

ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2009

L'anno 2010, il giorno 21 del mese di dicembre 2010, 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:

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

Considerate le disponibilità del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) per l'anno 2009,

Considerato che il 2009 è un anno particolare per l'Agenzia, in quanto all'inizio dell'anno è stato contrattualizzato un primo gruppo di dipendenti con contratto a tempo determinato e in aprile 2009 un secondo gruppo ha preso servizio sempre con contratto a tempo determinato.

Considerando altresì che nell'anno 2009 è stato fatto un trasloco che ha coinvolto i lavoratori in servizio, richiedendo agli stessi sia di lavorare in condizioni disagiate, sia di adoperarsi attivamente per riportare alla piena funzionalità le strutture dell'amministrazione attraverso una fattiva collaborazione

Concordano quanto segue:

AMMONTARE DEL FUA 2009

Il Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2009 è pari a € 38.226,58 , tratto dai fondi destinati all'Agenzia. Il FUA è costituito dalle previsioni di cui alla tabella A.



DESTINATARI DEL FUA 2009

- 1 Il personale, assunto con contratto a tempo determinato o indeterminato, compreso il personale comandato, è destinatario delle risorse del FUA.
- 2 L'attribuzione del FUA è in Funzione della decorrenza del contratto di lavoro per ciascun dipendente.

CRITERI DI RIPARTIZIONE FUA ANNO 2009

1. Si adottano i seguenti criteri di ripartizione del FUA per l'anno 2009 ai sensi del CCNL e della normativa vigente.
2. Il personale in servizio per il 2009 si divide in: personale a contratto a tempo indeterminato comandato, personale a contratto a tempo determinato dall'inizio dell'anno e personale a tempo determinato che ha preso servizio in un momento successivo. Tenuto conto quindi che parte del personale è stato in servizio per parte dell'anno e altresì parte del personale è stato in servizio per tutto il 2009 essendo lavoratore a tempo indeterminato o determinato, si ritiene opportuno determinare il FUA spettante sulla base di una pluralità di criteri.
3. 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 2009 secondo le seguenti modalità:
 - una quota pari al 10% del FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire 3.822,65 €.
 - una quota pari al 90% del FUA da destinarsi alla contrattazione decentrata di sede, vale a dire 34.403,93 €.

APPORTO INDIVIDUALE

1. Con riferimento alla quota del 10% da destinarsi all'apporto individuale si applicano i seguenti criteri.
2. 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.
3. 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.
4. per il 2009 competente ad effettuare la valutazione è il Direttore Generale dell'Agenzia, sentiti i dirigenti in servizio nel periodo di riferimento.
5. 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.

Al *GP* *Sm*



6. 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
7. 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.
8. 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.

Roma, 21 dicembre 2010

Agenzia Nazionale per i Giovani

CGIL - FP

FP - CISL

CONFSAL-UNSA

UIL - PA

RDB - PI

FLP

