

Ufficio Amministrazione del Personale

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO  
SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE****ANNO 2018**

La delegazione di parte pubblica dell'ICE-Agenzia e le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica non dirigenziale,

- VISTA l'ipotesi di accordo siglata dalle parti in data 20/11/2018 inerente l'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
- VISTA l'asseverazione rilasciata dal Collegio dei Revisori dell'ICE-Agenzia in data 07/12/2018 con Verbale n. 15, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- VISTA la delibera n. 451/18 dell'11/12/2018 con la quale il Consiglio di Amministrazione, disponendo che in sede di sottoscrizione definitiva dell'Accordo venga eliminata la disposizione che prevede l'erogazione della maggiorazione del 35% del premio individuale al solo personale dipendente "che abbia avuto la valutazione sia sulla componente obiettivi, che su quella comportamentale", ha approvato l'ipotesi di accordo sull'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, sottoscritta con le OO.SS. in data 20/11/2018, ed autorizzato l'avvio dell'iter finalizzato alla sua esecuzione;
- VISTO il parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo del 20/11/2018, alle condizioni indicate nella Nota MEF/IGOP prot. n. 5698 dell'11/1/2019, espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Nota n. 0002170 del 14/1/2019 a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP;

**CONCORDANO****IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO  
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE****ANNO 2018**

Tenuto conto di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Centrali 2016 - 2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, in particolare gli articoli 7 (*Contrattazione integrativa: soggetti livelli e materie*), 8 (*Contrattazione integrativa: tempi e procedure*), 76 (*Costituzione Fondo risorse decentrate*), 77 (*Utilizzo Fondo risorse decentrate*), 78 (*Differenziazione del premio individuale*), con il presente accordo viene stabilita la destinazione ai singoli istituti economici accessori delle disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, costituito con Determinazione del Direttore Generale n. 062/18 del 28/6/2018 per l'importo di **€ 5.870.916,00**.

Ufficio Amministrazione del Personale

Di seguito si dettagliano i contenuti delle varie poste.

**Progressioni orizzontali storiche**

La quota di costo stimata per le progressioni economiche orizzontali a regime, ammonta ad **€ 1.125.154,00** al netto delle variazioni in diminuzione o in aumento dovute alle cessazioni dal servizio, aspettative, part-time e altro.

**Programmazione sviluppi economici all'interno delle Aree a carico del Fondo risorse decentrate 2019**

A valere sul Fondo risorse decentrate 2019 le Parti concordano di programmare la destinazione di una quota delle risorse non superiore ad **€ 81.000,00** per il finanziamento di progressioni economiche orizzontali aventi decorrenza giuridica ed economica dall'1/1/2019 per un contingente numerico non superiore a 54 unità, previa selezione di tutti i dipendenti dell'Agenzia in servizio a tempo indeterminato effettuata tenendo conto di quanto disposto dagli articoli 17 e 18 del CCNL comparto ministeri quadriennio normativo 2006-2009 del 14/9/2007, dalla normativa vigente in tema di progressioni economiche e subordinatamente alla definizione di un nuovo accordo ICE Agenzia sulle procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'Area.

Nella sessione di contrattazione 2019 le Parti determineranno, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali ed entro i predetti limiti finanziari e di contingente complessivo, le unità di personale, rispetto ai dipendenti in ruolo al 1 gennaio 2019, promuovibili alla fascia economica superiore all'esito della procedura selettiva.

Tenuto conto che la decorrenza giuridico-economica delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1 gennaio 2019, i requisiti utili ai fini della formulazione delle graduatorie finali saranno quelli maturati alla data del 31/12/2018.

La decorrenza giuridico-economica delle progressioni è fissata al 1 gennaio 2019 subordinatamente all'approvazione della relativa graduatoria da parte del Direttore Generale entro il 31/12/2019 ed alla positiva conclusione della procedura di certificazione prevista dall'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

**Indennità rischi e disagi**

Sono previste nell'ambito dell'utilizzo del Fondo risorse decentrate, le seguenti indennità volte a finanziare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi:

- Indennità addetti al centro stampa e al centralino: € 1.239,50 annui lordi;
- Indennità autisti: € 3.098,74 annui lordi;

L'ammontare complessivo che viene indicato nel quadro di utilizzo è stimato in **€ 12.000,00**.

Ufficio Amministrazione del Personale

**Trattamenti economici riconosciuti ai titolari di Posizioni Organizzative**

A seguito della trattativa le Parti hanno confermato di ripartire le posizioni organizzative in 4 fasce, definendo gli importi annui per fascia come di seguito descritto:

Fascia A euro 2.581,00  
Fascia B euro 2.410,00  
Fascia C euro 2.310,00  
Fascia D euro 2.000,00

L'importo totale annuo previsto nella relativa voce di utilizzo è pertanto pari a € **180.000,00**.

**Produttività**

La quota del fondo, pari a € **4.553.762,00** non destinata agli istituti contrattuali già concordati, incrementata dalle economie di ogni voce indicata nel quadro di utilizzo che risulteranno a fine anno, è destinata a finanziare l'incentivazione alla produttività, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ICE Agenzia.

Ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016 – 2018, la quota del fondo appena indicata viene rispettivamente destinata al finanziamento:

- della performance organizzativa per un ammontare pari a € **2.732.257** corrispondente al 60% dell'intera quota;
- della performance individuale per un ammontare pari a € **1.821.505** corrispondente al 40% dell'intera quota.

Con specifico riferimento alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, si prenderà in considerazione la performance dell'unità organizzativa, mentre con specifico riferimento alla misurazione e valutazione della performance individuale, si prenderà in considerazione la scheda individuale del dipendente, come attualmente definita dallo stesso sistema di misurazione e valutazione.

Ai sensi, poi, di quanto disposto dall'art. 78 dello stesso CCNL, ai soli dipendenti che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate verrà attribuita una maggiorazione pari al 35% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A tal fine, viene calcolato come personale valutato positivamente tutto il personale che accede al premio, il cui punteggio totale della componente comportamenti sia superiore a 8.

La maggiorazione del 35% verrà attribuita ad un numero massimo di dipendenti, pari all'8% del personale valutato positivamente, includendo all'interno dei beneficiari tutti i dipendenti collocati *ex aequo* all'ultimo posto.

Si prevede una erogazione pari al 50% dell'intera quota del Fondo destinata alla produttività, a seguito della valutazione infrannuale dei comportamenti messi in atto per l'avanzamento dei lavori rispetto agli obiettivi programmati.

Ufficio Amministrazione del Personale

A seguito della conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, mediante una valutazione finale dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti nel corso dell'intero anno 2018, sarà erogato ai dipendenti il saldo della premialità, a concorrenza del restante 50% della posta; contestualmente sarà attribuita la predetta maggiorazione del 35% secondo le modalità appena indicate.

L'erogazione della premialità organizzativa ed individuale – in funzione delle valutazioni ottenute in base al sistema di misurazione e valutazione della performance – avverrà sulla base delle seguenti fasce:

Valutazioni di performance	% premialità erogata
100 - 97,01	100
97,00 - 94,01	97
94,00 - 91,01	94
91,00 - 88,01	91
88,00 - 85,01	88
85,00 - 82,01	85
82,00 - 79,01	82
79,00 - 76,01	79
76,00 - 73,01	76
73,00 - 70,01	73
70,00 - 67,01	70
67,00 - 64,01	67
64,00 - 61,00	64
< 61,00	proporzionalmente

Non hanno diritto alla erogazione della premialità i dipendenti in servizio presso la rete estera, quelli che hanno prestato servizio effettivo in Italia per un periodo inferiore ai 40 giorni nell'anno di riferimento e quelli che, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, abbiano conseguito nel corso del periodo valutativo un punteggio totale della componente comportamenti pari o inferiore a 8.

Il metodo di attribuzione della premialità, di cui al citato art. 78 del CCNL, viene introdotto in sede di prima applicazione a partire dall'anno 2018 e sarà sottoposto a verifica congiunta nel 2019.

Ufficio Amministrazione del Personale

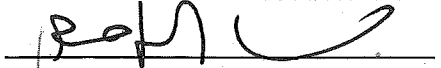



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	
DESCRIZIONE	IMPORTI
<b>DESTINAZIONI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO</b>	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A REGIME	1.125.154
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	180.000
INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI	12.000
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2.732.257
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE	1.821.505
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>5.870.916</b>

**DISPOSIZIONI FINALI**



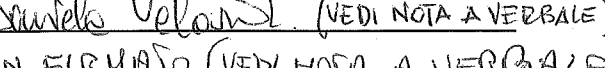
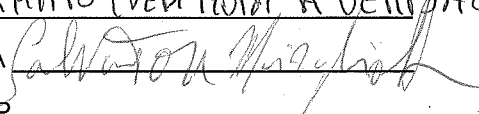
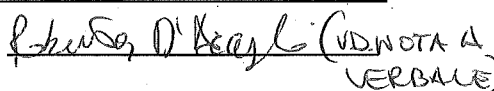
Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si rinvia alle disposizioni legislative, regolamentari e agli accordi vigenti.

Nelle more dell'applicazione di eventuali modifiche e integrazioni e fino alla stipula di un nuovo accordo tra le parti, il presente documento resta valido ed efficace a tutti gli effetti di legge.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL   
 CISL FP   
 UILPA  (VEDI NOTA A VERBALE)  
 FLP NON FIRMATO (VEDI NOTA A VERBALE)  
 CONFSA UNSA   
 CONFINTESA FP \_\_\_\_\_  
 RSU ICE-AGENZIA  (VEDI NOTA A VERBALE)

Sede, 31/01/2019



**SEGRETERIA GRUPPO AZIENDALE ICE AGENZIA**

Via Liszt, 21 – 00144 Roma (EUR) – tel. 06 59929556 / 06 59926682

@ - uil@ice.it

Roma, 31.01.2019

**Sottoscrizione definitiva accordo Fondo Risorse Decentrate 2018**

Con riferimento alle nuove modalità di distribuzione del premio e considerando che sarà la prima volta che a una parte del personale che otterrà le migliori valutazioni sarà riconosciuto un importo ulteriore (35% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente), chiediamo all'Amministrazione di fornirci i seguenti dati appena disponibili e, comunque, prima dell'erogazione in busta paga:

- numero di personale valutato positivamente;
- valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale di cui sopra;
- Importo lordo risultante singolarmente per la maggiorazione del 35%;
- Numero esatto di persone che riceverà tale benefit.

Chiediamo altresì che la presente nota sia allegata al testo dell'accordo per il Fondo in oggetto.

Distinti saluti,

Daniela Velardi  
Segr. Gruppo Aziendale UILPA ICE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daniela Velardi', written over the typed name.



# Coordinamento Nazionale FLP MISE-ICE



00144 ROMA-Via Liszt, 21  
tel. 06/54444414  
e-mail flp@ICE.it

Segreteria Nazionale

## NOTA A VERBALE

La FLP, pur convinta della necessità di ripartire il FUA 2018 nei diversi istituti a favore dei dipendenti non sottoscrive l'ipotesi di accordo.

La FLP, sebbene favorevole a un sistema di valutazione della performance partecipato e oggettivo, stigmatizza il fatto che il sistema attualmente utilizzato dall'Agenzia venga applicato in modo arbitrario, senza tener conto delle risorse effettivamente disponibili con valutazioni del personale spesso ingiuste e "de facto" svincolate da merito e produttività.

Ritiene, inoltre che le progressioni economiche debbano avere valenza 2018 e non 2019, non considerando né giusto, né, tantomeno, utile perdere un'annualità e limitarsi ad una norma programmatica che prevede la destinazione della somma per la definizione concreta sul fondo 2019. Una cosa è, infatti prevedere due distinte procedure con le relative percentuali, altra cosa è prevedere tale percentuale, peraltro bassa nel numero, solo per l'annualità 2019, limitando così la possibilità di progressione a quel personale non vincitore nelle ultime procedure espletate.

La presente nota va allegata al testo dell'accordo.

31.04.2019

FLP MISE - ICE  
Il Coordinatore Generale aggiunto  
Antonella Corinaldesi



## NOTA A VERBALE DELLA RSU ICE-AGENZIA

Sottoscrizione dell'accordo definitivo sull'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Con riferimento alla nota del Coordinamento AOR Prot. n. 36851/18 del 10/12/2018, preso atto della nota OIV n. 46 del 6/12/2018 e sulla conseguente modifica unilaterale dell'ipotesi di accordo rispetto alla versione sottoscritta in data 20/11/2018, la RSU ICE chiede che al sistema di valutazione della performance (dell'ICE-Agenzia) siano eliminate le eccezioni attualmente previste nel Cap. 8 del sistema, nella parte che prevede la possibilità nella valutazione della sola componente obiettivi, per i dipendenti che ricoprono incarichi tecnici.

Roma, 31/1/2019

Firma

RSU ICE-Agenzia