti in servizio nel periodo di riferimento.
3. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota del FUA.



4. Per il personale appartenente alla prima, alla seconda e alla terza area, la valutazione complessiva del dipendente è articolata secondo i criteri:
  - a. prestazione più che adeguata = coefficiente 1
  - b. prestazione adeguata = coefficiente 0,8
5. Il giudizio circa l'adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto delle condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti, derivata dalla percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa superiore al 30% della dotazione organica prevista a regime.
6. Il Direttore Generale, nella sua funzione di organo valutatore, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione. In caso di contestazione il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di una rappresentanza sindacale, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione. A seguito della contestazione e dell'audizione, l'Organo valutatore procede alla valutazione definitiva, motivandola.

#### **Obiettivi di Area/Ufficio**

1. La valutazione del personale si realizza nell'ambito del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato. L'apporto individuale è valutato nell'ambito dell'Area cui ciascun dipendente è stato assegnato, come identificato nella determina del Direttore Generale n. ANG/424-2011/INT del 19 maggio 2011.
2. Per il 2011 competente ad effettuare la valutazione è il Direttore Generale dell'Agenzia, sentiti i dirigenti in servizio nel periodo di riferimento.
3. Per il personale appartenente alla prima, alla seconda e alla terza area, la valutazione complessiva del dipendente è articolata in base all'adeguatezza della prestazione.
4. Il giudizio circa l'adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto del rispetto delle scadenze previste dal Programma Gioventù in Azione della Commissione Europea riferito al trimestre ottobre-dicembre 2011 con particolare riferimento a:
  - a. **Area DG** (periodo ottobre-dicembre 2011):
    - i. Ufficio GA: definizione del progetto relativo al TOOL MANAGEMENT dell'Agenzia ed elaborazione della relazione quadrimestrale ed annuale di raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia da inoltrare al Dipartimento della Gioventù entro il 31 dicembre; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
      1. Definizione del progetto relativo al TOOL MANAGEMENT ed elaborazione della relazione entro il 31 dicembre = 1
      2. Definizione del progetto relativo al TOOL MANAGEMENT o elaborazione della relazione entro il 31 dicembre = 0,9
      3. Definizione parziale del progetto relativo al TOOL MANAGEMENT o elaborazione parziale della relazione entro il 31 dicembre = 0,8
      4. Definizione del progetto relativo al TOOL MANAGEMENT ed elaborazione della relazione dopo il 31 dicembre = 0.

D.D.G.

10



**b. Area ACS (periodo ottobre-dicembre 2011):**

- i. Ufficio MR: definizione di un programma dettagliato della conferenza europea del volontariato ed elaborazione di un report annuale sull'attività di comunicazione svolta dall'Agenzia entro il 31 dicembre 2010; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  1. Definizione del programma dettagliato della conferenza europea del volontariato ed elaborazione del report annuale sull'attività di comunicazione entro il 31 dicembre = 1
  2. Definizione del programma dettagliato della conferenza europea del volontariato o elaborazione del report annuale sull'attività di comunicazione entro il 31 dicembre = 0,9
  3. Definizione parziale del programma dettagliato della conferenza europea del volontariato o elaborazione parziale del report annuale sull'attività di comunicazione entro il 31 dicembre = 0,8
  4. Definizione del programma dettagliato della conferenza europea del volontariato ed elaborazione del report annuale sull'attività di comunicazione dopo il 31 dicembre = 0.
- ii. Ufficio SSP: realizzazione di 4 sotto-moduli formativi relativi al Modulo n. 7 "L'ANG: Strumenti informativi e contabili" e redazione della valutazione delle attività formative svolte nel corso dell'anno 2011 entro il 31 dicembre 2011; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  1. Realizzazione di 4 sotto-moduli formativi e redazione della valutazione delle attività formative svolte nel corso dell'anno 2011 entro il 31 dicembre 2011 = 1
  2. Realizzazione di 4 sotto-moduli formativi o redazione della valutazione delle attività formative svolte nel corso dell'anno 2011 entro il 31 dicembre 2011 = 0,9
  3. Realizzazione di meno di 4 sotto-moduli formativi o redazione parziale della valutazione delle attività formative svolte nel corso dell'anno 2011 entro il 31 dicembre 2011 = 0,8
  4. Realizzazione di 4 sotto-moduli formativi e redazione della valutazione delle attività formative svolte nel corso dell'anno 2011 dopo il 31 dicembre 2011 = 0.

**c. Area APP (periodo ottobre-dicembre 2011):**

- i. Ufficio PS&I: invio dei contratti (fino a R3 incluso) ai beneficiari entro il 31 ottobre 2011; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  1. 100%-91% dei contratti inviati entro il 31 ottobre = 1
  2. 90%-71% dei contratti inviati entro il 31 ottobre = 0,9
  3. 70%-51% dei contratti inviati entro il 31 ottobre = 0,8
  4. <51% dei contratti inviati entro il 31 ottobre = 0.



- ii. Ufficio I&C: garantire lo svolgimento entro il 31 dicembre 2011 di tutti gli Infoday già programmati; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  - 1. 100%-91% degli Infoday svolti entro il 31 dicembre = 1
  - 2. 90%-71% degli Infoday svolti entro il 31 dicembre = 0,9
  - 3. 70%-51% degli Infoday svolti entro il 31 dicembre = 0,8
  - 4. <51% degli Infoday svolti entro il 31 dicembre = 0.
- iii. Ufficio MA&D: assicurare l'attuazione dei monitoraggi nella misura del 15% dei progetti approvati (percentuale applicata sul numero di progetti approvati in R4) entro il 31 dicembre 2011 e le restituzioni degli esiti della valutazione entro 42 giorni dalla data di ricevimento della richiesta; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  - 1. Monitoraggio entro il 31 dicembre del 15% dei progetti approvati (calcolato come sopra indicato) e restituzione degli esiti della valutazione entro 42 giorni = 1
  - 2. Monitoraggio entro il 31 dicembre del 15% dei progetti approvati (calcolato come sopra indicato) o restituzione degli esiti della valutazione entro 42 giorni = 0,9
  - 3. Monitoraggio entro il 31 dicembre inferiore al 12% dei progetti approvati (calcolato come sopra indicato) o restituzione degli esiti della valutazione superiore a 52 giorni = 0,8
  - 4. Monitoraggio dopo il 31 dicembre inferiore al 12% dei progetti approvati (calcolato come sopra indicato) e restituzione degli esiti della valutazione superiore a 52 giorni = 0.
- iv. Ufficio SAP: assicurare la protocollazione delle proposte progettuali pervenute entro la scadenza prevista per R5; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  - 1. 100%-91% delle proposte protocollate entro la scadenza = 1
  - 2. 90%-71% delle proposte protocollate entro la scadenza = 0,9
  - 3. 70%-51% delle proposte protocollate entro la scadenza = 0,8
  - 4. <51% delle proposte protocollate entro la scadenza = 0.
- d. Area AMS (periodo ottobre-dicembre 2011):
  - i. Ufficio AYIA: pagamento entro il 31 dicembre di tutti gli anticipi relativi ai contratti firmati entro il 15 novembre; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
    - 1. 100%-91% dei pagamenti entro il 15 novembre = 1
    - 2. 90%-71% dei pagamenti entro il 15 novembre = 0,9
    - 3. 70%-51% dei pagamenti entro il 15 novembre = 0,8
    - 4. <51% dei pagamenti entro il 15 novembre = 0.

APP

10



- ii. Ufficio ACR: verifica delle buste paga elaborate dal Consulente del lavoro entro il 23 di ogni mese e aggiornamento della contabilità di funzionamento dell'Agenzia al 30 novembre entro il 31 dicembre; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  1. Buste paga verificate e contabilità aggiornata entro le scadenze = 1
  2. Buste paga verificate o contabilità aggiornata entro le scadenze = 0,9
  3. Buste paga parzialmente verificate o contabilità parzialmente aggiornata entro le scadenze = 0,8
  4. Buste paga verificate e contabilità aggiornata dopo le scadenze = 0.
- iii. Ufficio PRC: conclusione entro il 31 dicembre dei procedimenti di approvvigionamento sotto-soglia iniziati entro il 15 novembre; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  1. 100%-91% dei procedimenti entro il 31 dicembre = 1
  2. 90%-71% dei procedimenti entro il 31 dicembre = 0,9
  3. 70%-51% dei procedimenti entro il 31 dicembre = 0,8
  4. <51% dei procedimenti entro il 31 dicembre = 0.
- iv. Ufficio ICT: predisposizione entro il 31 dicembre del censimento degli applicativi proprietari utilizzati e dello stato di utilizzo di ciascun applicativo, nonché elaborazione del piano di sviluppo degli applicativi e degli strumenti informatici per l'anno 2012; il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato con l'applicazione dei seguenti coefficienti variabili tra 0 e 1:
  1. Predisposizione dei due documenti entro il 31 dicembre = 1
  2. Predisposizione di un documento entro il 31 dicembre = 0,9
  3. Predisposizione parziale di un documento entro il 31 dicembre = 0,8
  4. Nessun documento predisposto entro il 31 dicembre = 0.
5. Il Direttore Generale, nella sua funzione di organo valutatore, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione. In caso di contestazione il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di una rappresentanza sindacale, entro 10 giorni dall'avvenuta comunicazione. A seguito della contestazione e dell'audizione, l'Organo valutatore procede alla valutazione definitiva, motivandola.

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

1. Nella scheda di valutazione di cui al punto 5 del precedente paragrafo saranno indicate le diverse voci di incentivazione riconosciute, nel rispetto dei principi di trasparenza, economicità ed efficacia della Pubblica Amministrazione, dopo la ripartizione delle quote, al fine di assicurare la verifica della corretta applicazione dell'accordo. Inoltre i dirigenti responsabili di Area renderanno noti al personale, con modalità appropriate e tenuto conto dell'assetto organizzativo degli uffici, i risultati raggiunti.



2. L'Agenzia Nazionale per i Giovani trasmetterà alle OO. SS. i risultati dell'applicazione dei criteri di distribuzione del FUA come definiti nel presente accordo, secondo le modalità ed i livelli di dettaglio normativamente previsti.

Gli accordi diverranno efficaci a seguito delle verifiche di compatibilità finanziaria dell'Agenzia da parte del Collegio dei Revisori.

Roma, 1 dicembre 2011

Agenzia Nazionale per i Giovani

FP - CGIL

FP - CISL

CONFSAL-UNSA

UIL - PA

RDB - PI

FLP

INTESA