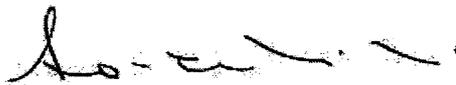


**IPOTESI DI ACCORDO DELL'AGENZIA ITALIANA PER LA  
COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO RELATIVO AI CRITERI DI  
UTILIZZAZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER  
L'ANNO 2017**

In data 23 marzo 2018 ore 12,00, presso la sede dell'Agazia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, si sono riuniti:

**Per la parte pubblica:**

DOTT. SSA LAURA FRIGENTI



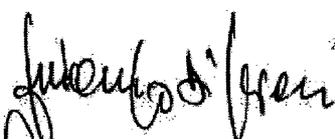
DOTT. GIUSEPPE CERASOLI



Agazia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)

**Per la parte sindacale:**

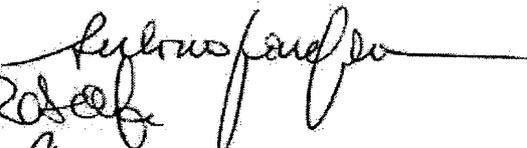
CONFSAL UNSA



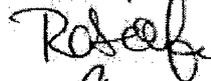
CONFSAL UNSA



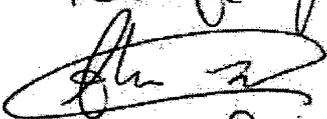
CISL FP



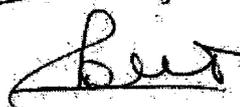
FLP



USBPI



UILPA



FP CGIL



## Articolo 1

### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica al personale non dirigente, in servizio presso l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, di seguito denominata "AICS".
2. Il presente accordo non si applica al personale in servizio presso le sedi estere ed al personale "Esperto", di cui all'art.32 comma 4 della Legge 125/2014 e art. 16, comma 1, lettere c) ed e) della Legge 49/87. Nel caso di servizio prestato all'estero inferiore all'annualità si procede per dodicesimi.
3. Il presente accordo ha efficacia a decorrere dal 1 gennaio 2017 sino al 31 dicembre 2017 e tiene conto del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance adottato con Determina del Direttore AICS n. 48 del 06 aprile 2017, nonché del Piano delle Performance 2017 - 2019, approvato con Determina del Direttore dell'AICS n. 160 del 27 luglio 2017.

## Articolo 2

### Il fondo per i trattamenti accessori del personale non dirigenziale

1. L'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione, per il trattamento economico accessorio del personale non dirigenziale dall'AICS, deliberato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, per l'anno 2017, è pari a € 1.500.507,00 (unmilione cinquecentomilacinquecentosette/00) euro, inclusi gli oneri a carico dell'Amministrazione, a seguito del parere favorevole dal Collegio dei Revisori al quale verrà sottoposta la ipotesi di accordo.

## Articolo 3

### Criteri relativi ai compensi per la produttività collettiva ed individuale

1. L'erogazione dei compensi per la produttività collettiva di cui all'art. 2, è correlata:
  - al contributo quantitativo, per un peso del 80%, che avverrà mediante la valutazione del grado di conseguimento di cui alla Tabella 1 (Allegato 1), determinata sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza, dunque ai singoli Uffici dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e conseguente al personale non dirigente afferente all'Ufficio, sulla base del Piano delle Performance 2017 -

hh  
sol

A/View  
11.11

2019 e del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, pubblicati sul sito dell'AICS al seguente link: [https://www.aics.gov.it/?page\\_id=9265](https://www.aics.gov.it/?page_id=9265);

- obiettivi di comportamenti organizzativi, per un peso del 20%, mediante il grado di raggiungimento di cui alla **Tabella 2** dei comportamenti riportati nello schema di valutazione allegato (Allegato 1):
  - a) **Affidabilità:** determinata sulla base del rispetto di impegni e scadenze, quantità e qualità della prestazione professionale, anche in relazione ai carichi di lavoro, iniziativa e capacità nella soluzione di problemi;
  - b) **Competenze Professionali:** individuate sulla base di specifiche conoscenze tecnico-professionali; dalla disponibilità all'aggiornamento ed alla formazione professionale; nonché dalla capacità di diversificare le conoscenze e preparazione per affrontare situazioni nuove;
  - c) **Integrazione del personale nell'organizzazione e dinamismo relazionale:** determinate dalla collaborazione e integrazione organizzativa; dalla qualità delle relazioni interpersonali con la dirigenza ed i colleghi; dalla qualità delle relazioni interpersonali con gli interlocutori esterni all'Ufficio di appartenenza e gli utenti del servizio; infine dalla correttezza dei comportamenti e dal decoro.

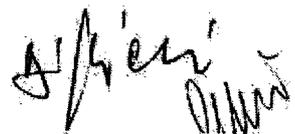
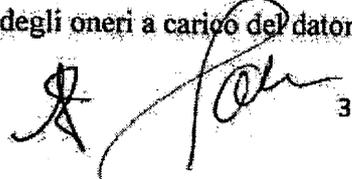
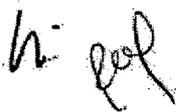
L'erogazione sarà inoltre legata a:

- **assiduità partecipativa** sulla base dei *range* di presenza e dei corrispondenti parametri di cui all'allegata **Tabella 3**, ricomprendendo in tali fattispecie anche le assenze contrattualmente e legislativamente tutelate, come da tabella della Ragioneria Generale dello Stato.
- **area di appartenenza**, secondo i parametri di cui all'allegata **Tabella 4**;
- **permanenza effettiva in servizio** ( in termini di *full time equivalenti*).

#### Articolo 4

##### Norma programmatica

Le parti, in relazione agli sviluppi economici da attuare con decorrenza economica 01/01/2018, si impegnano ad utilizzare a tal fine non oltre una percentuale del 10% dello stanziamento complessivo (al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro) determinato per l'anno 2018.



## ALLEGATO 1

### Tabella 1

1	100
2	80
3	65
valutazione negativa	0

\*Livello di valutazione: 1 = da 85 a 100; 2 = da 71 a 84; 3 = da 61 a 70,  
Valutazione Negativa = minore di 60;

### Tabella 2

1	100
2	80
3	65
valutazione negativa	0

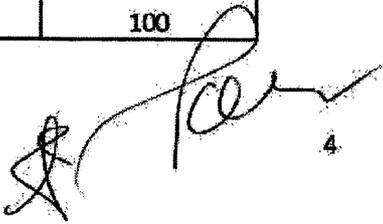
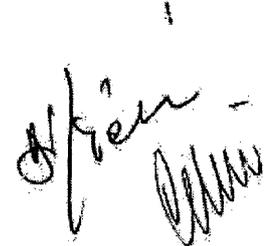
\*Livello di valutazione: 1 = da 81 a 100; 2 = da 71 a 80; 3 = da 61 a 70,  
Valutazione Negativa = minore di 60;

### Tabella 3

oltre 90%	100
da 70% a 90%	85
da 50% a 69%	65
da 0% a 49%	0

### Tabella 4

AREA III	110
AREA II e AREA I	100

hh. el  4  

Valutazione dei Comportamenti Organizzativi: Scheda AAFF 2017

AREE FUNZIONALI				
AREE DELLA VALUTAZIONE		FATTORI SPECIFICI	VALUTAZIONE	TOTALE
Contenuto	Peso			
Attualità	40%	Rispetto di impegni e scadenze	Sempre, con risultati superiori alle attese	40,00%
		Quantità e qualità della prestazione professionale, anche in relazione ai carichi di lavoro	Sempre, con risultati superiori alle attese	
		Iniziativa e capacità di aduzione dei problemi	Sempre, con risultati superiori alle attese	
Competenze professionali	30%	Conoscenze tecnico-professionali specifiche	Sempre, con risultati superiori alle attese	30,00%
		Disponibilità all'aggiornamento ed alla formazione professionale	Sempre, con risultati superiori alle attese	
		Capacità di diversificare conoscenze e preparazione per affrontare situazioni nuove	Sempre, con risultati superiori alle attese	
Integrazione personale nell'organizzazione e dinamismo relazionale	30%	Collaborazione e integrazione organizzativa	Sempre, con risultati superiori alle attese	30,00%
		Qualità delle relazioni interpersonali con la dirigenza ed i colleghi	Sempre, con risultati superiori alle attese	
		Qualità delle relazioni interpersonali con gli interlocutori esterni all'ufficio e gli utenti del servizio	Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	
		Conoscenza e decoro	Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario	

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo.

*Pop*

*W*

*Lotti*  
*Di...*

*Ken*