

Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2010

Relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di accordo sull'utilizzazione

Tenuto conto di quanto indicato nella Relazione illustrativa, anche al fine di evitare corresponsioni generalizzate del fondo, le parti hanno definito di procedere alla ripartizione del FUA 2010 secondo le seguenti modalità:

- una quota pari al 20% del FUA da destinarsi all'apporto individuale, vale a dire 8.655,99 €.
- una quota pari al 90% del FUA da destinarsi alla contrattazione decentrata di sede, vale a dire 34.623,94 €.

In allegato i documenti relativi all'ipotesi di accordo per la quota da destinarsi all'apporto individuale e all'ipotesi di accordo decentrato per la restante quota del FUA.

In particolare per quanto riguarda la quota di € 8.655,99 da destinarsi all'apporto individuale si segnala che verrà effettuata una valutazione del personale articolata secondo i seguenti criteri:

- a. prestazione più che adeguata = coefficiente 1
- b. prestazione adeguata = coefficiente 0,8

Il giudizio circa l'adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto delle condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti, derivate dalla percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa superiore al 30% della dotazione organica prevista a regime.

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.

Per quanto riguarda, invece, la quota di € 34.623,94 da destinarsi alla contrattazione decentrata di sede, la distribuzione avverrà secondo i seguenti criteri.

- una quota pari al 5%, vale a dire € 1.731,20, viene destinata a n. 4 unità che si sono distinte per l'aver gestito particolari carichi di lavoro in relazione con l'utenza: la quota legata a tale criterio verrà erogata in parti uguali a queste unità di personale
- una quota pari al 35%, vale a dire € 12.118,38, viene destinata alla produttività individuale
- una quota pari al 60%, vale a dire € 20.774,36, viene destinata alla produttività collettiva.

In merito alla produttività individuale si osserva che 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. Esso 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 rappresentante 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 Punto 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.

In merito alla produttività collettiva si osserva che 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. Esso è costruito come segue:

- **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.

Il Direttore Generale
Paolo Giuseppe Di Caro

