



**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
ACCORDO SUL FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023**

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 dirigenziale n. 2976/23 del 20/10/2023 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, determinato in € 7.264.884,00 successivamente rideterminato in € 7.180.966,03 in sede di certificazione congiunta ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01;
- VISTO il CCNL Funzioni Centrali 2019/2021;
- VISTA l'ipotesi di Accordo Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 sottoscritta dalle parti il 2/11/2023 ;
- VISTA la certificazione del Collegio dei Revisori in data 15/11/2023, di cui all'Allegato n. 1 del Verbale n. 13/23;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 666/23 del 22/11/2023 che approva l'ipotesi di accordo sul Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023;
- VISTO l'Accordo sulle procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area sottoscritto in via definitiva dalle parti il 29.12.2023;
- VISTA la Nota DFP 0018615 del 12/03/2024 con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, di cui alla nota MEF-RGS-Prot. 47663 dell'11/03/2024, ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso dell'accordo in esame subordinatamente al recepimento delle indicazioni fornite, cui si è proceduto.

CONCORDANO

**di sottoscrivere in via definitiva il seguente accordo inerente l'utilizzo del
Fondo Risorse Decentrate anno 2023**

Handwritten signatures and initials:
P
SB
Del
S

PREMESSA

Sulla base delle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 e delle specifiche disposizioni di Legge, con il presente accordo viene stabilita la destinazione ai singoli istituti economici accessori delle disponibilità del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 costituito con Determinazione dirigenziale n. 2976/23 del 20/10/2023 per l'importo di € 7.264.884,00 successivamente modificato in sede di certificazione congiunta ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01 **in € 7.180.966,03**

Calcolo rideterminazione del Fondo

A) rideterminato gli incrementi del Fondo come segue:

Riferimenti contrattuali	Incremento determinato da ICE-Agenzia	Incremento rideterminato in sede di certificazione	Differenza
Art. 49 commi 3 e Art. 18 c. 5 Risorse stabili	502.103,00	435.349,60	-66.753,40
Art. 49 commi 3 e 6 Risorse variabili <i>una tantum</i>	115.870,00	98.705,43	-17.164,57
Totali	617.973,00	534.055,03	-83.917,97
Fondo Risorse decentrate costituito			7.264.884,00
Fondo risorse decentrate rideterminato			7.180.966,03

SBP
af
SP

B) rideterminato i valori dei citati differenziali stipendiali, riproporzionando su 13 mensilità la quota di indennità di amministrazione in essi confluita.

A seguito di tutto ciò, la consistenza totale del fondo passa a € 7.180.966,03 con una riduzione pari a € 83.917,97.

Nella tabella che segue si evidenziano i nuovi valori del Differenziale stipendiale art. 52 determinati sulla base delle indicazioni del MEF.

Area del nuovo ordinamento	Fascia/ Posizione precedente ordinamento	Differenziale stipendiale mensile spettante dall'1/11/2022
Funzionari	III F1	16,86
	III F2	83,9
	III F3	219,68
	III F4	457,79
	III F5	607,52
	III F6	772,97
	III F7	937,42
Assistenti	II F1	12,5
	II F2	106,22
	II F3	237,53
	II F4	349,5
	II F5	398,98
	II F6	453,69
Operatori	I F1	12,34
	I F2	64,1
	I F3	121,26

Tanto premesso, le parti concordano sul presente Accordo con il quale viene stabilita la destinazione delle disponibilità del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 pari ad € 7.180.966,03.

Progressioni economiche orizzontali storiche

L'art. 18 del CCNL 2019/2021 regola l'applicazione degli adempimenti di cui al Titolo III del CCNL relativo al nuovo Ordinamento professionale nel quale dall'1/11/2022, sulla base della Tabella di trasposizione automatica, i profili professionali del precedente ordinamento sono confluiti nel nuovo sistema di classificazione che prevede le tre Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari.

L'art. 52 comma 4 prevede, inoltre, i criteri di determinazione del differenziale stipendiale da attribuire al personale tenuto conto dello stipendio tabellare previsto per ciascuna delle tre Aree professionali e quello corrispondente a ciascuna fascia / posizione economica rivestita



nel precedente ordinamento, oltre che di una quota dell'indennità di Amministrazione che vi confluisce in via permanente.

La quota dell'anno 2023 è stimata in € 1.860.000,00.

Tale ammontare verrà definitivamente quantificato in sede di consuntivo e l'eventuale economia confluirà nella posta destinata alla produttività.

Sviluppi economici all'interno delle aree

L'art. 14 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 prevede la remunerazione delle competenze professionali progressivamente acquisite dai dipendenti nell'ambito dell'Area e della famiglia di appartenenza, mediante l'attribuzione di un differenziale stipendiale secondo i valori previsti nella Tabella 1 del CCNL 19/21. L'attribuzione del differenziale avverrà sulla base dei criteri di cui all'Accordo sulle procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'Area sottoscritto in via definitiva dalle parti in data 29.12.2023 che recepisce le richieste di cui alla nota del Dipartimento Funzione Pubblica prot. DFP0082669-P-29/12/23 e del Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato- MEF-RGS prot. 295305/2023 del 28/12/2023.

L'attribuzione di differenziali stipendiali riguarderà

Area	Nr. Unità	Differenziale annuo lordo	Totale a carico del Fondo
Funzionari	94	2.250,00	211.500,00
Assistenti	12	1.250,00	15.000,00
Totale	106		226.500,00

La decorrenza del differenziale stipendiale è fissata al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'Accordo Procedure e Criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area.

I requisiti ai fini della formulazione delle graduatorie finali sono quelli maturati alla data del 31/12/2022 dai dipendenti in servizio all'1/1/2023..

L'ammontare complessivamente stimato per le progressioni economiche orizzontali è pari ad € 226.500,00.

Indennità rischi , turno e disagi

Come previsto dall'art. 50 comma 2 lettera d) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, la contrattazione ha previsto:

- per gli *autisti* , la corresponsione di una indennità annua di € 8.000,00;
- 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);

- Indennità per il personale sottoposto a particolari condizioni dell'orario di lavoro, (es. Segreterie, URP, ecc.) nominativamente individuato con apposito atto, nella misura di una maggiorazione del 10% sulla paga oraria come stabilita dall'art. 19, comma 5, CCNL 2016-2018. Il Budget assegnato a tale voce è pari a 30.000,00 euro.

L'ammontare complessivo che viene indicato nel quadro di utilizzo è stimato in € **43.000,00**.

Trattamenti economici riconosciuti ai titolari di Posizioni Organizzative

Con Determinazione del Direttore Generale n. 130/20 del 3/11/2020 è stata approvata la struttura delle Posizioni Organizzative ed i criteri di conferimento dell'incarico.

Le attuali Posizioni Organizzative, definite a seguito di confronto sindacale, prevedono 3 fasce con diversi livelli retributivi:

Fascia A euro 2.580,00

Fascia B euro 2.310,00

Fascia C euro 2.000,00

Per un totale di :

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. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2019/2021, 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.

Possono 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 usufruiscono 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;
- 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 commisurato alla durata, nel corso dell'anno, del rapporto di lavoro del soggetto deceduto.
- contributo per spese relative ad assistenza domiciliare ad anziani, disabili e malati cronici.
- contributo per spese libri per la scuola media inferiore e per la scuola media superiore.

Handwritten signatures and initials:
SP
SB
P
Dey

Ai sensi del citato art. 55 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, l'importo totale annuo previsto nella relativa voce di utilizzo è pari a **€ 45.000,00** 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.

Produttività

La quota del fondo, pari a **€ 4.847.166,03**, 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. 50, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del comparto Funzioni Centrali 2019-2021, la quota del fondo appena indicata viene rispettivamente destinata al finanziamento:

- della performance organizzativa per un ammontare pari a **€ 2.908.299,62** corrispondente al 60% dell'intera quota;
- della performance individuale per un ammontare pari a **€ 1.938.866,41** 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 del CCNL 2016/2018, 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 della media della performance dei 3 anni precedenti, anche non consecutivi. In situazione di ulteriore parità, verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione maggiore nell'anno precedente, andando a ritroso fino a dirimere la questione dell' *ex aequo*.

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

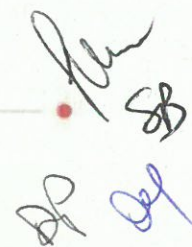
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'An S' above 'SBay'.

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.

ANNO 2023	
DESCRIZIONE	IMPORTI
DESTINAZIONI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A REGIME	1.860.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	226.500,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	159.300,00
INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI	43.000,00
WELFARE INTEGRATIVO	45.000,00
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 60%	2.908.299,62
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE 40%	1.938.866,41
TOTALE DESTINAZIONI	7.180.966,03



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.

ROMA, 17/04/2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE
PUBBLICA

Firmato digitalmente da: Lorenzo Galanti
Organizzazione: ICE-AGENZIA/12020391004
Data: 18/04/2024 15:17:51

Firmato digitalmente da: Maria Gisella De Pace
Organizzazione: ICE-AGENZIA/12020391004
Data: 17/04/2024 10:39:50

Firmato digitalmente da: LAURA LAURI
Organizzazione:
ICE-AGENZIA/12020391004
Data: 17/04/2024 15:32:45

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO

FP CGIL *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

UIL PA *[Signature]*

FLP

CONFSAL UNSA *[Signature]*

USB-ICE *NON FIRMA*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023
Modulo 1- scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	18 aprile 2024
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio -31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Direttore Generale ● Direttore Centrale Ufficio Amministrazione ● Dirigente Ufficio Risorse Umane <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FP CGIL ● FP CISL ● UILPA ● FLP ● CONFSA UNSA ● CONFINTESA FP ● USB ICE ● RSU ICE-AGENZIA <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FP CGIL ● CISL FP ● UILPA ● CONFSA UNSA
Soggetti destinatari	Personale delle Aree: Operatori, Assistenti, Funzionari
Materie trattate dal contratto integrativo	Progressioni economiche, Posizioni Organizzative; indennità rischi e disagi ; Welfare integrativo; Produttività.
Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione. Adempimenti procedurali Intervento dell'Organo di controllo interno.	Ottemperato a quanto previsto dal controllo ai sensi ex articolo 40-bis del D. Lgs 165/2001;
Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	L'ipotesi di accordo, così come le relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria sono state certificate in base a quanto previsto dalla



ITALIAN TRADE AGENCY

	<p>normativa vigente dal Collegio dei Revisori dell'ICE-Agenzia, come da estratto del verbale allegato.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>- Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 140/13 del 28/11/2013 l'ICE-Agenzia ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, successivamente modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 284/15 del 30/7/2015 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 359/16 del 28/4/2016 e con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 465/19 del '8/3/2019.</p> <p>- Con delibera n. 617/23 del 27/01/2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione - PIAO che definisce gli obiettivi programmatici e strategici dell'Agenzia per il triennio 2023-2025 tra cui il piano della performance.</p> <p>- Con delibera n.679/24 del 29/2/2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione - PIAO che definisce gli obiettivi programmatici e strategici dell'Agenzia per il triennio 2024-2026 tra cui il piano della performance.</p> <p>Con delibera n. 617/23 del 27/01/2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione - PIAO che definisce gli obiettivi programmatici e strategici dell'Agenzia per il triennio 2023-2025 tra cui il piano anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Con delibera n. 677/24 del 25/1/24 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ICE -Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane per il triennio 2024-2026.</p> <p>Con riferimento all'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione ai sensi del D. Lgs 33/2013, l'ICE-Agenzia ha costituito la sezione "Amministrazione Trasparente", avvalendosi degli strumenti informatizzati messi a disposizione dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione sul sito www.gazzettaamministrativa.it, atte ad assolvere nei tempi previsti dalla legge, gli adempimenti in argomento.</p> <p>-----</p> <p>La Relazione sulla performance dell'ICE-Agenzia relativa all'anno 2022 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione con documento n. 630/23 del 29/05/2023 ed è stata validata dall'OIV con nota n. 24 del 07/06/2023 a conclusione del ciclo della performance.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

Illustrazione dell'articolato

Modulo 2

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

L'art. 14 del DL 98/11 convertito con modificazioni dalla L. 111/11, come sostituito dall'art. 22 c. 6 del DL 201/11 convertito con modificazioni dalla Legge 214/11, ha istituito l'ICE-Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane.

In data 9/5/2022 è stato sottoscritto il CCNL FUNZIONI CENTRALI 2019/2021 che all'art. 7 comma 6 elenca le materie oggetto di contrattazione integrativa.

Tra le principali innovazioni, vi è la revisione del sistema di classificazione del personale introdotto dall'art.18 del CCNL 2019-2021 che detta le norme di prima applicazione ed i tempi di avvio delle procedure negoziali per individuare le famiglie professionali del nuovo ordinamento.

In data 1/11/2022 è stata data applicazione alle disposizioni dell'art. 18 del CCNL 2019/2021 – recante “norme di prima applicazione”- ed il personale dell'ICE-Agenzia in servizio all'1/11/2022 è stato automaticamente collocato nelle nuove aree contrattuali Operatori, Assistenti e Funzionari, adottando una trasposizione automatica secondo le previsioni contrattuali.

In data 19/01/2024 è stato sottoscritto l'Accordo per l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze.

Continua a trovare applicazione l'art.78 del CCNL 2016/2018 in ordine all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, di cui si tratta più in dettaglio nel prosieguo del documento.

Con determinazione dirigenziale n. 2976/23 del 20/10/2023 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate - Anno 2023 per il personale dipendente dell'ICE-Agenzia € **7.264.884,00**. Tuttavia, in sede di certificazione ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha rideterminato gli incrementi di cui agli artt. 18 e 49 del CCNL 2019/2021 e, conseguentemente, l'ammontare del Fondo Risorse Decentrate in € **7.180.966,03**, come meglio dettagliato nella Relazione tecnico-finanziaria.

La delegazione trattante ha sottoscritto l'allegato Accordo definitivo sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2023 ammontanti a complessivi € **7.180.966,03** concordando le seguenti finalità di utilizzo delle risorse:

1. sviluppi economici all'interno delle Aree;
2. indennità per gli incarichi di posizioni organizzative;
3. indennità per particolari posizioni di lavoro, previste per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi;
4. Welfare integrativo;
5. compenso per la produttività individuale.



ITALIAN TRADE AGENCY

Illustrazione del contenuto dell'Accordo di contratto integrativo e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale

Progressioni economiche orizzontali – attribuzione differenziale stipendiale

Con l'accordo in esame è stata concordata con le OO.SS. la quota di risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali, secondo quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 in ordine alla valorizzazione della professionalità progressivamente maturata nell'ambito dell'Area e famiglia di appartenenza del personale.

Con l'Accordo sulle Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area, sottoscritto dalle parti il 29.12.2023 recependo le indicazioni della nota MEF-RGS-Prot.295305 del 28/12/23 e della nota DFP-0082669-P-29/12/2023 ai sensi dell'ex art. 40-bis D.Lgs. 165/2001, la decorrenza economica del differenziale stipendiale è fissata al 1° gennaio 2023.

L'importo da porre a carico del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2023 ammonta ad € **226.500,00** e coinvolge **n. 106** unità.

Le progressioni economiche orizzontali avranno luogo per mezzo di una procedura selettiva, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti e dei criteri di cui all' Accordo su procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'Area come sopra citato.

Indennità per specifiche responsabilità - Posizioni Organizzative

Con Determinazione del Direttore Generale n. 130/20 del 3/11/2020 è stata approvata la struttura delle Posizioni Organizzative ed i criteri di conferimento dell'incarico. Le attuali Posizioni Organizzative, definite a seguito di confronto sindacale, prevedono 3 fasce con diversi livelli retributivi:

Fascia A euro 2.580,00

Fascia B euro 2.310,00

Fascia C euro 2.000,00

Per un totale di: 10 posizioni di Fascia A, 50 posizioni di Fascia B, 9 posizioni di Fascia C.

L'entrata in vigore del nuovo disegno organizzativo, introdotto dalla Legge 234/21 (Legge di Bilancio 2022), a seguito del quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, con documento n. 598/22 del 28/6/2022, ha determinato la decadenza delle Posizioni Organizzative, la cui configurazione non è più coerente con la struttura dell'Agenzia. Eventuali economie confluiranno nella posta relativa alla produttività.

Indennità per rischi e disagi

Come previsto dall'art. 50 comma 2 lettera d) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, la contrattazione ha previsto:



ITALIAN TRADE AGENCY

- per gli autisti , la corresponsione di una indennità annua di € 8.000,00;
- 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);
- per il personale sottoposto a particolari condizioni dell'orario di lavoro, (es. Segreterie, URP, ecc.) nominativamente individuato con apposito atto, nella misura di una maggiorazione del 10% sulla paga oraria come stabilita dall'art.19, comma 5, CCNL 2016-2018. Il Budget assegnato a tale voce è pari a 30.000,00

L'ammontare complessivo che viene indicato nel quadro di utilizzo è stimato in **€ 43.000,00**

Welfare integrativo

Nell'ambito dell'applicazione dell'art. 7, comma 6, lettera g), e art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2019/2021 l'ICE Agenzia disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale volta a supportare il personale in servizio - a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno, 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 presso la quale sono comandati - per far fronte a situazioni di disagio personale o familiare. Per i dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato 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 usufruiscono 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.

Verrà riconosciuto un contributo per:

- gli 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 Superiore



ITALIAN TRADE AGENCY

legalmente riconosciuti, verrà inoltre riconosciuta una maggiorazione del contributo da attribuire in base al criterio del merito sui risultati di studio conseguiti;

- le spese di pendolarismo urbano sostenute dai dipendenti nell'anno in esame;
- i centri estivi per i figli dei dipendenti;
- spese dentistiche documentate per il dipendente e per i figli a carico e un contributo per acquisto lenti da vista;
- contributo per le spese funebri sostenute a seguito del decesso del coniuge, del convivente anagraficamente, del figlio e del genitore, anche se non a carico;
- spese parcheggio sostenute dai dipendenti dell'ufficio ICE Milano nell'anno in esame;
- contributo forfettario a favore dei figli minori eredi di dipendente in servizio deceduto nel corso dell'anno commisurato alla durata, nel corso dell'anno, del rapporto di lavoro del soggetto deceduto;
- spese relative ad assistenza domiciliari ad anziani, disabili e malati cronici.
- E' inoltre riconosciuto un contributo per spese libri per la scuola media inferiore e per la scuola media superiore.

Ai sensi del citato art. 55 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 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.

Produttività

Il presente Accordo determina le risorse destinate a finanziare la premialità per il 2023, pari a complessivi **€ 4.847.166,13** tenendo conto che ad essa è attribuita la quota del Fondo non destinata agli istituti precedenti.

In base all'art. 50, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, il quale dispone che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa siano destinate ai premi e trattamenti economici rispettivamente correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale, la menzionata quota del fondo viene rispettivamente destinata al finanziamento della **performance organizzativa** per un importo pari a **€ 2.908.299,62** (60% dell'intera quota) e della **performance individuale** per un importo pari a **€ 1.938.866,51** (40% dell'intera quota).

A fronte di tale ripartizione, la misurazione e valutazione della performance avverrà secondo le seguenti modalità: per quanto concerne la performance organizzativa, la misurazione e valutazione prenderà in considerazione la performance dell'unità organizzativa, cui il dipendente è assegnato, mentre, per quanto concerne la performance individuale, la misurazione e valutazione prenderà in considerazione la scheda individuale del dipendente, la quale – come di seguito descritto più in dettaglio – ha ad oggetto sia la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente stesso, che la valutazione del suo comportamento organizzativo.

Il CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016 – 2018 ha poi introdotto all'art. 78, non disapplicato dal nuovo CCNL, l'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti, che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione di appartenenza.



ITALIAN TRADE AGENCY

Di conseguenza, la contrattazione ha ritenuto di attribuire ai soli dipendenti che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, il quale è da intendersi come tutto il personale che accede al premio ed il cui punteggio totale della componente comportamenti sia superiore a 8.

Riguardo la quota di personale valutato, a cui la predetta maggiorazione può essere assegnata, si è concordato che la stessa venga attribuita ad un numero massimo di dipendenti pari all'8% del personale valutato positivamente (come appena determinato).

A seguito della nota del Dipartimento di Funzione Pubblica 0018615 del 12/03/2024, in caso di *ex aequo* si terrà conto della media della performance dei 3 anni precedenti, anche non consecutivi. In situazione di ulteriore parità, verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione maggiore nell'anno precedente, andando a ritroso fino a dirimere la questione dell'*ex aequo*.

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'apporto individuale viene valutato sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che il Consiglio di Amministrazione dell'ICE-Agenzia ha adottato in data 28/11/2013 con documento n. 140/13, successivamente modificato in data 30/7/2015 (doc. 284/15), in data 28/4/2016 (doc. 359/16), aggiornato con il documento n. 465/19 dell'8/3/2019.

Relativamente a tale sistema si evidenzia che viene individuato l'apporto di ciascun dipendente all'attività dell'ufficio di appartenenza, sia attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sia attraverso la valutazione del comportamento organizzativo del dipendente stesso.

Le due componenti, quella degli obiettivi e quella dei comportamenti, hanno una incidenza percentuale diversa in relazione alle figure professionali coinvolte.

La componente obiettivi costituisce la parte quantitativa della valutazione ed è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi definiti nel Piano della performance; la componente comportamenti attiene al "modo di agire" dei dipendenti nell'ambito del contesto organizzativo.

Il punteggio totale è infine ponderato con il coefficiente di effettiva presenza del dipendente nell'anno di riferimento della valutazione.

L'attribuzione della predetta produttività individuale avviene in applicazione di tutti i criteri enunciati nel sistema appena descritto.

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.



ITALIAN TRADE AGENCY

In funzione delle valutazioni ottenute in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, le modalità di erogazione della premialità organizzativa e di quella individuale comportano l'applicazione di un sistema che raggruppa 13 fasce di valutazione, a partire dalla prima che va da 100 a 97,01 (alla quale corrisponde l'erogazione al 100%) e poi a seguire di 3 in 3 (con l'erogazione al 97%, al 94%, al 91% e così via), fino all'ultima fascia, da 64 a 61 (con l'erogazione al 64%). Al di sotto del punteggio di 61 l'erogazione della premialità organizzativa e di quella individuale avviene con il criterio proporzionale.

Con la sottoscrizione dell'Accordo 2023, la quota relativa alla premialità che sarà erogata al personale dell'ICE-Agenzia intende remunerare l'impegno nella realizzazione di un programma di interventi diretti a sostenere il processo di internazionalizzazione, in particolare delle piccole e medie imprese, attraverso un sistema integrato di servizi specializzati di promozione, informazione, orientamento, consulenza e formazione, diffusamente ed analiticamente esposto nel Piano della performance 2023/2025 attraverso l'individuazione di specifici obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici individuati vengono declinati in specifici Piani operativi di ciascuna Unità organizzativa dell'ICE-Agenzia.

Ciascuna unità, perseguendo il raggiungimento dei propri obiettivi operativi, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici misurabili attraverso strumenti e indicatori affidabili, appositamente validati dall'OIV che supervisiona la correttezza metodologica dell'intero processo di misurazione e valutazione delle performance.

Premesso quanto sopra, le Parti hanno ritenuto opportuno destinare una quota rilevante delle risorse a disposizione alla produttività individuale che, sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance, accresce la partecipazione, il coinvolgimento e la responsabilizzazione del personale nell'azione volta al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi prioritari sopra richiamati e all'incremento dell'efficacia dell'azione dell'ICE-Agenzia.

Si attesta la compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto, come anche la compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio.

Il Direttore Generale

Lorenzo Galanti

Firmato digitalmente da: Lorenzo Galanti
Organizzazione:
ICE-AGENZIA/12020391004
Data: 18/04/2024 15:16:47

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

ANNO 2023

Con la sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo del 2/11/2023 si è definita la destinazione delle risorse stanziare nel Fondo risorse decentrate costituito con Determinazione dirigenziale n. 2976/23 del 20/10/2023 nell'ammontare di **€ 7.264.884,00**.

Con Determinazione dirigenziale n. 2261/23 del 27/7/2023 il Fondo risorse decentrate 2023 era stato costituito nell'ammontare di € 7.034.665,00.

In sede di costituzione si era ritenuto di non includere tra le risorse ad incremento del Fondo previste dall'art. 49, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, la quota riferita all'aggiornamento contrattuale dei valori economici dei differenziali delle progressioni economiche orizzontali effettuate dal personale dipendente fino al 31/10/2022, di complessivi € 230.219,00, nelle more dell'approfondimento avviato presso l'Aran.

Ad esito di tale approfondimento, l'Aran ha chiarito che, anche alla luce di propri orientamenti, tali risorse rientrano a pieno titolo tra quelle che possono incrementare il Fondo ai sensi dell'art. 49, comma 2 del vigente CCNL, senza ulteriori oneri a carico dell'Ente poiché in precedenza poste a carico del Bilancio.

Infine, in sede di certificazione ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha rideterminato la consistenza del Fondo in **€ 7.180.966,03** revisionando l'ammontare degli incrementi di cui agli artt. 49 e 18 del CCNL 2019/2021

Si illustrano nelle sezioni che seguono, compilate in conformità della circolare IGOP 25/2012, le modalità di costituzione del Fondo ed il relativo utilizzo come articolato nell'Accordo definitivo sottoscritto dalle parti.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Norme di riferimento

Nel 2013, anno di costituzione dell'ICE-Agenzia, l'ammontare del FUA pari ad € 5.874.118, è stato certificato come limite di spesa di cui all'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010.

L'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013, ha procrastinato l'operatività delle norme di contenimento di cui al citato DL 78/10, al 31/12/2014 prevedendo altresì che a decorrere dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni complessivamente operate nell'anno 2014 con riferimento sia alla riconduzione al tetto di spesa che alla diminuzione del personale in servizio.

A partire dal 2015 è stata pertanto strutturata, nel rispetto delle istruzioni applicative fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria Circolare n. 20/2015, una decurtazione di € 35.909, e nell'anno stesso il FUA è stato certificato in euro 5.870.916, che rappresenta il limite di spesa cui rapportarsi a decorrere dal 2016.

Infatti, l'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015, stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Quest'ultima disposizione normativa è stata abrogata dal D.Lg.s 75 del 27/5/2017, che all'art. 23, nelle more dell'attuazione degli obiettivi di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni pubbliche demandata alla contrattazione collettiva nazionale, stabilisce che a decorrere dall'1/1/2017 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al

trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Fermo restando detto limite di spesa, il CCNL del comparto Funzioni Centrali in vigore per il triennio 2016/2018, all'art. 76 stabilisce che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 sia costituito da un unico importo consolidato nel quale far confluire le risorse certe e stabili del Fondo certificato per l'anno 2017. L'importo unico consolidato è stato determinato e certificato in Euro 6.142.137.

Tutto ciò premesso, il Fondo è stato costituito in base alle norme contrattuali e di legge ed è stato poi ricondotto al limite di spesa vigente, corrispondente all'importo del Fondo certificato per l'anno 2016.

Il CCNL 2019/2021 all'art. 13 ha previsto un nuovo sistema di classificazione del personale cui si è data applicazione a decorrere dall'1/11/2022 al termine del periodo dilatorio di cinque mesi dalla sottoscrizione del contratto, avvenuta il 9/5/2022, previsto dall'Art. 18 del citato CCNL.

Conseguentemente, si è data attuazione alle disposizioni di cui all'art. 50 comma 1 e comma 2 lett. f), in ordine ai differenziali stipendiali da porre a carico del Fondo risorse decentrate, costruiti secondo le indicazioni dell'art. 52 del CCNL.

Modulo I - Sezione I - Risorse aventi carattere di certezza e stabilità

L'importo unico consolidato del Fondo, già strutturato ai sensi dell'art. 76, comma 1, del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 e pari ad **€ 6.142.137,00**, è incrementato, ai sensi dell'art. 49 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, delle seguenti ulteriori risorse stabili.

- Retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato dal servizio – quota stabile e quota storica

Ai sensi dell'art. 76, comma 3, lett. b) del vigente CCNL Funzioni Centrali, le RIA eventualmente in godimento, non più corrisposte al personale cessato dal servizio nel corso del 2022, incrementano il Fondo nel loro ammontare complessivo annuo, inclusivo della quota di tredicesima mensilità.

Pertanto:

- viene aggiornato il valore storico delle RIA dei cessati in **€ 316.944,00**, includendovi la quota delle cessazioni 2021, evidenziata nel Fondo 2022;
- Viene evidenziata nel Fondo del 2023 la quota delle RIA del personale cessato dal servizio nel corso 2022, per l'ammontare di **€ 73.803,21**.

Area contrattuale	Decorrenza cessazione	RIA mensile	Quota stabile (RIA mensile x 13)
Funzionari	01/01/2022	208,49	2.710,37
Funzionari	01/01/2022	280,22	3.642,86
Funzionari	05/05/2022	474,68	6.170,84
Funzionari	01/06/2022	223,80	2.909,40
Funzionari	01/06/2022	243,45	3.164,85
Funzionari	01/07/2022	208,49	2.710,37
Funzionari	01/07/2022	132,24	1.719,12
Funzionari	01/07/2022	208,49	2.710,37
Funzionari	01/07/2022	755,84	9.825,92
Funzionari	01/07/2022	194,40	2.527,20
Funzionari	01/08/2022	445,45	5.790,85
Funzionari	01/10/2022	755,84	9.825,92
Funzionari	01/11/2022	204,32	2.656,16
Funzionari	01/12/2022	208,49	2.710,37
Funzionari	01/12/2022	243,45	3.164,85
Funzionari	01/12/2022	206,35	2.682,55

Funzionari	01/12/2022	208,49	2.710,37
Funzionari	30/12/2022	474,68	6.170,84
			73.803,21

Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/01

Non si effettuano ulteriori accantonamenti ai sensi dell'art. 76, comma 3, lett. d) del vigente CCNL Funzioni Centrali che prevede che le risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01 (ai sensi del quale "i trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva"), incrementano stabilmente il Fondo.

Restano pertanto strutturati i seguenti accantonamenti precedentemente effettuati:

Contesto giuridico del riassorbimento	Importo annuo Assegno ad Personam riassorbito
Progressioni economiche orizzontali autorizzate dall'1/1/2017	33.722,00
CCNL Funzioni Centrali - decorrenza 1/1/2016	15.526,00
CCNL Funzioni Centrali - decorrenza 1/1/2017	41.075,00
CCNL Funzioni Centrali - decorrenza 1/3/2018	47.934,00
Progressioni economiche orizzontali autorizzate dall'1/1/2019	10.938,00
Progressioni economiche orizzontali autorizzate dall'1/1/2020	243
Totale	149.438,00

Modulo I - Sezione II – Risorse variabili

- Retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato dal servizio - quota variabile

Ai sensi dell'art. 76, comma 4, lett. d) del vigente CCNL Funzioni Centrali, le RIA eventualmente in godimento, non più corrisposte al personale cessato dal servizio nel corso del 2022, incrementano in modo variabile il Fondo, per la quota non erogata nell'anno di cessazione dal servizio.

Il Fondo del 2023 viene pertanto incrementato per complessivi **€ 30.021,83** come dettagliato nella tabella seguente:

Area contrattuale	Decorrenza cessazione	RIA mensile	Mesi residui tenuto conto di <> 15 gg per computare o meno il mese	Ratei 13ma (365mi da CCNL) <> 15 gg per computare o meno il rateo intero	RIA quota variabile
Funzionari	01/01/2022	208,49	12	365	2.710,37
Funzionari	01/01/2022	280,22	12	365	3.642,86
Funzionari	05/05/2022	474,68	8	245	4.116,06
Funzionari	01/06/2022	223,80	7	214	1.697,81
Funzionari	01/06/2022	243,45	7	214	1.846,89
Funzionari	01/07/2022	208,49	6	184	1.356,04
Funzionari	01/07/2022	132,24	6	184	860,10
Funzionari	01/07/2022	208,49	6	184	1.356,04
Funzionari	01/07/2022	755,84	6	184	4.916,07
Funzionari	01/07/2022	194,40	6	184	1.264,40
Funzionari	01/08/2022	445,45	5	153	2.413,97
Funzionari	01/10/2022	755,84	3	92	2.458,03
Funzionari	01/11/2022	204,32	2	61	442,79
Funzionari	01/12/2022	208,49	1	31	226,20

Funzionari	01/12/2022	243,45	1	31	264,13
Funzionari	01/12/2022	206,35	1	31	223,88
Funzionari	01/12/2022	208,49	1	31	226,20
Funzionari	30/12/2022	474,68	0	0	0,00
					30.021,83

Modulo I - Sezione III – Decurtazioni del Fondo
Decurtazione strutturale ai sensi della L. 147/2013

La legge 147/2013 ha stabilito che dal 2015 si operasse in via permanente a carico del Fondo, una decurtazione strutturale in misura pari agli abbattimenti operati ai sensi del DL 78/2010.

La decurtazione viene riconfermata di **€ 35.909,00** come certificata dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/01, con Verbale n. 10/2015 del 21/9/2015, Allegato B, secondo quanto stabilito dal MEF con propria circolare 20/2015.

Decurtazione per riconduzione al limite di spesa vigente

Operata la decurtazione strutturale certificata nel 2015, si procede ad operare una ulteriore decurtazione di **€ 805.519,04** per ricondurre il Fondo al limite di spesa vigente, stabilito dall'art. 23 del DL 75/2017 nell'ammontare del Fondo certificato per l'anno 2016, pari ad **€ 5.870.916,00**.

Risorse STABILI in deroga al limite di spesa di cui al D.lgs. 75/2017

- Resta strutturato l'incremento di risorse già certificato sul Fondo dell'anno 2021 e destinato a coprire gli oneri assunzionali a regime di cui alla L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) pari ad **€ 718.500,00**.

In particolare, al comma 299 dell'art. 1, la citata Legge di Bilancio ha autorizzato l'ICE-Agenzia ad assumere tramite concorsi pubblici, in deroga alle facoltà ordinarie e con corrispondente incremento della dotazione organica, un massimo di 50 unità di personale dell'Area III F1, trasferendone i relativi fondi.

Secondo le disposizioni di cui al DL 135/2018 convertito con Legge 12 dell'11/2/2019, all'art. 11, comma 1 lettere a) e b), il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 non opera nei confronti di disposizioni di legge o derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale che, successivamente alla sua emanazione, dispongano l'attribuzione di risorse ad incremento dei Fondi per il trattamento accessorio o prevedano la copertura di tale trattamento in occasione di assunzioni autorizzate in deroga alle facoltà assunzionali vigenti.

Inoltre, la circolare n. 2/2018 dell'8/5/2018 emanata congiuntamente dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, a fronte di speciali disposizioni di legge che autorizzino nuove assunzioni in deroga al regime assunzionale, prevedendo la copertura degli oneri relativi al trattamento accessorio, da facoltà alle amministrazioni, al fine di non determinare una riduzione del trattamento accessorio in godimento per il personale di ruolo già in servizio, di incrementare i Fondi per il trattamento accessorio nella misura del valore medio pro-capite del Fondo, desumibile dal Conto Annuale, oltre il limite di cui all'art. 23 comma 2, del d.lgs. 75/2017.

- L'art. 49 comma 3 del vigente CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, prevede che a decorrere dall'1/1/2021 la parte stabile del Fondo venga incrementata di un importo annuo lordo determinato sulla base della percentuale indicata nella Tabella D del CCNL stesso. Per i Ministeri la misura dell'incremento è stabilita nello **0,12%** del Monte Salari 2018 relativo al personale destinatario. L'incremento strutturale, certificato nel 2022 ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs 165/01, ammonta ad **€ 20.292,00**.

- L'art. 49 comma 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 prevede che dall'1/11/2022, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 18 del citato CCNL, nella parte stabile del Fondo sia computata *senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione*, la quota di risorse necessaria a corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52 c. 4 del CCNL, limitatamente a quelle già a carico dei bilanci delle amministrazioni, ma in precedenza non poste a carico del Fondo risorse decentrate.

Rientrano in tale categoria di risorse quelle derivanti:

- ✓ dall'accesso ad un livello diverso da quello iniziale della qualifica;
- ✓ dall'introduzione nel differenziale stipendiale di una quota fissa dell'indennità di amministrazione di cui alla Tabella G, righe 2 e 3 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021;
- ✓ dalla quota corrispondente all'aggiornamento contrattuale dei differenziali stipendiali posti a carico del Fondo fino al 31/10/2022 in precedenza posta a carico del Bilancio dell'ICE-Agenzia.

Inoltre, l'art. 18 comma 5 del CCNL Funzioni centrali 2019/2021 prevede che le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, già bandite prime dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse in base al precedente ordinamento professionale

L'importo annuo che incrementa il Fondo del 2023 ai sensi dei citati artt. 18 e 49 è stato rideterminato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in complessivi **€ 534.055,03**, sia nell'ambito delle risorse stabili che di quelle variabili, secondo la tabella che segue:

CCNL 2019/2021	Incremento del differenziale stipendiale a carico del Fondo
Art. 49 c. 2 - Incremento a regime risorse stabili	427.723,54
Art. 49 c. 2 - Incremento anno 2022 (3 mesi) risorse variabili	98.705,43
Art. 18 c. 5 - Incremento a regime risorse stabili	7.626,06
Totale annuo per n. 411 unità	534.055,03

- **Risorse VARIABILI in deroga al limite di spesa di cui al D.lgs. 75/2017**

- Viene confermata per l'anno 2023 la quota posta ad incremento del Fondo per l'ammontare di **€ 37.203,00**, pari allo **0,22%** del Monte Salari 2018, il cui ammontare è stato certificato nel 2022 ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs 165/01. Detta quota è prevista dall'art. 49 comma 7 del vigente CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, e remunera i maggiori oneri organizzativi e gestionali legati al citato processo di Riforma, ancora in atto nel 2023.
- Come sopra illustrato, l'art. 49 c. 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 prevede che dall'1/11/2022, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 18 del CCNL, nella parte stabile del Fondo sia computata *senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione*, la quota di risorse necessaria a corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52 c. 4 del CCNL, limitatamente a quelle già a carico dei bilanci delle amministrazioni, ma in precedenza non poste a carico del Fondo risorse decentrate.



ITALIAN TRADE AGENCY

La quota di competenza **dell'anno 2022**, ma non imputata ad incremento del relativo Fondo, viene posta ad incremento *una-tantum* delle risorse variabili del Fondo 2023, come rideterminata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, nell'importo di **€ 98.705,43**.

- Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sulla base di quanto dettagliato nelle Sezioni precedenti, il Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 risulta così articolato:

RISORSE STABILI	
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ART. 76 C. 2 CCNL 2016/2018	6.142.137,00
RIA CESSATI (QUOTA STORICA) - ART. 49 C. 4 CCNL 2019/2021	316.944,00
RIA CESSATI ANNO 2022- ART. 49 c. 4 CCNL 2019/2021	73.803,21
RISPARMI ART. 2 C. 3 D.LGS 165/01	149.438,00
RISORSE VARIABILI	
RIA CESSATI ANNO 2022 – ART. 49 c. 4 CCNL 2019/2021	30.021,83
TOTALE	
	6.712.344,04
DECURTAZIONE DELLE RISORSE	
DECURTAZIONE STRUTTURALE ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-35.909,00
TOTALE	
	6.676.435,04
DECURTAZIONE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017 PER RICONDUZIONE AL LIMITE DI SPESA 2016	-805.519,04
TOTALE FONDO (TETTO 2016)	
	5.870.916,00
RISORSE STABILI IN DEROGA AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/17	
RISORSE STABILI DI CUI ALLA L. 160/2019 ART. 1 C. 299	718.500,00
ART. 49 C. 3 CCNL 2019/2021 – INCREMENTO 0,12% MONTE SALARI 2018	20.292,00
ART. 49 C. 2 CCNL 2019/2021 – INCREMENTO PER CORRISPONDERE I DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI CUI ALL'ART. 52 C. 4 – QUOTA A REGIME DAL 2023	435.349,60
TOTALE FONDO CON RISORSE IN DEROGA AL TETTO 2016	
	7.045.057,60
RISORSE VARIABILI IN DEROGA AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/17	
ART. 49 C. 8 CCNL 2019/2021 – INCREMENTO 0,22% ART. 1 C. 604 L. 234/2021	37.203,00
ART. 49 C. 2 CCNL 2019/2021 – INCREMENTO PER CORRISPONDERE I DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI CUI ALL'ART. 52 C. 4 – QUOTA UNA TANTUM PER L'ANNO PRECEDENTE: FONDO 2022	98.705,43
TOTALE FONDO 2023	
	7.180.966,03

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, sono destinate a finanziare le seguenti poste:

ANNO 2023	
<i>DESCRIZIONE</i>	<i>IMPORTI</i>
DESTINAZIONI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A REGIME	1.860.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	226.500,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	159.300,00
INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI	43.000,00
WELFARE INTEGRATIVO	45.000,00
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 60%	2.908.299,62
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE 40%	1.938.866,51
TOTALE DESTINAZIONI	
	1.180.966,03

Modulo II - Sezione I – destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- Differenziali stipendiali

La quota dei differenziali di cui all'art. 52 del CCNL 2019/2021 per l'anno 2023 viene stimata in **€ 1.860.000,00**.

Detto valore sarà determinato in via definitiva a fine anno 2023, sulla base del costo effettivamente contabilizzato. L'eventuale economia confluirà nella posta destinata alla premialità.

- Sviluppi economici all'interno delle Aree

L'art. 14 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 prevede la remunerazione delle competenze professionali progressivamente acquisite dei dipendenti nell'ambito dell'Area e della famiglia di appartenenza, mediante l'attribuzione di un differenziale stipendiale secondo i valori previsti nella Tabella 1 del CCNL 2019/2021. L'attribuzione del differenziale avverrà sulla base di criteri di cui alla relativa Ipotesi di Accordo.

L'attribuzione di differenziali stipendiali riguarderà:

Area	Nr. Unità	Differenziale annuo lordo	Totale a carico del Fondo
Funzionari	94	2.250,00	211.500,00
Assistenti	12	1.250,00	15.000,00
Totale	106		226.500,00

Per maggiori dettagli sulla materia, si rimanda alla Relazione Illustrativa.

Modulo II - Sezione II – destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

- Posizioni Organizzative

Nel rimandare alla più ampia descrizione contenuta nella Relazione illustrativa, il valore complessivo della posta relativa alle Posizioni Organizzative è stimato in **€ 159.300,00** sulla base dei seguenti compensi annui per fascia:

Fascia A euro 2.580,00 (n. 10 posizioni)
Fascia B euro 2.310,00 (n. 50 posizioni)
Fascia C euro 2.000,00 (n. 9 posizioni)
Per un totale di n. 69 posizioni.

L'entrata in vigore del nuovo disegno organizzativo introdotto dalla Legge 234/21 (Legge di bilancio 2022), a seguito del quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, con documento n. 598/22 del 28/6/2022, ha determinato la decadenza delle Posizioni Organizzative, la cui configurazione non è più coerente con la struttura dell'Agenzia. Eventuali economie confluiranno nella posta relativa alla produttività.

- **Indennità Rischi e Disagi**

Nell'ambito del Fondo sono state stanziare le risorse volte a finanziare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi. Come indicato nella relazione illustrativa, le indennità sono state incrementate come segue:

- per gli *autisti*, la corresponsione di una indennità annua di € 8.000,00.
- 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).
- Indennità per il personale sottoposto a particolari condizioni dell'orario di lavoro, (es. Segreterie, URP, ecc.) nominativamente individuato con apposito atto, nella misura di una maggiorazione del 10% sulla paga oraria come stabilita dall'art.19, comma 5, CCNL 2016-2018. Il Budget assegnato a tale voce è pari a 30.000,00

L'ammontare complessivo che viene indicato nel quadro di utilizzo è stimato in **€ 43.000,00**.

- **Welfare integrativo**

Ai sensi dell'art. 7 c. 6 lett. g) e dell'art. 80 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, sulla base dei criteri per i quali si rimanda alla Relazione Illustrativa, l'ICE- Agenzia disciplina la concessione al proprio personale di ruolo, a tempo determinato e in posizione di comando presso altre amministrazioni, di benefici di natura assistenziale e sociale.

Al riguardo, a copertura della quota eventualmente non coperta dagli stanziamenti di bilancio previsti a tale titolo, ai sensi dell'art. 77 c. 2., lett. h), viene stanziato a carico del Fondo risorse decentrate l'importo di **€ 45.000,00**.

Per maggiori dettagli sulla materia si rimanda alla Relazione Illustrativa.

- **Produttività**

La quota del fondo non destinata agli istituti contrattuali già concordati, incrementata delle eventuali economie che a fine anno dovessero risultare nelle voci indicate nello schema di utilizzo, è destinata a finanziare per il 60% la performance organizzativa e per il 40% la performance individuale, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ICE-Agenzia, per il quale si rimanda alla Relazione illustrativa.

A conclusione del processo di valutazione dell'anno 2023, sarà erogata ai dipendenti la premialità, a valere sulla posta complessivamente destinata a tale istituto, nell'ambito della quale verrà erogata la maggiorazione del premio individuale prevista all'art. 78 dal CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, fissata nella misura del 30%, sulla base dei criteri descritti nella Relazione illustrativa.

La validazione della Relazione sulla performance, da parte dell'OIV, è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Bilancio di esercizio 2023 – compatibilità economico-finanziaria

L'ammontare del Fondo risorse decentrate e dei relativi oneri, trova copertura negli appositi stanziamenti del documento di Revisione BE 2023, approvato dai Ministeri competenti.

L'ammontare del Fondo risorse decentrate deve intendersi al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, che vengono dettagliati nella tabella di seguito riportata.

Gli Oneri sociali ed il TFR relativi al trattamento accessorio figurano all'interno del Costo del personale, nelle Voci Oneri Sociali e TFR.

L'IRAP figura all'interno della voce omonima tra le Imposte sul reddito dell'esercizio.



ITALIAN TRADE AGENCY

TABELLA DEGLI ONERI RIFLESSI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE	
FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	7.180.966,03
INPS	1.737.793,78
IRAP	610.382,11
TFS/TFR	496.204,75
TOTALE ONERI	2.844.380,64

Si attesta la compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto, come anche la compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio.

Il Direttore Generale

Lorenzo Galanti

Firmato digitalmente da: Lorenzo Galanti
Organizzazione:
ICE-AGENZIA/12020391004
Data: 18/04/2024 15:16:24