

**BOZZA DI ACCORDO SU CRITERI E PROCEDURE PER L'UTILIZZAZIONE
DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO DI SEDE PER L'ANNO 2008**

1. Oggetto e campo di applicazione

Il presente contratto disciplina i criteri e le procedure per l'utilizzazione delle risorse costituenti il fondo di sede per l'anno 2008.

Esso si applica al personale non dirigente in servizio presso gli ispettorati generali aventi sede in via XX settembre, in via Boncompagni n. 30 ed in via Lariana, con esclusione del personale non dirigente in servizio presso l'Ispettorato per l'Informatizzazione della Contabilità di Stato, che costituisce sede di contrattazione decentrata.

2. Criteri generali per l'erogazione del fondo di sede

Il fondo di sede viene erogato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a. risultati conseguiti collettivamente da ciascuna struttura, con un peso pari all'80% (punto 3);
- b. valutazione della prestazione individuale, con un peso pari al 20% (punto 4).

Ai criteri anzidetti vengono applicati due fattori di correzione (punto 5):

1. inquadramento giuridico, sulla base di apposita scala parametrica;
2. assiduità di partecipazione al processo produttivo, secondo range predeterminati, sulla base di FTE individuali.

Il premio individuale viene calcolato sulla base della media ponderata dei criteri di cui ai punti a. e b, applicando i suddetti fattori di correzione, con le modalità specificate al punto 5.

3. Risultati conseguiti da ciascuna struttura

Le unità organizzative considerate ai fini della misurazione del risultato di struttura sono tutti gli uffici di livello dirigenziale non generale.

Il livello di risultato viene valutato sulla base della seguente tabella:

Valutazione obiettivi struttura di appartenenza	Coefficiente
< 40	0,50
40 - < 60	0,70
60 - < 80	0,90
80 - 100	1,00

4. Valutazione individuale

Il giudizio valutativo viene graduato secondo la seguente tabella:

Valutazione	Coefficiente
Prestazione pienamente adeguata al livello richiesto, con apporti sistematicamente idonei a produrre valore aggiunto nel lavoro svolto	1
Prestazione in linea con le attese	1
Prestazione non pienamente adeguata alle attese, con apporti soddisfacenti in modo parziale	0,8
Prestazione inferiore alle attese, con apporti ai risultati del gruppo discontinui	0,7

La valutazione viene effettuata dall'attuale dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale non generale. Nel caso di lavoratori trasferiti da una struttura all'altra, l'attuale dirigente può acquisire elementi informativi dal dirigente precedente.

Salvo il caso di prestazione in linea con le attese, il giudizio valutativo deve essere motivato. Rilevano esclusivamente elementi collegati alla performance individuale ed al lavoro svolto.

Il valutato può esprimere le proprie osservazioni sul giudizio. In caso di non condivisione del giudizio, deve essere garantito il contraddittorio e il valutato può anche essere assistito da persona di sua fiducia.

5. Fattori di correzione

Vengono applicati i seguenti fattori di correzione:

1. inquadramento giuridico sulla base della seguente scala parametrica:

Aree e posizioni	Parametro
Area 1 – F1, F2, F3	1,00
Area 2 – F1	1,09
Area 2 – F2	1,18
Area 2 – F3, F4, F5, F6	1,27
Area 3 – F1, F2	1,36
Area 3 – F3	1,45
Area 3 – F4, F5, F6, F7	1,54

2. assiduità partecipativa secondo la seguente tabella:

Range FTE individuali	Coefficiente
< 0,4	0,4
0,4 - < 0,7	0,7
0,7 - < 0,9	0,9
0,9 – 1	1

Il fattore di correzione di cui al punto 1 viene applicato alla media ponderata. Il fattore di correzione di cui al punto 2, viene applicato solo al coefficiente dei “risultati collettivi conseguiti da ciascuna struttura”.

6. Somme già corrisposte

Le somme già corrisposte a titolo di acconto per i primi quattro mesi dell’anno restano erogate con i criteri stabiliti nell’accordo per l’erogazione dell’acconto 2008 e non danno luogo a conguaglio.

7. Clausola programmatica

Considerato che il sistema di valutazione su cui è basato il presente accordo costituisce una prima applicazione delle metodologie di valutazione, le parti sono concordi nel ritenere:

- 1) che il sistema possa essere ulteriormente sviluppato, con il concorso dei soggetti sindacali, al fine di definire un percorso di valutazione il più possibile coerente con le logiche e le finalità valutative;
- 2) che sia necessario monitorarne l’applicazione al fine di individuare possibili elementi di miglioramento;
- 3) che il miglioramento delle capacità valutative dovrà essere perseguito anche attraverso azioni formative.