



ITALIAN TRADE AGENCY

## SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

### ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

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

- VISTA la determinazione del Direttore Generale n.113/21 del 22/09/2021 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate – anno 2021 per un importo pari a € 6.784.201;
- VISTO il CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016-2018;
- VISTA l'ipotesi di Accordo siglata dalle parti il 28/10/2021 inerente il Fondo Risorse Decentrate;
- VISTA l'asseverazione del Collegio dei Revisori in data 15 novembre 2021, di cui all'Allegato n.2 del verbale n.13/21 dell'11-15 novembre 2021;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n.577/21 del 17/11/2021 che approva l'ipotesi di accordo sul Fondo Risorse Decentrate – anno 2021;
- VISTA la nota favorevole DFP 0084996 del 17/12/2021 e allegata nota 302202/2021 del Ministero dell'Economia e delle finanze/IGOP alle condizioni inserite nella stessa che si sostanziano in a) necessità di prevedere dei criteri di priorità nell'erogazione della maggiorazione del premio individuale, nell'ambito della performance individuale, in caso di personale collocato *ex aequo* all'ultimo posto; b) rispetto dell'art.14, comma 6, D.Lgs. 150/2009 in merito al vincolo di erogare la premialità solo a seguito di validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV, escludendo pertanto la possibilità di erogazioni anticipate;

## CONCORDANO

### ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Tenuto conto di quanto disposto dal CCNL 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*), 80 (*Welfare integrativo*), con il presente accordo viene stabilita la destinazione ai singoli istituti economici

*Handwritten signatures and initials:*  
Cipriani  
SH  
Kedz  
H  
SB

accessori delle disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, costituito con Determinazione del Direttore Generale n. 113/21 del 22/09/2021 per l'importo di **€ 6.784.201**.

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 **Euro 1.124.845** al netto delle variazioni in diminuzione o in aumento dovute alle cessazioni dal servizio, aspettative, part-time e altro.

**Sviluppi economici all'interno delle aree**

A seguito della programmazione di cui all'Accordo sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate 2020 sottoscritto in via definitiva il 7/4/2021 pari a € 210.000, per le progressioni economiche orizzontali 2021 è individuato un contingente di **n. 110** unità, pari alla percentuale del 50% dei potenziali beneficiari, per un valore di **€ 181.763,00** così articolate:

AREA I	NUMERO UNITA'	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
F1 – F2	1	€ 664,60	€ 665,00
Totale n. 1 unità			

AREA II	NUMERO UNITA'	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
F4 – F5	9	€ 544,17	€ 4.898,00
F5 – F6	2	€ 695,32	€ 1.391,00
Totale n. 11 unità			

AREA III	NUMERO UNITA'	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
F1 – F2	14	€ 854,05	€ 11.957,00
F2 - F3	25	€ 1.759,11	€ 43.978,00
F4 – F5	22	€ 1.888,20	€ 41.540,00
F5 – F6	34	€ 2.093,83	€ 71.190,00
F6 – F7	3	€ 2.048,11	€ 6.144,00
Totale n. 98 unità			

Totale generale: n. 110 unità per Euro 181.763,00

*Grandi Rossi SB*  
*ST*



Le progressioni economiche orizzontali avranno luogo per mezzo di una procedura selettiva, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti e dei criteri di cui all'ipotesi di Accordo su procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'Area, sottoscritto in via definitiva in data 27/4/2021.

La decorrenza giuridico-economica delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1 gennaio 2021, subordinatamente all'approvazione della relativa graduatoria da parte del Direttore Generale entro il 31/12/2021 ed alla positiva conclusione della procedura di certificazione prevista dall'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

### **Programmazione sviluppi economici all'interno delle Aree a carico del Fondo risorse decentrate 2022**

Le Parti concordano di programmare la destinazione di una quota delle risorse pari a circa € 200.000 per il finanziamento di progressioni economiche orizzontali aventi decorrenza giuridica ed economica dall'1/1/2022 per un contingente numerico di circa 100 unità e comunque entro il tetto massimo previsto del 50% degli aventi diritto, 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 MINISTERI 2006/2009 quadriennio normativo 2006-2009 del 14/9/2007, dalla normativa vigente in tema di progressioni economiche e all'Accordo ICE Agenzia sulle procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'Area.

Nella sessione di contrattazione 2022 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 2021, promuovibili alla fascia economica superiore all'esito della procedura selettiva.

La decorrenza giuridico-economica delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1 gennaio 2022 subordinatamente all'approvazione della relativa graduatoria da parte del Direttore Generale entro il 31/12/2022 ed alla positiva conclusione della procedura di certificazione prevista dall'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

I requisiti utili ai fini della formulazione delle graduatorie finali saranno quelli maturati alla data del 31/12/2021.

### **Indennità rischi e disagi**

Come previsto dall'art. 77 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, lettera c), la contrattazione ha riconosciuto:

- per gli *autisti* la corresponsione di una indennità annua di € 4.000,00 con un incremento rispetto allo scorso anno di Euro 500,00 annui pro-capite, in considerazione del fatto che si è ridotto il numero di unità in servizio con il conseguente aggravio dell'attività di lavoro;
- per il *centralinista non vedente* la corresponsione di una indennità annua di € 2.748 ai sensi della L. 113/85 (€ 4,52 giornalieri per i giorni di effettivo servizio, oltre il miglioramento previsto in sede di contrattazione integrativa di € 5,43 giornalieri sempre per i giorni di effettivo servizio).

L'ammontare complessivo che viene indicato nel quadro di utilizzo è stimato in € 11.000,00.

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

ST  
EB  
SB  
H  
PAA



A seguito di confronto sindacale, le posizioni organizzative sono state graduate in 3 fasce e definiti i relativi livelli retributivi:

Fascia A euro 2.580,00  
Fascia B euro 2.310,00  
Fascia C euro 2.000,00

L'attribuzione di posizione organizzativa è disciplinata nel documento "Criteri generali e procedure per l'individuazione delle posizioni organizzative, il conferimento e la revoca dei relativi incarichi" come da determinazione del Direttore Generale n. 130/20 del 3/11/2020.

Sono state individuate n. 69 posizioni organizzative articolate in:  
10 posizioni di Fascia A  
50 posizioni di Fascia B  
9 posizioni di Fascia C

L'importo totale annuo previsto nella relativa voce di utilizzo è stimato pari a € **159.300,00**.

#### **Welfare integrativo**

Nell'ambito dell'applicazione dell'art. 7, comma 6, lettera g), e art. 80 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018, l'ICE Agenzia disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale volta a supportare il personale in servizio per far fronte a situazioni di disagio personale o familiare.

Possano usufruire di tali benefici i dipendenti a tempo indeterminato e determinato anche a tempo parziale, i dipendenti in Comando provenienti da altre Amministrazioni e dipendenti ICE-Agenzia in distacco temporaneo presso altre Amministrazioni, a condizione che non usufruiscano di analoghi contributi da parte dell'Amministrazione di provenienza,

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato neo-assunti e per i dipendenti a tempo determinato le spese ammissibili sono quelle sostenute esclusivamente nel periodo di effettivo servizio all'ICE-Agenzia.

Potranno accedere ai contributi gli eredi legittimi del dipendente deceduto nel corso dell'anno in esame. Non potranno, invece, accedere ai contributi i dipendenti che abbiano prestato servizio all'estero per l'intero anno o per parte di esso, nonché i dipendenti in aspettativa per periodi superiori a 3 mesi nel corso dell'anno.

Nel caso di coniugi ambedue dipendenti dell'Agenzia i contributi verranno concessi ad uno solo dei due. In caso di separazione o di divorzio degli stessi sarà agevolato il genitore presso il quale il figlio convive.

Saranno esclusi dai benefici i dipendenti che usufruiscano di analoghi contributi/benefici erogati da altre Amministrazioni pubbliche o private, inclusa la Cassa Mutua ICE.

Per l'assegnazione dei singoli contributi verrà predisposta una graduatoria, sulla base del criterio dell'ordine crescente dell'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) del proprio nucleo familiare, dell'anno a cui le spese si riferiscono.



**Benefici:**

- contributo per la frequenza di Asili nido, Scuola materna, Scuola elementare, Scuola media inferiore, Scuola media superiore, Università, purché gli studenti non siano ripetenti, fuori corso, in sub-condizione o che abbiano richiesto la ricognizione. Per la Scuola media superiore (dal terzo anno), Università, Istituti dell'Alta Formazione, Istituti Superiori legalmente riconosciuti, verrà inoltre riconosciuta una maggiorazione del contributo da attribuire in base al criterio del merito sui risultati di studio conseguiti;
- contributo per spese di pendolarismo urbano sostenute dai dipendenti nell'anno in esame;
- contributo per la frequenza di Centri estivi da parte dei figli dei dipendenti;
- contributo per spese dentistiche documentate per il dipendente e per i figli a carico e un contributo per acquisto lenti da vista;
- contributo per spese funebri sostenute a seguito del decesso del coniuge, del convivente anagraficamente, del figlio e del genitore, anche se non a carico;

In aggiunta ai precedenti, sono altresì riconosciuti i seguenti benefici:

- contributo per spese di parcheggio sostenute dai dipendenti dell'Ufficio ICE di Milano nell'anno in esame;
- contributo forfettario a favore dei figli minori eredi di dipendente in servizio deceduto nel corso dell'anno;
- contributo per spese relative ad assistenza domiciliare ad anziani, disabili e malati cronici.

Ai sensi del citato art. 80 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, l'importo totale annuo previsto nella relativa voce di utilizzo è pari a **€ 45.000** da destinare, per la parte non coperta dagli stanziamenti di bilancio previsti a tale titolo, all'erogazione di benefici di natura sociale e assistenziale in favore del personale dipendente.

Tale importo sarà coperto nel 2021 con le risorse aggiuntive *una tantum* derivanti dai risparmi di spesa conseguiti nel 2020 sulle voci *Straordinario* e *Buoni Pasto*, ai sensi dell'art. 1 c. 870 della Legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), certificati dal Collegio dei Revisori in data 29/7/2021.

La quota residuale dei risparmi di spesa 2020, pari ad **€ 149.785,00** è destinata alla produttività.

**Produttività**

La quota del fondo, pari a **€ 5.262.293** 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:

*Handwritten signatures and initials:*  
Grant  
ST  
SB  
RA  
H  
E



- della performance organizzativa per un ammontare pari a € 3.157.376 corrispondente al 60% dell'intera quota;
- della performance individuale per un ammontare pari a € 2.104.917 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 cui il dipendente è assegnato, 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 30% 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 30% verrà attribuita ad un numero massimo di dipendenti pari all'8% del personale valutato positivamente.

In caso di ex aequo si terrà conto dei "giorni premio" - presenze in servizio - e, in caso di ulteriore pareggio, della media della performance individuale dei due anni precedenti a ritroso negli ultimi cinque. In situazione di ulteriore parità, verrà data precedenza al dipendente con maggiori carichi familiari".

A seguito della conclusione del processo di valutazione e misurazione degli obiettivi conseguiti, sarà erogata la relativa premialità; contestualmente sarà attribuita la predetta maggiorazione del 30% 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

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ST', 'SB', '2010', and a signature.*

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.

ANNO 2021	
DESCRIZIONE	IMPORTI
<b>DESTINAZIONI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO</b>	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A REGIME	1.124.845
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DA 1/1/2021	181.763
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	159.300
INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI	11.000
WELFARE INTEGRATIVO	45.000
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 60%	3.157.376
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE 40%	2.104.917
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>6.784.201</b>



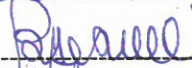

**DISPOSIZIONI FINALI**

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

RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO

FP CGIL *con nota a verbale R. Decker D/AR*  
 -----  
 CISL FP *Silvano Stello*  
 -----  
 UIL PA *Giuseppe Giovanni (CON NOTA A VERBALE DA INVIARE ENTRO LA PROSSIMA SETTIMANA)*  
 -----  
 FLP *[Signature]*  
 -----  
 CONFINTESA FP  
 -----  
 CONFSA UNSA *Silvano Berter*  
 -----  
 USB-ICE *f-l-f*  
 -----  
 RSU-ICE  
 -----







La FP CGIL ICE da sempre ha fatto del dialogo in trattativa e della disponibilità a firmare gli accordi che nel loro complesso siano a favore del Personale della nostra Agenzia un impegno di responsabilità. Con questo positivo spirito abbiamo anche sottoscritto l'accordo preliminare del fondo dipendenti 2021, andato in approvazione alla Funzione Pubblica alla fine dello scorso anno.

Ci dispiace rilevare come il problema dell'alto numero di "ex-aequo" del così detto "superpremio", evidenziata in un rilievo della FP, abbia finito col peggiorare quello che ritenevamo un buon accordo: diverse decine di colleghi con la medesima valutazione hanno messo in evidenza i limiti di un sistema che chiaramente va riformato; la soluzione tampone trovata dall'Amministrazione, riferita al numero di giornate premio lavorate nell'anno, non riteniamo che sia equa, abbiamo cercato di migliorarla con un criterio "sociale" come quello dei carichi familiari, resta l'amarezza per un tecnicismo che farà da discriminare fra colleghi con la medesima valutazione.

Vista l'importanza che questo accordo ha per il Personale non ritiriamo la nostra disponibilità a firmare ma vogliamo mettere in chiaro con l'Amministrazione attraverso questa nota a verbale che per il prossimo anno il nostro atteggiamento sarà profondamente diverso: una soluzione che va a discriminare diritti sacrosanti dei lavoratori come la malattia o lo sciopero non è per noi accettabile, andrà per il nuovo fondo trovata una soluzione differente, a partire dal sistema di calibrazione delle valutazioni.

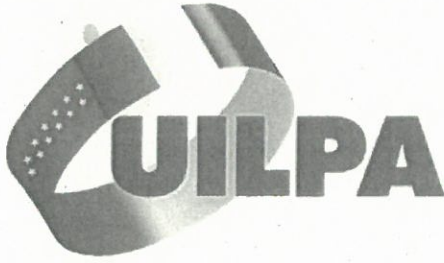
Marcello Gentile

Roberta D'Arcangelo

RSU FP CGIL ICE







Coordinamento nazionale UILPA ICE Agenzia

Roma, 11 aprile 2022

### NOTA A VERBALE

**OGGETTO: ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

Con riferimento al Fondo Risorse Decentrate 2021 il cui documento è stato da noi firmato venerdì scorso 8 aprile, trasmettiamo la presente nota a verbale che dovrà essere allegata allo stesso e costituirne parte integrante.

Allo stesso tempo dovranno considerarsi qui integralmente richiamati i contenuti della nota a verbale trasmessa in data 28/10/2021, avente ad oggetto la firma dell'ipotesi di accordo 2021.

Il fatto di dover intervenire con due specifiche note a verbale prima sull'ipotesi di accordo e poi anche sul definitivo, dovrebbe far riflettere la Delegazione Trattante sulle motivazioni che sostanziano le posizioni da noi espresse, in più momenti.

Alle precedenti criticità, infatti, si sono aggiunti in questa occasione i seguenti "nuovi casi" che, uniti ai precedenti, portano ad un tasso di negatività che incide a cascata sugli interessi legittimi dal personale e, non di secondaria importanza, sui rapporti intercorrenti tra le parti.

Pertanto, la decisione di firmare l'Accordo in questione è stata assunta con l'unico scopo di non creare un vulnus ai colleghi interessati ai vari Istituti economici regolati dal documento.

Questi i nuovi casi "pandemici":

- La chiarezza e la trasparenza che continuano a mancare nei riguardi delle persone e dei loro rappresentanti; l'aver ricevuto in data 17 dicembre 2021, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, le note con le osservazioni riguardanti l'ipotesi trasmessa e non averle condivise con le OO.SS., almeno in occasione della ripresa del confronto dopo le festività natalizie e di fine anno, sono decisioni che diminuiscono la fiducia, valore essenziale in qualsiasi rapporto. Dobbiamo ripetere quanto già detto in riunione; se vengono formulati rilievi e/o evidenziati punti di possibile non conformità riguardo documenti sottoscritti da entrambi, l'Amministrazione, che riceve le osservazioni, ha l'obbligo di informare tutti i firmatari.
- Le considerazioni sopra esposte rivestono ancora maggior importanza nel momento in cui la parte pubblica decide autonomamente di non riconoscere più un accordo, anch'esso firmato tra le parti, riguardante una erogazione importante per le persone "la Valutazione intermedia della performance" con la validazione prevista da parte dell'OIV, ai fini della corresponsione di una quota parte della premialità.
- Continuando sul tema, perché poi le cose si collegano e incrementano le problematiche; non riteniamo adeguato, pur di mantenere il punto, negare l'evidenza di un testo scritto dalla

Funzione Pubblica in modo certamente rigoroso, ma chiaro sull'iter da seguire; un punto che riguarda un benefit per il personale, quale rappresenta la possibilità di contare su determinati importi impropriamente chiamati "anticipo".

L'Amministrazione dovrebbe considerare con maggiore coscienza il difficile momento che l'economia del Paese sta attraversando e considerare che, tra il personale in servizio, ci sono molte situazioni di "mono reddito", spesso con famiglia, figli e quant'altro; dovrebbe porsi come Garante delle procedure finora seguite, difendendo, qualora ce ne fosse bisogno, gli accordi sottoscritti e gli interessi del suo personale.

E invece no, non solo ciò non avviene, ma si demonizzano coloro (come questa Sigla) che quello stesso personale lo difendono e lo tutelano, facendo proposte la cui attuazione prevede procedure pienamente legali.

La chiusura netta su qualsiasi elemento portato sul tavolo di contrattazione, quand'anche cogente a soluzioni positive, trova la sua conferma nel testo dell'accordo laddove si sarebbe potuto inserire un passaggio interlocutorio in attesa di sottoporre la questione all'OIV che dovrà occuparsi dell'ICE; si è scelto invece di terminare la premessa, fra i vari "VISTA/O" in prima pagina, interpretando il parere della Funzione Pubblica con la soluzione *"... escludendo pertanto la possibilità di erogazioni anticipate"*.

Altro argomento il cui accordo è stato oggetto di manutenzione frettolosa, con il risultato di regolare un istituto economico di particolare delicatezza con due soluzioni a nostro avviso non adeguate alla natura dello stesso, riguarda il bonus premialità di cui all'art. 78 del CCNL 2016 - 2018.

"DETTO E RIBADITO" che riteniamo la previsione del bonus iniqua e inutile rispetto allo scopo per cui è stata introdotta (lo diciamo chiaramente per evitare interpretazioni non richieste e comunque errate), riteniamo che vadano ricercate, anche attraverso apposite richieste ai Soggetti pubblici che si occupano della materia, pareri circostanziati ed equilibrati al fine di rendere chiarezza ai colleghi tutti.

Giovanni Gismondi

Coord. Nazionale UILPA ICE Agenzia

