



ITALIAN TRADE AGENCY

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO SULLE PROCEDURE E CRITERI PER LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELL'AREA

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 6/10/2020 inerenti le procedure e i criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area;

VISTA la deliberazione n.530/20 del 30/10/2020 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'ipotesi di accordo sulle procedure e i criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Centrali 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

VISTO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti di cui all'allegato 2 al verbale n. 14 dell'11/11/2020;

TENUTO CONTO della richiesta del MEF in merito alla decorrenza economica delle progressioni di sostituire ".....1° gennaio dell'anno di indizione della procedura" con "con decorrenza al 1° gennaio dell'anno di conclusione della procedura selettiva e di approvazione della relativa graduatoria di merito";

TENUTO CONTO della richiesta del MEF di sostituzione del primo punto dell'ipotesi, laddove è indicata tra i requisiti di ammissione l'"anzianità nella posizione inferiore" del personale ammesso alla selezione con "Alla data del 31 dicembre 2019, anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza non inferiore a due anni, con esclusione di eventuali periodi a tal fine non computabili secondo le vigenti disposizioni";

VISTO il parere favorevole del Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Prot. 239540 del 18/12/2020;

VISTO il parere favorevole della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – DFP 0081075 del 18/12/2020;

VISTA la sottoscrizione definitiva dell'Accordo sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2020 in data 07/04/2021 prot. 0039089/21

CONCORDANO

Quanto segue

PROCEDURE E CRITERI PER LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELL'AREA

Il presente accordo disciplina le procedure selettive per le progressioni economiche dei dipendenti dell'ICE Agenzia, ai sensi dell'art. 7 comma 6 lett. C) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018.



ITALIAN TRADE AGENCY

In conformità alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, le progressioni economiche all'interno delle Aree avvengono nel rispetto dei principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti rilevati attraverso il sistema di valutazione in vigore.



REQUISITI PER L'AMMISSIONE

La selezione è riservata a tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato non in prova, in possesso dei seguenti requisiti:

- **anzianità nella posizione inferiore:** alla data del 31 dicembre 2019, anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza non inferiore a due anni, con esclusione di eventuali periodi a tal fine non computabili secondo le vigenti disposizioni;
- **valutazioni della performance:** minimo 3 valutazioni nell'arco degli ultimi cinque anni. Ai fini dell'attribuzione del punteggio verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni in ordine temporale a partire dalla più recente;
- **circa le sanzioni disciplinari:** non aver subito, nei due anni precedenti la data di indizione della procedura, sanzioni derivanti da procedimenti disciplinari e non essere stati sottoposti a misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale non si sia concluso con l'assoluzione in primo grado. Resta inteso che al momento dell'attribuzione della progressione economica verrà escluso il dipendente che, seppur inserito nella graduatoria approvata, abbia subito i suddetti procedimenti disciplinari.

Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse nel Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 76 e 77 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018.

I passaggi da una posizione economica a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza economica fissa al 1° gennaio dell'anno di conclusione della procedura selettiva e di approvazione della relativa graduatoria di merito.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La selezione è effettuata sulla base dei criteri di valutazione, distinti per Area per un totale **massimo di 100 punti** così suddivisi:

• Esperienza professionale maturata	Punteggio Max 30
• Valutazione della performance	Punteggio Max 39
• Titoli di studio e professionali	Punteggio Max 31

La declinazione dei punteggi è riportata nelle tabelle 1 e 2 che fanno parte integrante del presente accordo.



ITALIAN TRADE AGENCY

Saranno valutati gli incarichi "formalmente assegnati" inseriti nel fascicolo cartaceo ed elettronico (GerisHR) del dipendente ammesso alla selezione.

Ulteriori specifiche relative alla modalità di presentazione saranno fornite nella Comunicazione di Servizio di avvio della procedura.

Tutti i titoli, sia di servizio sia professionali, saranno valutabili se acquisiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'indizione della procedura.

AVVIO DELLA PROCEDURA

L'avvio della procedura volta alla definizione della graduatoria dei dipendenti per l'attribuzione della progressione economica, è pubblicizzata con apposita Comunicazione di Servizio.

COMMISSIONE ESAMINATRICE

Ai fini della valutazione è nominata la Commissione con provvedimento del Direttore Generale secondo le disposizioni vigenti in materia, che, espletata la valutazione, formula le graduatorie provvisorie distinte per Area/fascia secondo l'ordine decrescente del punteggio.

In caso di parità di punteggio è data precedenza al dipendente con maggiore anzianità effettiva di servizio nella fascia economica attualmente rivestita; in caso di ulteriore parità ha la precedenza il candidato che ha ottenuto un punteggio di valutazione della performance più alto e, in caso di persistente parità, il più anziano di età.

Le graduatorie approvate dalla Commissione vengono pubblicizzate tra il personale di ICE Agenzia con Comunicazione di Servizio, a seguito dell'approvazione del Fondo Risorse Decentrate 2020 da parte delle competenti autorità.

Il dipendente interessato a ricevere un dettaglio dei propri punteggi, potrà scrivere all'indirizzo progressioni.personale@ice.it entro 5 giorni dalla pubblicazione.

I dipendenti che rilevassero errori o imprecisioni nel calcolo dei loro punteggi possono proporre ricorso in opposizione, chiedendo la riforma del punteggio, rispettando la seguente procedura:



ITALIAN TRADE AGENCY

Invio di una richiesta formale, tramite email, all'indirizzo gsp.personale@ice.it di riforma del proprio punteggio, indicando: la posizione per cui si concorre, il calcolo corretto del punteggio e le motivazioni di scostamento dal punteggio calcolato in graduatoria, entro e non oltre 10 giorni dalla risposta dell'Amministrazione.

L'Ufficio GGSRU esamina le richieste ed effettua le opportune verifiche, modificando i relativi punteggi, ove necessario.

Decorso il termine per il ricorso e riscontrate tutte le richieste di modifica pervenute, le graduatorie vengono approvate in via definitiva con provvedimento del Direttore Generale.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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.

Sede,

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO

FP CGIL *[Handwritten signature]*

CISL FP *[Handwritten signature]*

UIL PA *[Handwritten signature]*

FLP *[Handwritten signature]*

CONFINTESA FP-----
CONFISAL UNSA NON FIRMA

RSU-ICE *[Handwritten signature]*



**NOTA A VERBALE ALL'IPOTESI DI ACCORDO SU UTILIZZO FONDO RISORSE
DECENTRATE 2020**

La scrivente Organizzazione sindacale sottoscrive l'ipotesi di accordo sulla ripartizione del Fondo Risorse Decentrate 2020 raggiunto tra Amministrazione e OO.SS. il 6 ottobre 2020 dopo una lunga trattativa, condividendo nel merito alcune scelte condivise tra le Parti, tra cui l'innalzamento del numero di sviluppi economici tra aree, l'appostamento per il welfare integrativo e l'introduzione di incarichi di posizione organizzativa nello spirito del CCNL.

Ribadisce tuttavia quanto ripetutamente segnalato nel corso della trattativa, cioè un eccesso di incarichi di PO proposti dall'Amministrazione in alcuni Uffici, sproporzionati rispetto al numero complessivo di risorse assegnate, e in particolare non ravvede la necessità di istituire tali incarichi presso la Struttura di Supporto OIV.

Non ritiene tuttavia di bloccare un processo considerato nel complesso positivo per la delineazione di nuovi percorsi di carriera all'interno dell'Agenzia. Si riserva pertanto di verificarne, insieme al personale, le effettive modalità di attuazione e realizzazione prima della sottoscrizione del prossimo Accordo.

IL Coordinatore ICE Agenzia FP CGIL
Marcello Gentile



Coordinamento nazionale UILPA ICE Agenzia

Roma, 8 ottobre 2020

**NOTA A VERBALE ALL'IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020**

Con riferimento a quanto anticipato nel corso della riunione tenutasi martedì scorso, che ha riguardato le materie che rientrano nel Fondo Risorse Decentrate e il documento regolante le progressioni verticali tra le Aree professionali, trasmettiamo la presente nota a verbale che deve essere allegata alla sopra citata ipotesi di accordo.

La decisione di firmare i documenti riguardanti le progressioni verticali (che non sono a carico del fondo) e le progressioni orizzontali all'interno delle Aree, è stata assunta con l'unico scopo di non creare un vulnus ai colleghi interessati.

In particolare, le progressioni verticali tra le Aree ex Legge "Madia" costituiscono uno dei punti fermi del nostro programma, avendone noi richiesto fin dal mese di aprile del 2018 l'applicazione da parte dell'Agenzia ICE. Il risultato raggiunto, anche rispetto al numero delle posizioni che verranno messe a concorso, può essere considerato l'unico elemento positivo; per il resto, il documento in questione è la sintesi esemplificativa dell'impostazione di chiusura che la Delegazione Trattante ha voluto ostinatamente tenere durante tutto il periodo della contrattazione, sulle varie materie. Auspichiamo che su questa importante opportunità per i colleghi interessati sia possibile, nelle fasi di attuazione, modificare l'orientamento garantendo trasparenza e oggettività.

L'ipotesi di costituzione del Fondo Risorse Decentrate del corrente anno è caratterizzata da un immobilismo programmatico che lascia perplessi, proprio quando sarebbe stato necessario un reale cambio di passo e di visione prospettica.

Noi riteniamo che si poteva e si doveva fare di più; a questo scopo, alla fine di aprile u.s., abbiamo inviato un documento strutturato con il quale proponevamo alcune innovazioni finalizzate ad un miglior utilizzo delle risorse del Fondo, nel rispetto delle disposizioni che legano l'erogazione della premialità sulla base delle performance resa e della valutazione ricevuta.

Abbiamo anche inviato gli accordi di tre PA che prevedevano, ad esempio, l'utilizzo del miglioramento dei servizi - basato comunque sulla valutazione della performance - come ulteriore strumento di riconoscimento al personale.

Un approfondimento condiviso delle proposte, un atteggiamento di apertura e non di chiusura, pur nell'ovvio rispetto dei ruoli, sarebbe stato quanto mai utile nella nostra Organizzazione per:

- integrare i cedolini mensili di tutto il personale, a fronte dell'emergenza pandemica che ha creato una crisi economica nel Paese, i cui effetti si estenderanno anche nei prossimi anni.
- Risolvere criticità importanti di settori come quello informatico, il cui personale è stato letteralmente preso in giro e per il quale le parole date e gli impegni assunti sono stati spazzati

via con argomentazioni non plausibili, stante peraltro l'ulteriore impatto ricevuto dagli Esecutori, pardon, Valutatori, nel momento di considerare l'attività svolta.

- Attuare un diverso sistema di calcolo della premialità finalizzato realmente a differenziare la performance attraverso meccanismi trasparenti e oggettivi.
- Riconoscere conseguentemente in maniera adeguata e rispettosa, proprio dal punto di vista personale, l'impegno, le competenze e le conoscenze dei colleghi di Area II, le cui prestazioni fino ad oggi sono state considerate solo per soddisfare il criterio della differenziazione dei punteggi.

Quindi, come abbiamo detto all'inizio di questa nota, una chiusura che non ha alcun senso, non è così che si crea valore aggiunto nelle moderne Organizzazioni.

Peraltro, rispetto al confronto con le altre Amministrazioni, sopra riportato, ci siamo sentiti rispondere, quasi fosse una cantilena, "no, non lo possiamo fare, non dobbiamo prendere a riferimento le altre Amministrazioni".

E' perché invece, per sostenere la proposta di istituzione delle Posizioni Organizzative le altre Amministrazioni sono state prese ad esempio con l'affermazione "le hanno tutti, perché noi non dovremmo considerarle?"

L'ultima parte della presente nota a verbale è dedicata proprio a questo istituto, mal visto per le scelte di opportunità correlate all'attuale organizzazione del lavoro dell'ICE, cui bisognerebbe dare altre risposte rispetto alle 69 PO contenute nel relativo documento.

La nostra decisione di non firmare il verbale di confronto inizia da questa considerazione e si alimenta e conferma, nella sua valenza, dalla lettura della distribuzione delle PO nell'attuale Organigramma e del documento che soggettivizza i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

Con questa impostazione si stravolge il dettato contrattuale originario e la natura della disposizione che indicava chiaramente i presupposti da considerare per questi istituti.

Siamo convinti che una ricognizione attenta delle reali situazioni presenti all'ICE nonché conforme ai requisiti necessari per cui è opportuno istituire una PO, avrebbe portato ad un numero molto inferiore rispetto all'attuale previsione.

Questo elemento (poche, dove effettivamente hanno ragion d'essere) insieme a criteri più neutri, sarebbe potuta essere la condizione per un consenso complessivamente più ampio.

Quello che abbiamo invece, è un prospetto studiato per risolvere le esigenze di alcuni, senza tenere conto delle disfunzioni e del malessere che si verrà creare internamente agli uffici.

Esprimiamo, per chiudere questa nota a verbale, un'ultima riflessione; quando si costruisce una casa si comincia dalle fondamenta, qui spesso si presenta un tetto mal costruito e si pretende che si regga da solo.

Le fondamenta, nel nostro caso, sono due procedure che nessuno mai ha voluto veramente attuare, forse per pigrizia o forse per paura dei risultati che ne sarebbero potuti scaturire;

l'implementazione di adeguati profili professionali e una corretta rilevazione dei carichi di lavoro.

Allora sì che faremmo qualcosa di utile per l'organizzazione del lavoro, altro che le PO.

Cordiali saluti,

Giovanni Gismondi

Coord. Nazionale UILPA ICE Agenzia

