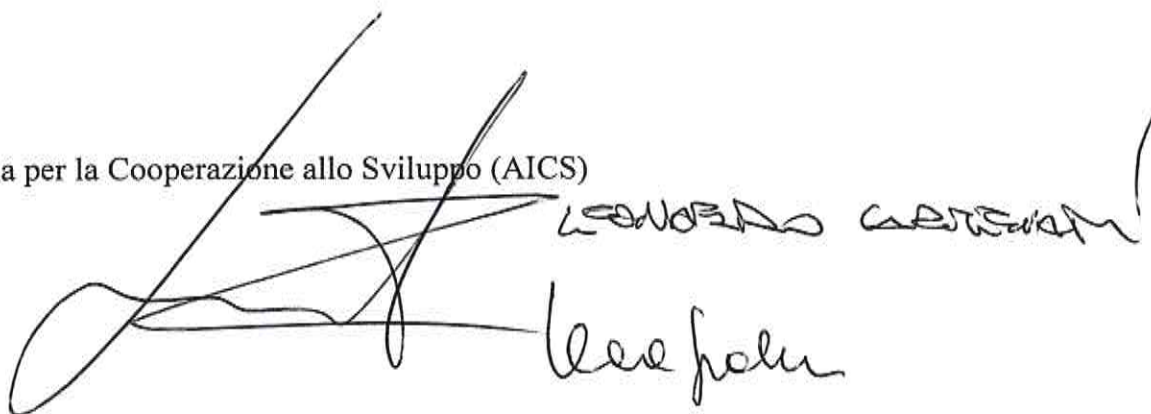


**ACCORDO DELL'AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE  
ALLO SVILUPPO RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL  
FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2018**


In data 06/02/19 alle ore 17.00, presso la sede dell' Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, si sono riuniti:

**Per la parte pubblica:**

Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)



LEONARDO CARACCIOLLO



Leo Palmieri

**Per la parte sindacale:**

CONFSAL UNSA *Giuseppe d'Amico*  
UIL PA *Luca*  
CISL FP *Rosario* *Giuseppe* *Roberto*  
FLP *Rosario*

## Articolo 1

### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica al personale

non dirigente, in servizio presso l'Agenda 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 2018 sino al 31 dicembre 2018 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 2018 - 2020, approvato con Determina del Direttore dell'AICS n.44 del 31 gennaio 2018.

## Articolo 2

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

1. L'ammontare del Fondo Risorse decentrate, per il trattamento economico accessorio del personale non dirigenziale dall'AICS, deliberato ai sensi dell'art.76 vigente CCNL Funzioni Centrali e delle norme di legge che regolano la materia, per l'anno 2018, è pari a € 1.500.507,58 (euro ~~UNMILIONE CINQUECENTO CINQUE~~ <sup>UNMILIONE CINQUECENTO CINQUE</sup> ~~SETTE~~ <sup>SETTE</sup> ~~58~~ <sup>58</sup>) inclusi gli oneri <sup>e imposte</sup> a carico dell'Amministrazione comprensivo del 12% (dodici per cento) destinato alle progressioni economiche come da addendum firmato in data 14 novembre 2018, tenuto conto del parere favore sottoscritto dal Collegio dei Revisori con Verbale del 14/12/2018

## 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 – 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.
- area di appartenenza, secondo i parametri di cui all'allegata **Tabella 4**;
- permanenza effettiva in servizio ( in termini di *full time equivalent*).

pep

Handwritten signatures and initials: "K", "G/riani", "le", "pep", and other illegible marks.



**Tabella 1**

LIVELLO VALUTAZIONE*	PARAMETRO
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**

LIVELLO VALUTAZIONE*	PARAMETRO
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**

PERCENTUALE RANGE PRESENZE PER L'ANNO 2018	PARAMETRO
oltre 90%	100
da 70% a 90%	85
da 50% a 69%	65
da 0% a 49%	0

*Ref*

*f*

*se non è  
Df*

**Tabella 4**

LIVELLI ECONOMICI	PARAMETRO
AREA III	110
AREA II e AREA I	100

**Valutazione dei Comportamenti Organizzativi: Scheda AAFF 2018**

III AREA		AREE DELLA VALUTAZIONE		FATTORI SPECIFICI	VALUTAZIONE	TOTALE
Contenuto	Peso					
<b>Affidabilità</b>	40%	Rispetto di impegni e scadenze		A volte, soprattutto in situazioni non complesse		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 soluzione dei problemi		Sempre, con risultati superiori alle attese		
<b>Competenze professionali</b>	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		
<b>Integrazione personale nell'organizzazione e dinamismo relazionale</b>	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		
		Correttezza e decoro		Sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario		
						<b>100,00%</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]* 5

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

