



DETERMINAZIONE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA PER L'ANNO 2026 AL NETTO DEGLI ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE.

IL DIRETTORE CENTRALE AMMINISTRAZIONE

- VISTO l'art. 14, commi 17-27 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22, c.6, del D.L. n. 201 del 06.12.2011, convertito in L. n. 214 del 22.12.2011 e ss.mm.ii, che ha istituito l'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane;
- VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28.12.2012 di individuazione delle risorse strumentali, finanziarie, dei rapporti giuridici attivi e passivi e delle risorse umane facenti capo al soppresso Istituto nazionale per il Commercio con l'Estero da trasferire all'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane e al Ministero dello Sviluppo Economico in attuazione dell'art. 14, commi dal 17 al 27 del Decreto - Legge 6.7.2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15.07.2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22 del Decreto Legge 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22.12.2011, n.214;
- VISTO il Decreto Interministeriale MAECI-MISE-MEF registrato dalla Corte dei Conti il 19/10/2022, che ha approvato lo Statuto dell'ICE Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, ai sensi dell'art. 2, commi 6 e 7 del D.L. 104/2019, convertito con L. 18.11.2019, n. 132, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 597 del 28.06.2022;
- VISTO il decreto interministeriale MAECI-MISE-MEF registrato dalla Corte dei Conti il 19/10/2022, che ha approvato il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e nuovo disegno organizzativo dell'ICE – Agenzia, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 598 del 28.06.2022;
- VISTO il Decreto Interministeriale MAECI-MIMIT-MEF registrato dalla Corte dei Conti il giorno 11.03.2024, che ha approvato il Regolamento di Amministrazione e Contabilità dell'ICE Agenzia, adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ICE con deliberazione n. 653/23 del 27/9/2023;
- VISTO il vigente CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 per il personale dirigente;

VISTE il D.lgs. 165/01, la L. 147/2013, la L. 124/2015, il D.Lgs. 75/2017, il D.L. 135/2018 convertito con L. 12/2019, la legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), la legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), la legge 199/25 (Legge di Bilancio 2026), il D.Lgs 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) e il D.Lgs 209/2024 (Disposizione integrative e correttive al Codice dei contratti pubblici);

VISTO l'art. 1 comma 50 della Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) che ha rideterminato la dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia in n. 33 unità, istituendo n. 4 posizioni dirigenziali di livello generale;

VISTE le circolari emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 8/2015, n. 20/2015, n. 12/2016, n. 18/2017, n. 33/2017, n. 14/2018, n. 31/2018, n. 14/2019, n. 34/2019, n. 9/2020, n. 26/2020, n. 11/2021, n. 26/2021 e n. 23/2022, n. 42/22, n. 15/2023, n. 16/24 e n. 12/25;

VISTE le Linee Guida per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 Codice dei contratti pubblici aggiornate con il D.Lgs 209/2024 deliberate dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 740/25 del 10/09/2025;

VISTO l'appunto dell'Ufficio Risorse Umane che costituisce parte integrante della presente determinazione;

DETERMINA

di approvare la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2025, per l'importo di **€ 1.740.264,19** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione e comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche dovuti al personale dirigente a conclusione dei contratti dell'anno 2025, come dettagliato nelle tabelle riportate nell'Appunto.

Alla presente determinazione verrà data esecuzione attraverso i competenti Uffici della struttura.

DIREZIONE CENTRALE AMMINISTRAZIONE
IL DIRETTORE
Laura Lauri



Firmato da Laura
Lauri
Data: 18/03/2026
17:49:12 CET



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane

UFFICIO RISORSE UMANE

APPUNTO PER IL DIRETTORE CENTRALE AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA PER L'ANNO 2026, AL NETTO DEGLI ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE.

In base alle disposizioni del vigente CCNL 2022/2024 del comparto Funzioni Centrali del personale dirigente, integrate con quelle ancora vigenti dei precedenti CCNL, nonché da specifiche norme di legge, si provvede alla quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2026, quale premessa formale per l'avvio della contrattazione integrativa.

Premesso ciò, si riepilogano le norme che regolamentano il Fondo in esame.

Evoluzione delle norme di contenimento e risorse in deroga

In relazione al quadro normativo di riferimento, a partire dal 2010, nell'ambito del blocco della contrattazione nazionale protrattosi fino al 2015, sono state introdotte nel tempo norme contenitive della spesa dei trattamenti economici accessori del personale delle pubbliche amministrazioni.

DL 78/2010

L'art. 9, c.2-bis del decreto-legge 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, ha introdotto a decorrere dal 2011, una nuova soglia di spesa dei trattamenti accessori, rispetto a quella del 2004 di cui alla legge 266/2005, pari all'ammontare dei Fondi certificati per l'anno 2010, riproporzionato in relazione al personale cessato dal servizio.

L. 147/2013

Successivamente, la Legge 147/2013, al comma 456 dell'art. 1, pur abolendo la soglia di spesa come sopra determinata, ha introdotto l'obbligo di strutturare in via permanente, a carico dei Fondi, le decurtazioni operate fino all'anno 2014, certificate dal Collegio dei Revisori come espressamente richiesto dal Mef con propria circolare n. 20/2015.

L. 208/2015

Apportando una ulteriore modifica alle norme di contenimento della spesa, a decorrere dall'anno 2016, la legge 208/2015, al c. 236 dell'art. 1, ha stabilito che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare l'importo certificato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto anche del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

L.75/2017

Da ultimo, il D.Lgs. n. 75 del 25/5/2017, in attuazione del potere di delega conferito al Governo dalla L. 124/2015, al comma 2 dell'art. 23, abroga l'art. 1 comma 236 della L. 208/2015 e stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L. 234/21 (Legge di Bilancio 2022)

Dall'anno 2023 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di seconda fascia è determinato su una dotazione organica di n. 33 unità, ai sensi dell'art. 1 comma 50 della L. 234/21 (Legge di Bilancio 2022).

L. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026)

Il comma 239 dell'Art. 1 della L. 199/25 (Legge di Bilancio 2026) facendo riferimento all'art. 14 della L. 69/25 intitolato "Misure urgenti per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici delle amministrazioni centrali e delle Agenzie" che prevede lo stanziamento di fondi **da destinare all'incremento dei Fondi del trattamento economico accessorio destinati alla contrattazione collettiva integrativa**, ne dispone la ripartizione in favore delle Amministrazioni, tra le quali ICE-Agenzia, di cui all'Allegato II della Legge di Bilancio stessa con l'emanazione di uno o più DPCM.

D.Lgs. 36/2003 (Codice dei Contratti Pubblici) e D.Lgs 209/2024 (Disposizioni integrative e correttive al Codice dei Contratti Pubblici)

L'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 disciplina gli **incentivi alle funzioni tecniche**, riconoscendo compensi al personale interno per attività specifiche. Le stazioni appaltanti stanziavano fino al 2% dell'importo dei lavori/servizi/forniture, ripartendo l'80% al personale.

Il D.Lgs 209/2024 ha disposto una modifica al comma 4 dell'art.45 del D.Lgs 36/2023, eliminando l'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla platea dei beneficiari dei compensi per i suddetti incentivi.

Con delibera n. 740/25 del 10/9/2025 del Consiglio di Amministrazione, sono state approvate le Linee Guida aggiornate per la modalità di corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche in favore del personale dell'ICE-Agenzia.

Alla luce delle norme e delle disposizioni sopra citate, si illustrano di seguito le modalità di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

Risorse stabili soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

L'importo consolidato di cui al D.I. 28/12/2012 di **€ 1.872.128,00** è incrementato delle seguenti risorse:

- Ai sensi dell'art. 58, comma 3 del CCNL Ministeri 2006/2009, il valore storicizzato della RIA del personale dirigente cessato dal servizio fino al 31/12/2024 ammonta a complessivi **€ 213.547,26** in ragione d'anno;
- Art. 58, comma 3, lett. a) del CCNL Ministeri 2006/2009: nel corso del 2025 non sono cessati dal servizio dirigenti cui risulti attribuita la RIA;
- Resta invariato l'ammontare di **€ 257.087,04** relativo ai risparmi di spesa posti ad incremento del Fondo, ai sensi dell'art. 2 c. 3 del D.Lgs. 165/01, rilevati in conseguenza del riassorbimento dell'Assegno ad personam in godimento ai dirigenti, a seguito dell'erogazione dei rinnovi contrattuali del CCNL 2019/2021.

Risorse variabili soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Art. 58, comma 3, lett. a) del CCNL Ministeri 2006/2009: nel corso del 2025 non sono cessati dal servizio dirigenti cui risulti attribuita la RIA

Decurtazioni

Con riferimento al rispetto dei vincoli finanziari vigenti:

- viene confermata la decurtazione strutturale di cui alla L. 147/13, pari ad **€ 56.224,00** certificata dal Collegio dei Revisori con Verbale n. 10/2015 (All. B) del 22/9/2015, allegato alla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 296/2015 avente ad oggetto "Ipotesi di Accordo sull'utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti – Anno 2015", come disposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con propria circolare n. 20 del 5/5/2015;
- viene operata l'ulteriore decurtazione di **€ 504.855,30** per ricondurre il Fondo al limite di spesa di cui al d.lgs. 75/17, rappresentato dall'ammontare del Fondo certificato per l'anno 2016 in € 1.781.683,00.

Risorse stabili non soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, ai sensi del DL 135/2018 convertito con L. 12/2019 e delle disposizioni della Circolare FP/MEF 2/2018

- Resta strutturato in **€ 57.010,00** l'incremento del Fondo previsto dall'art. 51, comma 1, primo alinea, del CCNL 2016/2018, nella misura dell'1,64% del monte salari 2015 dei dirigenti di seconda fascia, già certificato ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01 sul Fondo del 2020.
- Ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, a decorrere dall'1/1/2021, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente al 1,94% del monte salari 2018 relativo ai dirigenti di seconda fascia, come indicato in Tabella 1 del CCNL – tipologia Ministeri. L'importo è stato rideterminato dall'IGOP in sede di certificazione del Fondo 2024, in **€ 68.151,00**.
- Ai sensi dell'art. 28 c. 1 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024, a decorrere dall'1/1/2024, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente al 3,03% del monte salari 2021 relativo ai dirigenti di seconda fascia, come indicato in Tabella 2 del CCNL – tipologia Ministeri. L'importo è determinato in **€ 93.657,00**.

Risorse variabili non soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Si conferma l'incremento dell'importo di **€ 7.728,00** corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, come previsto dall'art. 49 comma 8 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021. L'importo è stato rideterminato dall'IGOP in sede di certificazione del Fondo 2024.
- Il Fondo viene incrementato dell'importo di **€ 6.800,00** corrispondente allo 0,22% del monte salari 2021, come previsto dall'art. 28 comma 3 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024;

Abbattimento ai sensi della L. 234/21 (Legge di Bilancio 2022)

- A seguito della riduzione della dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia da n. 37 a n. 33 unità, ai sensi dell'art. 1 comma 50 della L. 234/21, il Fondo è stabilmente abbattuto

dell'importo di € 281.352,44, come rideterminato dall'IGOP in sede di certificazione del Fondo 2024.

Risorse variabili riferite al D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici) e al D.Lgs 209/2024 (Disposizioni integrative e correttive del Codice dei Contratti Pubblici)

Il Fondo viene incrementato dell'ammontare complessivo destinato a remunerare le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023 pari ad € 6.587,63 al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA – ANNO 2026

RISORSE STABILI	
IMPORTO CONSOLIDATO D.I. 28/12/2012	1.872.128,00
RIA CESSATI (QUOTA STORICA) - ART. 58 C. 3 MINISTERI CCNL 21/4/2006	213.547,26
RIA CESSATI ANNO 2025 - ART. 58 C. 3 MINISTERI CCNL 21/04/2006	0,00
RISPARMI ART. 2 C. 3 D.LGS 165/01	257.087,04
RISORSE VARIABILI	
RIA CESSATI ANNO 2025 - 58 C. 4 CCNL MINISTERI 21/4/2006	0,00
TOTALE	2.342.762,30
DECURTAZIONE DELLE RISORSE	
DECURTAZIONE STRUTTURALE ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-56.224,00
TOTALE	2.286.538,30
DECURTAZIONE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	-504.855,30
TOTALE	1.781.683,00
RISORSE IN DEROGA AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/17	
RISORSE STABILI	
ART. 51 CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016/2018 – INCREMENTO 1,64% MONTE SALARI 2015	57.010,00
ART. 32 C. 2 CCNL 2019/2021 INCREMENTO 1,94 % MONTE SALARI 2018 DALL'1/1/2021 COME RIDETERMINATO DAI MINISTERI COMPETENTI	68.151,00
CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022/2024 ART. 28 C. 1 - INCREMENTO 3,03 % MONTE SALARI 2021 DALL'1/1/2024	93.657,00
RISORSE VARIABILI	
ART. 32 C. 4 CCNL 2019/2021 INCREMENTO 0,22 % MONTE SALARI 2018 DALL'1/1/2023 (DALL'ANNO DELLA RIFORMA) - A REGIME COME RIDETERMINATO DAI MINISTERI COMPETENTI	7.728,00
CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022/2024 - ART. 28 C. 3 CCNL 2022/2024 INCREMENTO 0,22 % MONTE SALARI 2021 DALL'1/1/2025	6.800,00
TOTALE FONDO CON RISORSE IN DEROGA AL TETTO 2016	2.015.029,00
ABBATTIMENTO DEL FONDO PER RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DA N. 37 A N. 33 DIRIGENTI – L. 234/2021 RIPROPORZIONATO DAL 21/6/2023	-281.352,44
FONDO 2026	1.733.676,56
DLGS 36/2023 ART. 45 - INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE	6.587,63
TOTALE FONDO 2026 CON INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	1.740.264,19

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia è determinato al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione indicati nella tabella che segue; fa eccezione la quota relativa agli incentivi per funzioni tecniche, la quale è invece comprensiva di tali oneri.

TABELLA DEGLI ONERI RIFLESSI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2026	1.733.676,56
Quota al netto degli incentivi per funzioni tecniche	
INPS	419.549,73
IRAP	147.362,51
TFS/TFR	119.797,05
TOTALE ONERI	686.709,29

L'ammontare del Fondo risorse decentrate e dei relativi oneri trova copertura nell'ambito del BE 2026 – Mastro 67 - Costi del personale, deliberato dal Consiglio di Amministrazione con documento n. 743/25 del 31/10/2025 approvato dai Ministeri competenti.

Per quanto sopra esposto, si chiede di approvare la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2026, per l'importo di **€ 1.740.264,19** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione e comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche dovuti al personale a conclusione dei contratti dell'anno 2025, come dettagliato nelle tabelle riportate nel presente Appunto.

UFFICIO RISORSE UMANE
IL DIRIGENTE
Maria Gisella De Pace



Firmato da Maria
Gisella De Pace
Data: 18/03/2026
10:54:53 CET



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane

DETERMINAZIONE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA PER L'ANNO 2026 AL NETTO DEGLI ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE.

IL DIRETTORE CENTRALE AMMINISTRAZIONE

- VISTO l'art. 14, commi 17-27 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22, c.6, del D.L. n. 201 del 06.12.2011, convertito in L. n. 214 del 22.12.2011 e ss.mm.ii, che ha istituito l'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane;
- VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28.12.2012 di individuazione delle risorse strumentali, finanziarie, dei rapporti giuridici attivi e passivi e delle risorse umane facenti capo al soppresso Istituto nazionale per il Commercio con l'Estero da trasferire all'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane e al Ministero dello Sviluppo Economico in attuazione dell'art. 14, commi dal 17 al 27 del Decreto - Legge 6.7.2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15.07.2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22 del Decreto Legge 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22.12.2011, n.214;
- VISTO il Decreto Interministeriale MAECI-MISE-MEF registrato dalla Corte dei Conti il 19/10/2022, che ha approvato lo Statuto dell'ICE Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, ai sensi dell'art. 2, commi 6 e 7 del D.L. 104/2019, convertito con L. 18.11.2019, n. 132, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 597 del 28.06.2022;
- VISTO il decreto interministeriale MAECI-MISE-MEF registrato dalla Corte dei Conti il 19/10/2022, che ha approvato il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e nuovo disegno organizzativo dell'ICE – Agenzia, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 598 del 28.06.2022;
- VISTO il Decreto Interministeriale MAECI-MIMIT-MEF registrato dalla Corte dei Conti il giorno 11.03.2024, che ha approvato il Regolamento di Amministrazione e Contabilità dell'ICE Agenzia, adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ICE con deliberazione n. 653/23 del 27/9/2023;
- VISTO il vigente CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 per il personale dirigente;

- VISTE il D.lgs. 165/01, la L. 147/2013, la L. 124/2015, il D.Lgs. 75/2017, il D.L. 135/2018 convertito con L. 12/2019, la legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), la legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), la legge 199/25 (Legge di Bilancio 2026);
- VISTO l'art. 1 comma 50 della Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) che ha istituito n. 4 posizioni dirigenziali di livello generale con contestuale riduzione della dotazione organica dei dirigenti di fascia in n. 33 unità;
- VISTI i DPCM del 21/6/2023 e del 26/09/2023 con cui vengono conferiti gli incarichi di Direttore Centrale;
- VISTE le circolari emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 8/2015, n. 20/2015, n. 12/2016, n. 18/2017, n. 33/2017, n. 14/2018, n. 31/2018, n. 14/2019, n. 34/2019, n. 9/2020, n. 26/2020, n. 11/2021, n. 26/2021 e n. 23/2022, n. 42/22; n. 15/2023, 16/2024 e 12/2025;
- VISTO l'appunto dell'Ufficio Risorse Umane che costituisce parte integrante della presente determinazione;

DETERMINA

di approvare la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia per l'anno 2025, per l'importo di **€ 669.253,46** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, come dettagliato nelle tabelle riportate nell'Appunto.

Alla presente determinazione verrà data esecuzione attraverso i competenti Uffici della struttura.

DIREZIONE CENTRALE AMMINISTRAZIONE
IL DIRETTORE
Laura Lauri



Firmato da Laura
Lauri
Data: 18/03/2026
17:49:13 CET



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane

UFFICIO RISORSE UMANE

APPUNTO PER IL DIRETTORE CENTRALE AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA PER L'ANNO 2026 AL NETTO DEGLI ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE.

In base alle disposizioni del vigente CCNL 2022/2024 del comparto Funzioni Centrali del personale dirigente, integrate con quelle ancora vigenti dei precedenti CCNL, nonché da specifiche norme di legge, si provvede alla quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia per l'anno 2026.

La Legge 234/21 (Legge di Bilancio 2022) ha istituito n. 4 posizioni dirigenziali di livello generale, a fronte della rideterminazione in n. 33 delle posizioni dirigenziali non generali, trasferendo i necessari fondi.

L'importo consolidato del fondo dei dirigenti di prima fascia ammonta ad **€ 608.428,80** che si assume quale limite di spesa di cui al D.Lgs. 75/2017, ed è dettagliato nella Tabella seguente:

LIVELLO DIRIGENZIALE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA CCNL 16/18	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	FONDO PRO-CAPITE
DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA	37.593,20	91.698,00	22.816,00	152.107,20
PER N. 4 UNITA'	150.372,80	366.792,00	91.264,00	608.428,80

Risorse stabili non soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Ai sensi dell'art. 29 c. 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, a decorrere dall'1/1/2021, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è stabilmente incrementato dell'importo di **€ 21.840,01** corrispondente al 2,60% del monte salari 2018 relativo ai dirigenti di prima fascia, come indicato in Tabella 1 del CCNL Funzioni Centrali.
- Ai sensi dell'Art. 25 c. 1 del CCNL 2022/2024, a decorrere dall'1/1/2024, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è stabilmente incrementato dell'importo di **€ 35.218,79** corrispondente al 4,04% del monte salari 2021 relativo ai dirigenti di prima fascia, come indicato in Tabella 1 del CCNL Funzioni Centrali.

Tenuto conto che il dato della dirigenza di prima fascia non è rilevabile dai Conti Annuali fino al 2023, essendovi collocato fino a tale data soltanto il Direttore Generale, fuori ruolo, gli importi ad incremento

del Fondo sono stati determinati sui rispettivi monti salari ricostruiti sulla base delle retribuzioni contrattuali dei dirigenti di prima fascia vigenti.

Risorse variabili non soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Ai sensi dell'art. 29 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, si conferma l'incremento decorrente dall'1/1/2024, di **€ 1.848,00**, pari allo 0,22% del monte salari 2018.
- Ai sensi dell'art. 25 comma 3 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024, il Fondo viene incrementato, a decorrere dall'1/1/2025, dell'importo di **€ 1.917,86**, pari allo 0,22% del monte salari 2021.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia viene costituito per l'anno 2026 in **€ 669.253,46**, al netto degli oneri a carico amministrazione così ripartiti:

TABELLA DEGLI ONERI RIFLESSI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2026	669.253,46
INPS	161.959,34
IRAP	56.886,54
TFS/TFR	34.667,33
TOTALE ONERI	253.513,21

L'ammontare del Fondo risorse decentrate e dei relativi oneri trova copertura nell'ambito del BE 2026 – Mastro 67 - Costi del personale, deliberato dal Consiglio di Amministrazione con documento n. 743/25 del 31/10/2025 approvato dai Ministeri competenti.

Norme di utilizzo delle risorse

In base a quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 2002/2005, nell'ambito della retribuzione di risultato, vengono remunerati gli eventuali incarichi ad interim affidati per la sostituzione di un dirigente del medesimo livello dirigenziale, nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

I compiti e le funzioni del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza potranno essere remunerati, subordinatamente alla valutazione positiva dell'attività, in base alle risorse disponibili sul fondo, mediante la retribuzione di risultato.

Per quanto sopra esposto, si chiede di approvare la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia per l'anno 2026, per l'importo di **€ 669.253,46** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, come dettagliato nelle tabelle riportate nel presente Appunto.

**UFFICIO RISORSE UMANE
IL DIRIGENTE
Maria Gisella De Pace**



Firmato da Maria
Gisella De Pace
Data: 18/03/2026
10:54:53 CET



DETERMINAZIONE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026 AL NETTO DEGLI ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE CENTRALE AMMINISTRAZIONE

- VISTO l'art. 14, commi 17-27 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22, c.6, del D.L. n. 201 del 06.12.2011, convertito in L. n. 214 del 22.12.2011 e ss.mm.ii, che ha istituito l'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane;
- VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28.12.2012 di individuazione delle risorse strumentali, finanziarie, dei rapporti giuridici attivi e passivi e delle risorse umane facenti capo al soppresso Istituto nazionale per il Commercio con l'Estero da trasferire all'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane e al Ministero dello Sviluppo Economico in attuazione dell'art. 14, commi dal 17 al 27 del Decreto - Legge 6.7.2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15.07.2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22 del Decreto Legge 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22.12.2011, n.214;
- VISTO il Decreto Interministeriale MAECI-MISE-MEF registrato dalla Corte dei Conti il 19/10/2022, che ha approvato lo Statuto dell'ICE Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, ai sensi dell'art. 2, commi 6 e 7 del D.L. 104/2019, convertito con L. 18.11.2019, n. 132, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 597 del 28.06.2022;
- VISTO il decreto interministeriale MAECI-MISE-MEF registrato dalla Corte dei Conti il 19/10/2022, che ha approvato il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e nuovo disegno organizzativo dell'ICE – Agenzia, adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 598 del 28.06.2022;
- VISTO il Decreto Interministeriale MAECI-MIMIT-MEF registrato dalla Corte dei Conti il giorno 11.03.2024, che ha approvato il Regolamento di Amministrazione e Contabilità dell'ICE Agenzia, adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ICE con deliberazione n. 653/23 del 27/9/2023;
- VISTO il vigente CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 per il personale dipendente;
- VISTE il D.lgs. 165/01, la L. 147/2013, la L. 124/2015, il D.Lgs. 75/2017, la legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), la legge 207/24 (Legge di Bilancio 2025), la legge 199/25 (Legge di Bilancio 2026), il D.Lgs 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) e il D.Lgs 209/2024 (Disposizione integrative e correttive al Codice dei contratti pubblici);
- VISTE le circolari emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 8/2015, n. 20/2015, n. 12/2016, n. 18/2017, n. 33/2017, n. 14/2018, n.

31/2018, n. 14/2019, n. 34/2019, n. 9/2020, n. 26/2020, n. 11/2021, n. 26/2021, n. 23/2022, n. 42/22, n. 15/2023, 16/2024 e 12/2025;

VISTE le Linee Guida per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 Codice dei contratti pubblici aggiornate con il D.Lgs 209/2024 deliberate dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 740/25 del 10/09/2025;

VISTO l'appunto dell'Ufficio Risorse Umane che costituisce parte integrante della presente determinazione;

DETERMINA

di approvare la costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026, per l'importo di **€ 7.136.301,11** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione e comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche dovuti al personale a conclusione dei contratti dell'anno 2025, come dettagliato nelle tabelle riportate nell'Appunto.

Alla presente determinazione verrà data esecuzione attraverso i competenti uffici della struttura.

DIREZIONE CENTRALE AMMINISTRAZIONE
IL DIRETTORE
Laura Lauri



Firmato da Laura
Lauri
Data: 18/03/2026
17:49:12 CET



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane

UFFICIO RISORSE UMANE

APPUNTO PER IL DIRETTORE CENTRALE AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026 AL NETTO DEGLI ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE.

PREMESSA

In base alle disposizioni del CCNL 2022/2024 del comparto Funzioni Centrali del personale dipendente, integrate con quelle ancora vigenti dei precedenti CCNL e da specifiche norme di legge, si provvede alla quantificazione del Fondo per l'anno 2026, quale premessa formale per l'avvio della contrattazione integrativa.

Evoluzione delle norme di contenimento e risorse in deroga

In relazione al quadro normativo di riferimento, a partire dal 2010, nell'ambito del blocco della contrattazione nazionale protrattosi fino al 2015, sono state introdotte nel tempo norme contenitive della spesa dei trattamenti economici accessori del personale delle pubbliche amministrazioni.

DL 78/2010

L'art. 9, c.2-bis del decreto legge 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, ha introdotto a decorrere dal 2011, una nuova soglia di spesa dei trattamenti accessori, rispetto a quella del 2004 di cui alla legge 266/2005, pari all'ammontare dei Fondi certificati per l'anno 2010, riproporzionato in relazione al personale cessato dal servizio.

L. 147/2013

Successivamente, la Legge 147/2013, al comma 456 dell'art. 1, pur abolendo la soglia di spesa come sopra determinata, ha introdotto l'obbligo di strutturare in via permanente, a carico dei Fondi, le decurtazioni operate fino all'anno 2014, certificate dal Collegio dei Revisori come espressamente richiesto dal Mef con propria circolare n. 20/2015.

L. 208/2015

Apportando una ulteriore modifica alle norme di contenimento della spesa, a decorrere dall'anno 2016, la legge 208/2015, al c. 236 dell'art. 1, ha stabilito che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare l'importo certificato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto anche del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

D.lgs. 75/2017

Da ultimo, il D.Lgs. n. 75 del 25/5/2017, in attuazione del potere di delega conferito al Governo dalla L. 124/2015, al comma 2 dell'art. 23, abroga l'art. 1 comma 236 della L. 208/2015 e stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L. 160/2019

Un elemento di novità è stato introdotto dalla legge di Bilancio per l'anno 2020, n. 160/2019, che al comma. 299 dell'art. 1 autorizza 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.

Il Fondo risorse decentrate è stato incrementato sulla base di quanto disposto dal DL 135/2018 convertito con Legge 12 dell'11/2/2019 e Circolare FP/MEF n° 2/2018 e sul principio richiamato dalla 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.

L. 207/24 (Legge di Bilancio 2025)

L'art. 1 comma 833 della L. 207/24 (Legge di Bilancio 2025) ha disposto l'adeguamento della dotazione organica in relazione alla riduzione al 75% del turn over.

CCNL Funzioni Centrali 2022/2024

In data 27/1/2025 è stato sottoscritto il CCNL 2022/2024 per il personale dipendente del comparto Funzioni Centrali.

L. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026)

Il comma 239 dell'Art. 1 della L. 199/25 (Legge di Bilancio 2026) facendo riferimento all'art. 14 della L. 69/25 intitolato "Misure urgenti per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici delle amministrazioni centrali e delle Agenzie" che prevede lo stanziamento di fondi **da destinare all'incremento dei Fondi del trattamento economico accessorio destinati alla contrattazione collettiva integrativa**", ne dispone la ripartizione in favore delle Amministrazioni, tra le quali ICE-Agenzia, di cui all'Allegato II della Legge di Bilancio stessa con l'emanazione di uno o più DPCM.

D.Lgs. 36/2003 (Codice dei Contratti Pubblici) e D.Lgs 209/2024 (Disposizioni integrative e correttive al Codice dei Contratti Pubblici)

L'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 disciplina gli **incentivi alle funzioni tecniche**, riconoscendo compensi al personale interno per attività specifiche. Le stazioni appaltanti stanziavano fino al 2% dell'importo dei lavori/servizi/forniture, ripartendo l'80% al personale.

Il D.Lgs 209/2024 ha disposto una modifica al comma 4 dell'art.45 del D.Lgs 36/2023, eliminando l'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla platea dei beneficiari dei compensi per i suddetti incentivi.

Con delibera n. 740/25 del 10/9/2025 del Consiglio di Amministrazione, sono state approvate le Linee Guida aggiornate per la modalità di corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche in favore del personale dell'ICE-Agenzia.

Premesso quanto sopra, si procede alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026.

Risorse consolidate – Art. 76 CCNL 2016/2018

L'ammontare dell'importo unico consolidato di cui all'art. 76 del CCNL 2016/2018, introdotto nel 2018 e già certificato dagli Organi di controllo, corrispondente alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2017, è confermato nell'ammontare di **€ 6.142.137,00**.

Risorse stabili soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Ai sensi dell'art. 76 c. 3 del CCNL 2016/2018, il valore storicizzato della RIA del personale dipendente e cessato dal servizio fino al 31/12/2024 ammonta a complessivi **€ 439.110,59** in ragione d'anno;
- Ai sensi dell'art. 76 c. 3 del CCNL 2016/2018, la RIA del personale cessato dal servizio nel 2025, ammonta ad **€ 13.993,85** in ragione d'anno.
- L'ammontare complessivo dei risparmi di spesa di cui agli artt. 2 c. 3 del D.lgs. 165/01, rilevati in conseguenza del riassorbimento dell'Assegno ad personam in godimento ai dipendenti, in via generale in occasione delle progressioni economiche orizzontali e/o dell'erogazione dei rinnovi contrattuali, è confermato in **€ 151.220,00**.

Risorse variabili soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Ai sensi dell'art. 76 c. 4 del CCNL 2016/2018, l'ammontare della RIA del personale cessato dal servizio nel 2025, corrispondente alle mensilità residue dopo la cessazione, ammonta ad **€ 8.405,06**.

Decurtazioni

Con riferimento al rispetto dei vincoli finanziari vigenti:

- viene confermata la decurtazione strutturale di cui alla L. 147/13, pari ad **€ 35.909,00**, certificata dal Collegio dei Revisori con Verbale n. 10/2015 (All. B) del 21/9/2015, allegato alla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 295/2015 del 22/9/2015 avente ad oggetto "Ipotesi di Accordo sull'utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione – Anno 2015", come disposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con propria circolare n. 20 del 5/5/2015;
- viene operata l'ulteriore decurtazione complessiva di **€ 848.041,50** per ricondurre il Fondo al limite di spesa di cui al D.lgs. 75/17, rappresentato dall'ammontare del Fondo certificato per l'anno 2016 in **€ 5.870.916,00**.

Risorse stabili non soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, ai sensi del DL 135/2018 convertito con L. 12/2019 e delle disposizioni della Circolare FP/MEF 2/2018

- Si confermano le risorse di cui alla Legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) per il finanziamento della dotazione organica dell'ICE-Agenzia, in deroga al limite di cui al D.lgs. 75/2017, ai sensi del DL 135/2018 convertito con L. 12/2019 e delle disposizioni di cui alla circolare FP/MEF 2/2018. Tali risorse restano strutturate nel Fondo per complessivi **€ 718.500,00**, già certificate a valere sul Fondo del 2021.

- Ai sensi dell'art. 49 c. 3 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 il Fondo viene incrementato di un importo annuo lordo di **€ 14.664,00**, come rideterminato dall'IGOP in sede di certificazione del Fondo 2024, corrispondente allo 0,12% del monte salari 2018, come indicato in Tabella D del CCNL Funzioni Centrali.
- L'art. 49 c. 2 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ha previsto 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 fosse 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. In sede di certificazione dei fondi 2023, sono state individuate le unità rientranti in tale norma, ricevendone la certificazione da parte dell'IGOP nell'ammontare complessivo di **€ 435.349,60**.
- L'art. 32 c. 1 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 prevede l'incremento del Fondo, con decorrenza 1/1/2024, nella misura dello 0,16% del monte salari 2021, quantificato dall'IGOP in sede di certificazione del Fondo 2025, in **€ 22.260,00**.

Risorse variabili non soggette al limite dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

- Anche nell'anno 2026 viene confermato l'incremento del Fondo di **€ 26.885,00** corrispondente allo 0,22% del Monte salari 2018, come previsto all'art. 49 comma 8 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, quantificato dall'IGOP in sede di certificazione dei Fondi 2024;
- L'art. 32 c. 2 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 prevede l'incremento del Fondo nella misura dello 0,22% del monte salari 2021, quantificato dall'IGOP in sede di certificazione del Fondo 2025, in **€ 30.608,00**.
- In sede di certificazione dei Fondi 2025, l'IGOP ha chiarito che i differenziali stipendiali art. 52 CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, erogati al personale transitato in mobilità ed inquadrato economicamente in base al DPCM 30/11/2023, ai sensi dell'art. 2 comma 5 del citato DPCM gravano sulle facoltà assunzionali dell'amministrazione e non sul Fondo risorse decentrate, sul quale erano state fatte gravare in precedenza. Si procede, quindi, ad incrementare il Fondo dell'importo di **€ 6.786,90 una tantum**, corrispondenti ai citati differenziali stipendiali che sono stati imputati al Fondo dell'anno 2024.

Risorse variabili riferite al D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici) e al D.Lgs 209/2024 (Disposizioni integrative e correttive del Codice dei Contratti Pubblici)

Il Fondo viene incrementato dell'ammontare complessivo destinato a remunerare le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023 pari ad **€ 10.331,61** al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2026

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	439.110,59
RIA CESSATI ANNO 2025 - ART. 49 c. 4 CCNL 2019/2021	13.993,85
RISPARMI ART. 2 C. 3 D.LGS 165/01	151.220,00
RISORSE VARIABILI	
RIA CESSATI ANNO 2025 – ART. 49 c. 4 CCNL 2019/2021	8.405,06
TOTALE	6.754.866,50
DECURTAZIONE DELLE RISORSE	
DECURTAZIONE STRUTTURALE ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-35.909,00
TOTALE	6.718.957,50
DECURTAZIONE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017 PER RICONDUZIONE AL LIMITE DI SPESA 2016	-848.041,50
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. 2 QUOTA DI RISORSE PER CORRISPONDERE I DIFFERENZIALI STIPENDIALI ART. 52 / ART. 18 C. 5	435.349,60
ART. 49 C. 3 CCNL 2019/2021 – INCREMENTO 0,12% MONTE SALARI 2018	14.664,00
ART. 32 C. 1 CCNL 2022/2024 – INCREMENTO 0,16% MONTE SALARI 2021	22.260,00
TOTALE FONDO CON RISORSE IN DEROGA AL TETTO 2016	7.061.689,60
RISORSE VARIABILI IN DEROGA AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/17	
ART. 32. COMMA 2 - Incremento dell 0,22% del MONTE SALARI 2021 (Conto Annuale 2021 certificato)	30.608,00
Art. 49 c. 8 - incremento 0,22% del MONTE SALARI 2018 (L.234/21 - Legge di Bilancio 2022) decorrente dall'1/1/2023	26.885,00
DPCM 23/11/2023 DIFFERENZIALE STIPENDIALE ART. 52 CCNL 19/21 PERSONALE IN MOBILITA'	6.786,90
FONDO 2026 AL NETTO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	7.125.969,50
DLGS 36/2023 ART. 45 - INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE	10.331,61
FONDO 2026 AL LORDO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	7.136.301,11

Il Fondo per le risorse decentrate è determinato al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, indicati nella tabella che segue. Fa eccezione la quota relativa agli incentivi per funzioni tecniche, la quale è invece comprensiva di tali oneri.

TABELLA DEGLI ONERI RIFLESSI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE	
FONDO RISORSE DECENTRATE 2026	
Quota al netto degli incentivi per funzioni tecniche	7.125.969,50
INPS	1.724.484,62
IRAP	605.707,41
TFS/TFR	492.404,49
TOTALE ONERI	2.822.596,52

L'ammontare del Fondo risorse decentrate e dei relativi oneri trova copertura nell'ambito del BE 2026 – Mastro 67 - Costi del personale, deliberato dal Consiglio di Amministrazione con documento n. 743/25 del 31/10/2025 approvato dai Ministeri competenti.

Per quanto sopra esposto, si chiede di approvare la costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026, per l'importo di **€ 7.136.301,11** al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e comprensivo degli incentivi per le funzioni tecniche dovuti al personale a conclusione dei contratti dell'anno 2025, come dettagliato nelle tabelle riportate nel presente Appunto.

UFFICIO RISORSE UMANE
IL DIRIGENTE
Maria Gisella De Pace



Firmato da Maria
Gisella De Pace
Data: 18/03/2026
10:54:53 CET

IPOTESI DI ACCORDO
sulla destinazione delle disponibilità del
Fondo di posizione e risultato dei Dirigenti di II Fascia
per l'anno 2026

PREMESSA

Sulla base delle disposizioni del CCNL 2022/2024 Area Funzioni Centrali e delle specifiche disposizioni di Legge, con il presente accordo viene stabilita la destinazione ai singoli istituti economici accessori delle disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2026, costituito con Determinazione dirigenziale n. **33/26** del **18/03/2026** per l'importo di **€ 1.740.264,19** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione e comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche dovuti al personale a conclusione dei contratti dell'anno 2025.

La delegazione di parte pubblica dell'ICE-Agenzia e le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale, prendono atto dei valori attribuiti alla Retribuzione di posizione dal vigente CCNL 2022/2024 Area Funzioni Centrali per la parte fissa e dal Direttore Generale, con propria determinazione n.87/23 del 29/9/2023, per la parte variabile, a cui è stata data applicazione a decorrere dall'1/1/2024, data dell'avvio del nuovo assetto dell'ICE Agenzia.

	Retribuzione di posizione fissa (art.26,c.5, primo alinea) Valori annui 13 mesi	Retribuzione di posizione variabile	Totale
Fascia A	€ 14.515,11	€ 31.412,77	€ 45.927,88
Fascia B	€ 14.515,11	€ 30.000,00	€ 44.515,11
Fascia C	€ 14.515,11	€ 27.500,00	€ 42.015,11
Fascia D	€ 14.515,11	0,00	€ 14.515,11

Sulla base di tali valori, il costo teorico complessivo della retribuzione di posizione fissa, pari a € 440.388,63, e retribuzione di posizione variabile, pari a € 588.476,62, a carico del Fondo 2026, è ipotizzato in **€ 1.028.865,25**.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia è riproporzionato in via permanente in relazione alla variazione della dotazione organica disposta dalla Legge di Bilancio 234/21.

Tanto premesso, le Parti concordano quanto segue:

Retribuzione di risultato

Viene destinato alla retribuzione di risultato un ammontare pari ad **€ 694.811,31** nell'ambito della quale vengono finanziati gli incarichi ad interim di cui all'art. 26 del CCNL 2019/2021 Area Funzioni Centrali. Circa il 40% del fondo viene destinato alla retribuzione di risultato, nel rispetto delle previsioni contrattuali.

Ai sensi dell'art. 15 c. 3 del CCNL Area Funzioni Centrali 2022/2024, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

La quota massima di dirigenti ai quali attribuire il valore maggiorato è stabilita nel 10% degli aventi diritto all'erogazione della retribuzione di risultato.

Qualora tale percentuale non restituisse un numero intero, viene applicato un arrotondamento per eccesso, se il primo decimale è superiore a 5.

In caso di parità di punteggio, prioritariamente, viene considerata la media più elevata delle valutazioni del triennio precedente conseguite dai dirigenti ex aequo, in caso di ulteriore parità, si considerano in subordine, il punteggio maggiore nell'anno precedente, andando a ritroso fino a dirimere la questione dell'ex aequo.

La retribuzione di risultato è collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia e improntata a criteri di merito e selettività, in linea con le direttive del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017 ed è attribuita in maniera proporzionale al punteggio complessivamente ottenuto all'esito della valutazione.

Non hanno diritto all'erogazione della premialità i dirigenti in servizio presso la rete estera e quelli che hanno prestato servizio effettivo in Italia per un periodo inferiore a 40 giorni nell'anno di riferimento.

Incarichi ad Interim

Relativamente agli incarichi ad interim e con riferimento all'art. 26 del CCNL 2019/2021 Area Funzioni Centrali, in base alla normativa vigente, il trattamento economico complessivo del dirigente per il periodo di sostituzione è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo stabilito nelle misure percentuali da applicarsi sul valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, che tengono conto del grado di conseguimento degli obiettivi:

- valutazione fino al punteggio di 90,99 - viene riconosciuta una percentuale del 25%
- valutazione dal punteggio di 91,00 a 100 viene riconosciuta una percentuale del 30% elevata al 40% nel caso in cui l'incarico di sostituzione sia riferito a sede ubicata in comune diverso da quello ove ha sede l'incarico principale.

Tale integrazione non verrà riconosciuta nel caso in cui gli obiettivi relativi all'incarico ad interim siano conseguiti in misura inferiore al 65%.

Incentivi economici alla mobilità territoriale in Italia

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016/2018, è possibile destinare al finanziamento della mobilità territoriale in Italia dei dirigenti un importo non eccedente il 5% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato.

La contrattazione ha previsto uno stanziamento complessivo di **€ 10.000,00**.

L'incentivo alla mobilità territoriale del dirigente spetta esclusivamente nel caso in cui la sede dell'ufficio sia situata in una provincia diversa da quella di residenza alla data del provvedimento di trasferimento.

L'incentivo alla mobilità territoriale del dirigente viene corrisposto annualmente nella misura massima di € 10.000,00 in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato presso la sede di trasferimento.

Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Incarichi aggiuntivi

Ai sensi dell'art. 60 commi 1 e 2 del CCNL 21/4/2006, le risorse derivanti dall'espletamento da parte dei dirigenti di incarichi aggiuntivi autorizzati, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e, nell'ambito della retribuzione di risultato, viene attribuita agli stessi una quota che si stabilisce in misura pari al 50% di dette risorse, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione.

Incentivi alle funzioni tecniche

L'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, ha riformulato l'istituto degli incentivi tecnici, stabilendo che gli oneri relativi alle attività tecniche, indicate nell'allegato I.10 al codice, sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

La somma accantonata a titolo di incentivi tecnici per ogni procedura di affidamento, a cui è applicabile la normativa di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023, non può superare il 2% dell'importo posto a base di gara. L'art 45 prevede, inoltre, che l'80% di tale importo sia destinato alla remunerazione del personale che abbia svolto attività tecnica incentivabile; il restante 20% è destinato alle finalità di cui ai commi 6 e 7 del medesimo articolo.

Il Decreto-legge 21 maggio 2025, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 18 luglio 2025, n. 105, ha introdotto la possibilità di erogare incentivi tecnici anche al personale con qualifica dirigenziale, in deroga al regime di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art.24, comma 3, del D. Lgs.165/2001.

ICE Agenzia, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 709/24 del 2 ottobre 2024 e successivo aggiornamento emanato con Deliberazione n. 740/2025 del 10 settembre 2025, ha adottato le Linee Guida per la modalità di corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche a favore del personale, anche appartenente ai ruoli dirigenziali, dell'Agenzia.

L'art. 21, comma 1, lettera m), del CCNL, per il triennio 2022-2024, del personale del comparto Funzioni Centrali, Sezione Dirigenti, prevede, tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, i criteri per l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

Pertanto, si prevede, tenendo conto delle responsabilità professionali relative all'attività tecnica affidata, che i coefficienti percentuali di ripartizione dell'importo destinato al personale dirigente a titolo di incentivi per le funzioni tecniche, distinti per tipologia di contratto, rispetto alla funzione tecnica effettivamente e regolarmente svolta siano i seguenti:

LAVORI: Attività tecnica	
Responsabile Unico del Procedimento	35%
Programmazione della spesa per investimenti	4%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	8%
Redazione del progetto esecutivo	4%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	15%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	4%
Collaudo tecnico-amministrativo o Regolare esecuzione (ai sensi del combinato disposto degli artt.n.116 c.7 e n.28 All. II.14 del d.lgs. n.36/23)	10%
TOTALE	100%

SERVIZI E FORNITURE: Attività tecnica	
Responsabile Unico del Procedimento	35%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15%
Redazione del progetto-livello unico (quando il progetto è eseguito da un'unica figura)	8%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dell'esecuzione del contratto	15%
Collaboratori del DEC	10%
Verifica di conformità	7%
TOTALE	100%

Nell'ambito delle procedure relative all'affidamento di contratti di servizi o forniture, con riferimento allo svolgimento dell'attività di verifica di conformità, si prevede che qualora il RUP o il DEC svolgano direttamente l'attività di verifica, il relativo incentivo sarà attribuito al soggetto che ha sottoscritto il certificato di verifica di conformità. Qualora, ai sensi dell'art.38 dell'All.14 del d.lgs. n.36/23, il certificato di verifica di conformità sia sostituito dal certificato di regolare esecuzione, il corrispettivo per la funzione tecnica è assorbito dal compenso previsto per l'esecuzione delle funzioni tecniche RUP/DEC.

Le attività tecniche incentivabili riportate nelle tabelle che precedono sono quelle tassativamente indicate nell'All. I.10 al codice dei contratti pubblici, di cui all'art.45 del D. Lgs. 36/2023. Alcune delle funzioni tecniche elencate nel citato allegato non sono previste nella presente ripartizione, in quanto non ricorrono nelle procedure adottate da ICE-Agenzie e nella propria struttura organizzativa.

Nel caso due o più dipendenti siano incaricati di svolgere attività tecnica incentivabile il corrispettivo previsto sarà diviso equamente tra loro.

In caso di contratti pluriennali o ultrannuali, al fine di evitare il rischio di eventuali recuperi a carico del personale, a seguito di riduzione/revoca degli incentivi per errori/ritardi imputabili al beneficiario, i compensi sono erogati ad effettiva conclusione dei contratti, anziché alla fine di ciascun anno di competenza.

L'ammontare degli incentivi tecnici risulterà inferiore al valore determinato nella scheda di attestazione di regolare esecuzione, in quanto decurtato degli importi dei contributi previdenziali ed assistenziali, esclusa l'IRAP che è da considerarsi come un costo aggiuntivo che grava sul bilancio dell'ente.

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO Dirigenti II fascia anno 2026	
Retribuzione di posizione parte fissa	440.388,63
Retribuzione di posizione parte variabile	588.476,62
Retribuzione di risultato	694.811,31
Incentivi economici alla mobilità territoriale in Italia	10.000,000
TOTALE FONDO 2026	1.733.676,56
Incentivi Funzioni Tecniche	6.587,63
TOTALE FONDO 2026 comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche	1.740.264,19

Le Parti:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

(Direttore Generale)

CIDA FC _____

(Direttore Centrale Amministrazione)

CISL FP _____

(Dirigente ufficio Risorse Umane)

DIRSTAT FIALP UNSA _____

UILPA _____

IPOTESI DI ACCORDO

SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026

Sulla base delle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 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 2026 costituito con Determinazione dirigenziale n° **32/26 del 18/03/2026**, per l'importo di **€ 7.136.301,11** al netto degli oneri a carico dell'amministrazione e comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche dovuti al personale a conclusione dei contratti dell'anno 2025.

Progressioni economiche orizzontali storiche

Per l'anno 2026 la stima del costo dei differenziali stipendiali attribuiti ai sensi degli artt. 52 e 14 del CCNL 2019/2021, con esclusione del differenziale art. 52 attribuito ai dipendenti assunti con procedura di mobilità, è di **€ 2.190.000,00**.

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 – Differenziali stipendiali

L'ammontare complessivamente stimato per le progressioni economiche orizzontali è di **€ 240.750,00**.

L'art. 16 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 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 allegata al CCNL 9 maggio 2022.

I criteri di attribuzione sono definiti dal contratto collettivo integrativo per il personale non dirigenziale.

La decorrenza economica del differenziale stipendiale ha validità dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b), art 16 del CCNL 2022-2024.

L'attribuzione di differenziali stipendiali, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e dalla Circolare MEF-RGS n.15 del 2019, riguarderà:

- 92 funzionari su 185 aventi diritto al 31.12.2025 e in servizio al 1° gennaio 2026
- 27 assistenti su 55 aventi diritto al 31.12.2025 e in servizio al 1° gennaio 2026

Area	Nr. Unità	Differenziale annuo lordo	Totale a carico del FRD 2026
Funzionari	92	2.250,00	207.000,00
Assistenti	27	1.250,00	33.750,00
Totale	119		240.750,00

I requisiti ai fini della formulazione delle graduatorie finali saranno quelli maturati alla data del 31/12/2025 dei dipendenti in servizio all'1/1/2026.

Indennità correlate alle condizioni di lavoro e responsabilità

Ai sensi dell'art. 33 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024, lettera d) e lettera e), la contrattazione ha previsto uno stanziamento complessivo di **€ 43.000,00** così articolato:

- per gli **autisti**, è previsto uno stanziamento di **€ 24.000,00** per la corresponsione di un'indennità annua ad personam di € 8.000,00 rapportata ai giorni di effettivo servizio;

Area	Nr. Unità	Indennità annua pro capite	Totale a carico del FRD 2026
Assistenti	3	8.000,00	24.000,00

- per il **centralinista** non vedente la corresponsione di un'indennità annua di **€ 2.748,00** 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);

Area	Nr. Unità	Indennità annua pro capite	Totale a carico del FRD 2026
Assistenti	1	2.748,00	2.748,00

- **per lo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità**: si prevede uno stanziamento di **€ 10.000,00** per lo svolgimento di attività assegnate a personale **dell'Area Funzionari**, che comportino l'assunzione di specifiche responsabilità. La misura annua *ad personam* dell'indennità è fissata in € 5.000,00.

Area	Nr. Unità	Indennità annua pro capite	Totale a carico del FRD 2026
Funzionari	2	5.000,00	10.000,00

- **Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.54 del CCNL 9 maggio 2022**: Si prevede lo stanziamento di **€ 6.000,00** per l'attribuzione al personale **dell'Area Assistenti** di incarichi che, pur rientranti nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportino l'assunzione di specifiche responsabilità. L'indennità annua è contrattualmente fissata in € 1.000,00.

Area	Nr. Unità	Indennità annua pro capite	Totale a carico del FRD 2026
Assistenti	6	1.000,00	6.000,00

I criteri di attribuzione sono definiti dal contratto collettivo integrativo per il personale non dirigenziale.

Posizioni organizzative

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 si prevede lo stanziamento totale di € **160.000,00** per la remunerazione di incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità per lo svolgimento di attività di coordinamento e di supporto al dirigente. La misura dell'indennità sarà ricompresa tra un minimo di € 1.200 ad un massimo di € 3.500 annui, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 17, comma 2, del CCNL 2022-2024.

Welfare integrativo

Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 2022/2024, l'importo totale annuo previsto 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.

Ogni singolo dipendente potrà richiedere i contributi A, B, C, D, E, F e G per l'importo massimo complessivo di € **2.600,00**.

I criteri di attribuzione sono definiti dal contratto collettivo integrativo per il personale non dirigenziale.

Tipologia di contributi per il benessere del personale che contribuiscono a formare il tetto massimo di € 2.600,00.

A) Contributo scolastico per la frequenza di Asili nido, Scuola dell'infanzia, Scuola primaria, Scuola secondaria di primo e secondo grado, Università, Istituti di Alta Formazione, Istituti Superiori legalmente riconosciuti – anno scolastico o accademico 2026/2027.

Gli importi massimi sono:

A1.

- | | |
|--|-----------------|
| 1. Asili nido comunali/privata: | € 400,00 |
| 2. Scuola dell'infanzia pubblica/privata | € 350,00 |
| 3. Scuola primaria pubblica/privata: | € 350,00 |

A2.

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Scuola secondaria di primo grado: | € 200,00 |
| 2. Scuola secondaria di secondo grado: | € 200,00 |
| 3. Università o Istituti dell'Alta Formazione Artistica, Musicale, Coreutica ed altri legalmente riconosciuti (ad esempio: Accademie Belle Arti, Accademia Nazionale Arte Drammatica, Conservatori di Musica, Istituti Musicali Pareggiati, Istituti Superiori Industrie Artistiche, etc.) fino a | € 550,00 |
| 4. Istituti Superiori legalmente riconosciuti per il cui accesso è richiesto il possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado fino a | € 550,00 |

*B) Contributo per spese libri per la scuola secondaria di primo e secondo grado anno scolastico 2026-2027- importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a € **250,00**;*

C) *Contributo al merito scolastico per la scuola secondaria di secondo grado (a partire dal terzo anno) anno scolastico 2026-2027*- importo del contributo pari a **€ 200,00**;

D) *Contributo al merito scolastico per Università, Istituti dell'Alta Formazione, Istituti Superiori legalmente riconosciuti anno accademico 2026-2027* – importo del contributo pari a **€ 300,00**;

E1) *Contributo spese per la partecipazione dei figli fino a 14 anni a centri e campi estivi – anno 2026* - importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a **€ 500,00**;

E2) *Contributo spese per la partecipazione dei figli, fino a 18 anni, a vacanze studio all'estero nel periodo estivo – anno 2026* - importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a **€ 200,00**;

F) *Contributo spese per pendolarismo urbano/extraurbano - anno 2026* - contributo pari al 40% della spesa sostenuta, fino ad un massimo di **€ 200,00**;

G) *Contributo per spese di parcheggio sostenute dai dipendenti dell'Ufficio ICE Agenzia di Milano - anno 2026* - contributo pari al 40% della spesa sostenuta, fino ad un massimo di **€ 100,00**;

Tipologia di contributi per il benessere del personale che non contribuiscono a formare il tetto massimo di € 2.600,00.

H) *Contributo per spese mediche (spese dentistiche, spese per l'acquisto di lenti da vista, spese per il supporto psicologico e neuropsichiatrico) - anno 2026*:

1. *Spese dentistiche*: importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a **€ 1.500,00**;
2. *Acquisto lenti di occhiali (esclusa la montatura) e lenti a contatto*: importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a **€ 200,00**;
3. *Supporto psicologico e neuropsichiatrico*: importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a **€ 500,00**.

I) *Contributo per spese funebri – anno 2026* - importo pari alle spese effettivamente sostenute e comunque non superiore a **€ 500,00**.

L) *Contributo forfettario a favore dei figli minori eredi di dipendente in servizio deceduto nel 2026* - contributo forfettario di **€ 500,00**;

M) *Contributo per spese relative ad assistenza domiciliare ad anziani, disabili e malati cronici sostenute nel 2026* - contributo pari al 40% della spesa sostenuta, fino ad un massimo di **€ 500,00**.

Produttività

La quota del fondo, pari ad **€ 4.447.219,50** 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. 33, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del comparto Funzioni Centrali 2022/2024, la quota del fondo appena indicata viene rispettivamente destinata al finanziamento:

- della performance organizzativa per un ammontare pari ad **€ 2.668.331,70** corrispondente al 60% dell'intera quota;
- della performance individuale per un ammontare pari a **€ 1.778.887,80** corrispondente al 40% dell'intera quota.

I criteri di attribuzione sono definiti dal contratto collettivo integrativo per il personale non dirigenziale.

Incentivi funzioni tecniche

La quota destinata agli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, per il personale non dirigenziale, ammonta a **€ 10.331,61**.

La distribuzione di tale importo sarà effettuata secondo i criteri stabiliti dal Contratto Integrativo di ICE Agenzia, in conformità alle "Linee Guida per la gestione degli incentivi per le funzioni tecniche" adottate con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 709/24 del 2 ottobre 2024 e successivamente aggiornate con Deliberazione n. 740/2025 del 10 settembre 2025.

I criteri di attribuzione sono definiti dal contratto collettivo integrativo per il personale non dirigenziale.

Fondo risorse decentrate anno 2026 Schema di utilizzo	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Differenziali stipendiali per le progressioni economiche orizzontali a regime	2.190.000,00
Differenziali stipendiali per le progressioni economiche orizzontali previste per l'1/1/2026	240.750,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro e responsabilità	43.000,00
Posizioni organizzative	160.000,00
Welfare	45.000,00
Performance organizzativa 60%	2.668.331,70
Performance individuale 40%	1.778.887,80
TOTALE FONDO 2026	7.125.969,50
Incentivi Funzioni Tecniche	10.331,61
TOTALE FONDO 2026 comprensivo degli incentivi per funzioni tecniche	7.136.301,11

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

(Direttore Generale)

(Direttore Centrale Amministrazione)

(Dirigente Ufficio Risorse Umane)

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO

CISL FP-----

UIL FP_____

CONFSAL UNSA-----

FLP -----

CONFINTESA FP-----

RSU-ICE-----

**Contratto collettivo integrativo personale delle aree dell'ICE-Agenzia per la
promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane per il triennio
2026-2028**

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	1
Articolo 1 - Campo di applicazione	1
Articolo 2 - Durata e decorrenza	1
TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE	1
Articolo 3 - Famiglie professionali	1
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	1
Articolo 4 - Flessibilità	1
Articolo 5 - Lavoro straordinario	2
Articolo 6 - Banca delle ore	2
Articolo 7- Lavoro Agile	2
Articolo 8 -Lavoro da Remoto	3
Articolo 9 - Progressioni economiche all'interno dell'area	3
TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO	4
Articolo 10 - Lavoro a tempo parziale	4
Articolo 11 - Lavoro somministrato	4
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO	5
Articolo 12 - Valutazione della Performance	5
Articolo 13 - Welfare Integrativo	6
Articolo 14 - Indennità per attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute	7
Articolo 15 - Indennità di specifiche responsabilità	7
Articolo 16 - Incentivi tecnici	8
Tabella A	10

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione

Il presente CCNI si applica a tutto il personale dipendente dall'ICE Agenzia (d'ora in avanti ICE) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti.

Al personale temporaneamente assegnato all'ICE e proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, il cui trattamento economico sia a carico dell'ICE, il trattamento accessorio spetta ove lo stesso sia posto a carico dell'amministrazione ricevente e ferma restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza.

L'avvenuta stipula del presente CCNI viene portata a conoscenza di tutte le articolazioni territoriali dell'Istituto e di tutto il personale in servizio mediante l'invio del testo in posta elettronica.

Articolo 2 - Durata e decorrenza

(art. 8 CCNL 2022-2024)

Il presente CCNI ha durata triennale dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva; le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNI.

Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono essere integrati da contrattazioni successive ed ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione dell'ICE che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del CCNI.

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 3 - Famiglie professionali

(Individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali art. 7, lett.z, CCNL 2022-2024; Deliberazione CdA n. 663/23)

Ai sensi dell'art.18 del CCNL Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, con delibera n. 663/23 del 22/11/2023, il Consiglio di Amministrazione ha adottato l'Accordo sulla individuazione delle famiglie professionali e relative competenze, sottoscritto dalle parti in via definitiva il 19/01/2024 (prot.interno 0006685/24).

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 4 - Flessibilità

(Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare art. 7, lett. o, CCNL 2022-2024)

Al fine di agevolare la conciliazione tra vita privata e attività lavorativa, anche in considerazione dell'impatto del traffico urbano sui tempi di percorrenza casa-lavoro, è prevista una flessibilità oraria in entrata e in uscita fino a 120 minuti giornalieri.

Tale flessibilità può essere utilizzata sia in ingresso che in uscita, nel rispetto della fascia rigida, fissata tra le ore 9:30 e le ore 13:00.

Eventuali ritardi in entrata o uscite anticipate all'interno della fascia rigida sono considerati permessi brevi e, pertanto, vengono imputati al relativo monte ore annuale.

Articolo 5 - Lavoro straordinario

(individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018 - art. 7, lett. q) CCNL 2022-2024) e (elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018, - art. 7, lett. u) CCNL 2022-2024)

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, la prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato in 200 ore dal CCNL in vigore, è elevato a 250 ore annue.

Con specifica autorizzazione del Direttore Centrale Amministrazione, tale limite può essere ulteriormente incrementato fino a 440 ore annue.

Per i dipendenti assegnati alle Segreterie di Presidenza, alla Direzione Generale e alle Direzioni Centrali, previa autorizzazione del Direttore Centrale Amministrazione, è possibile autorizzare fino a 288 ore di lavoro straordinario nell'arco di un semestre.

Per specifiche e inderogabili esigenze di servizio, al fine di garantire la continuità operativa dell'Ente, il periodo di riferimento per il calcolo del limite medio di 48 ore settimanali viene esteso di ulteriori sei mesi.

Articolo 6 - Banca delle ore

(Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, art. 7, lett. n. CCNL 2022-2024)

Le ore di lavoro straordinario o supplementare, su richiesta del dipendente, possono essere accumulate nella banca delle ore. Il limite annuo individuale della banca ore è fissato a 80 ore, in corrispondenza di un massimo di 250 ore annue di straordinario. Qualora il limite dello straordinario venga elevato, il tetto della banca ore è fissato a 100 ore. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione e possono essere fruite sia a giornata intera sia in modalità oraria.

Articolo 7- Lavoro Agile

(i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto, art. 7, lett. ae) CCNL 2022-2024)

L'estensione del numero delle giornate di prestazione in modalità agile può essere accolta in presenza di una patologia, da cui è affetto il dipendente o il coniuge, il convivente more uxorio, l'unito civilmente, il genitore, il figlio o la figlia, il fratello o la sorella, da cui derivi una situazione: grave e urgente, in quanto non altrimenti fronteggiabile con gli istituti ordinari, né differibile; temporanea, ovvero limitata ad un lasso di tempo compatibile con le esigenze organizzative dell'ufficio; occasionale, ovvero dovuta all'incidenza sulla patologia di determinati fattori, sopravvenuti e

temporanei (ad es. ove per il dipendente immunodepresso sia opportuno evitare lo spostamento con mezzi pubblici in periodi di picchi influenzali ovvero sia necessario sottoporsi a terapia salvavita in un lasso di tempo determinato).

Articolo 8 -Lavoro da Remoto

(i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto, art. 7, lett. ae) CCNL 2022-2024)

Nel caso di presentazione di più domande di adesione a progetti di telelavoro, l'Ufficio Risorse Umane, per la scelta del dipendente a cui assegnare il progetto darà priorità a coloro che già svolgono le mansioni indicate nello stesso, o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe, tali da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

Qualora pervengano richieste di più dipendenti con le medesime competenze, nei termini sopra detti, si procederà alla formazione di una graduatoria con applicazione dei seguenti criteri di priorità:

- a. situazioni debitamente certificate di disabilità psicofisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro **punti 13**
- b. altri comprovati motivi di salute che rendano disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro **punti 5**
- c. esigenze di cura di figli minori di 14 anni. Il punteggio è unico anche in presenza di più figli e per figli minori in affidamento e/o adozione: **max punti 12**
 - figli in età 0/3 anni **punti 5**
 - figli in età 4/8 anni **punti 4**
 - figli in età 9/14 anni **punti 3**
- d. esigenze di cura e/o assistenza a familiari in situazione di handicap accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 104/92 o con patologia oncologica **punti 5**
- e. altre esigenze certificate di assistenza a familiari **punti 4**
- f. distanza casa-sede di lavoro pari o superiore a 50 km o con tempi di percorrenza pari o superiore a 60 minuti **punti 3**

Il punteggio indicato al punto c) è aumentato di 1 punto nel caso di genitore single, vedovo, separato, divorziato con affido dei figli anche condiviso, ai sensi della legge 8 febbraio 2006, n. 54.

I punteggi di cui al punto d) e al punto e) sono aumentati di 1 punto nel caso in cui il richiedente certifichi di essere l'unico soggetto in grado di prestare assistenza. I punteggi indicati sono fra loro cumulabili.

In caso di ulteriore parità, sarà attribuito 1 punto per la maggiore distanza dal luogo di lavoro calcolata in base al tempo medio di percorrenza con i mezzi pubblici e con la macchina come fornito da google maps con riferimento alla regione della Sede di lavoro.

Articolo 9 - Progressioni economiche all'interno dell'area

(integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 16 del CCNL 2022-2024, art. 7, lett. c 1) e (determinazione del termine di cui all'art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL 2022-2024, lett. y) art. 7 CCNL 2022-2024)

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area. La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva è definita in base ai seguenti criteri:

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| a) Esperienza professionale | massimo 33 punti; |
| b) Valutazione individuale | massimo 40 punti; |
| c) Capacità culturali e professionali | massimo 27 punti. |

I punteggi sono attribuiti sulla base di quanto specificato nella Tabella A.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Ai dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche per un tempo pari o superiore a 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% calcolato sulla somma dei punteggi ottenuti per Esperienza professionale e Capacità culturali e professionali.

La valutazione individuale viene calcolata sulla media delle ultime 3 valutazioni del dipendente, anche non consecutive, in ordine cronologico procedendo a ritroso fino al decimo anno a far data dalla procedura selettiva; in assenza di una valutazione, alla stessa verrà attribuito un valore pari a 0.

Nei casi in cui la valutazione della performance sia stata prodotta con un Sistema di valutazione diverso da quello in uso presso ICE Agenzia, (ad esempio, perché il dipendente ha prestato servizio presso altra amministrazione), ma pur sempre adottato, con apposito provvedimento, ai sensi dell'art.7, comma 1, e secondo gli ambiti definiti dagli artt. 7 e 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, il dipendente dovrà produrre adeguata documentazione e, d'ufficio, si provvederà a ricondurre le valutazioni al sistema ICE vigente.

Ai fini della valutazione delle capacità culturali, sarà preso in considerazione esclusivamente il titolo di studio di livello più elevato posseduto; ad esempio se in possesso di diploma di scuola secondaria superiore e di diploma di laurea triennale, è valutata solo la laurea triennale.

Per l'area Funzionari e Assistenti è altresì prevista la valutazione dei titoli declinati nella sezione c2) della Tabella A per un max di 3 punti nell'ambito dei 27 punti totali della voce capacità culturali e professionali.

TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 10 - Lavoro a tempo parziale

(Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7, del CCNL 12 febbraio 2018 - art. 7, lett. m) CCNL 2022-2024)

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il predetto contingente fino ad un ulteriore 10%.

Articolo 11 - Lavoro somministrato

(elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018 - art. 7, lett. r) CCNL 2022-2024)

Il numero massimo di contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, il cui tetto annuale è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, può essere elevato al 30% in presenza di esigenze straordinarie.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 12 - Valutazione della Performance

(Criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance, art. 7, lett. b) CCNL 2022-2024;
Deliberazione CdA 692/24)

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 dal sistema di misurazione e valutazione.

Ai sensi 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 ovvero il cui punteggio totale della componente comportamento sia superiore a 12.

Ai sensi del comma 3 del predetto articolo, la maggiorazione del 30% verrà attribuita ad un numero massimo di dipendenti pari al **10%** del personale valutato positivamente.

In caso di ex aequo del punteggio totale, si terrà conto della media della performance dei tre 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, la premialità sarà erogata proporzionalmente al punteggio complessivamente ottenuto all'esito della valutazione.

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 12.

Ai sensi dell'art. 56 del CCNL 2016-2018, i lavoratori somministrati che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi di performance hanno titolo a partecipare all'erogazione dei relativi trattamenti accessori, secondo il sistema di valutazione della performance adottato per il personale a tempo indeterminato. La misura annua del premio è pari a massimo due mensilità stipendiali. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa previsto per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Articolo 13 - Welfare Integrativo

(Criteri per l'attivazione di piani di welfare integrativo - art. 7, lett. g) CCNL 2022-2024)

Possono beneficiare delle misure di natura sociale e assistenziale i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale, il personale temporaneamente distaccato presso altre amministrazioni, nonché i dipendenti in comando da altre amministrazioni a condizione che non usufruiscano di analoghi contributi erogati dall'amministrazione di provenienza.

Potranno accedere ai contributi gli eredi legittimi del dipendente deceduto nel corso dell'anno di riferimento del FRD. Non potranno invece accedere ai contributi i dipendenti in aspettativa per periodi superiori a tre mesi nel corso dell'anno, i dipendenti che abbiano prestato servizio all'estero per l'intero anno o per parte di esso, ad eccezione delle assegnazioni brevi all'estero inferiori a tre mesi.

Nel caso di coniugi, entrambi dipendenti di ICE Agenzia, i contributi relativi ai figli verranno concessi a uno solo dei due. In caso di separazione o divorzio, sarà agevolato il genitore presso il quale il figlio convive. Saranno esclusi dai benefici i dipendenti che usufruiscono di analoghi contributi o benefici erogati da altre amministrazioni pubbliche ed enti pubblici o privati, ad eccezione della Cassa Mutua ICE.

Le risorse annualmente previste per i benefici di cui al presente articolo vengono annualmente stanziati nel budget economico alla voce *"Provvidenze per il personale"*, tra gli altri costi del personale al netto della quota utilizzata per la polizza sanitaria integrativa; tali risorse sono aumentate di una quota stabilita a valere sul Fondo Risorse Decentrate.

I contributi si riferiscono alle spese sostenute nell'annualità di riferimento del Fondo e sono riproporzionati sulla base dell'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) del nucleo familiare in corso di validità, che deve essere allegato alla domanda di contributo.

Il proporzionamento seguirà il seguente criterio progressivo:

Fascia	Scaglioni Isee		Contributo
	Da	A	
1	0,00 €	45.000,00 €	100,00%
2	45.000,01 €	75.000,00 €	85,00%
3	75.000,01 €	100.000,00 €	70,00%
4	Oltre i 100.000,01 €		0,00%

In caso di mancata presentazione della certificazione ISEE da parte del dipendente è applicato il parametro individuato nella fascia 4 della precedente tabella.

Le spese ammissibili sono quelle sostenute esclusivamente nel periodo di effettivo servizio in ICE Agenzia, sedi di Roma e Milano.

Articolo 14 - Indennità per attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute

(Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute - art. 7, lett.d) CCNL 2022-2024)

Al fine di compensare la specificità della prestazione lavorativa e le connesse responsabilità del servizio, al personale adibito alla mansione di autista è riconosciuta un'indennità, la cui misura annua

è determinata nell'ambito dell'Accordo annuale del Fondo Risorse Decentrate. La suddetta indennità è corrisposta in relazione alle sole giornate di effettivo servizio prestato.

Articolo 15 - Indennità di specifiche responsabilità

(Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 7 lett.e) CCNL 2022-2024)

È riconosciuta una specifica indennità per Assistenti e Funzionari le cui mansioni, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di un più elevato grado di responsabilità, autonomia o presidio in uno o più degli ambiti di seguito indicati.

Le tipologie di attività indennizzabili vengono individuate dall'amministrazione tenendo conto del livello di responsabilità (civile, penale, contabile, erariale) che può derivarne, della complessità delle competenze attribuite e della specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Il conferimento dell'incarico non genera in capo al dipendente alcuna aspettativa giuridicamente tutelata in ordine al suo rinnovo, alla stabilizzazione dell'indennità o al conseguimento di incarichi successivi. L'indennità ha natura accessoria ed è strettamente correlata all'effettivo svolgimento delle attività attribuite; è soggetta a revisione, modifica o revoca al mutare delle esigenze organizzative o al venire meno delle condizioni che ne hanno giustificato l'attribuzione.

Requisiti per l'attribuzione dell'indennità:

- appartenere all'Area degli Assistenti o dei Funzionari presso la sede di Roma o di Milano;
- avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- osservare un regime orario di tempo pieno;
- non essere in telelavoro;
- non avere riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di conferimento dell'incarico.

Criteri di valutazione

L'indennità sarà riconosciuta nei limiti del contingente di personale quantificato nell'Accordo sul Fondo Risorse Decentrate. A tal fine, sarà formata una graduatoria sulla base dei criteri di seguito indicati.

Punteggio massimo 50 punti

a) Esperienza professionale maturata negli ultimi 5 anni con riferimento alla specifica responsabilità oggetto della candidatura: 2 punti per anno di esperienza;

b) Media delle ultime 5 valutazioni della performance, anche non consecutive, procedendo a ritroso in ordine cronologico fino al decimo anno a far data dalla procedura selettiva; in assenza di una valutazione, alla stessa verrà attribuito un valore pari a 0.

Nei casi in cui la valutazione della performance sia stata prodotta con un Sistema di valutazione diverso da quello in uso presso ICE Agenzia, (ad esempio, perché ha prestato servizio presso altra amministrazione), ma pur sempre adottato, con apposito provvedimento, ai sensi dell'art.7, comma 1, e secondo gli ambiti definiti dagli artt. 7 e 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, il dipendente dovrà produrre adeguata documentazione e, d'ufficio, si provvederà a ricondurre le valutazioni al sistema ICE vigente.

punteggio attribuito alla media delle 5 valutazioni

da	a	punteggio
100	99,00	40
98,99	97,00	38
96,99	95,00	36
94,99	90,00	34
89,99	85,00	32
84,99	80,00	25
79,99	75,00	20
74,99	70,00	15
69,99	65,00	10
64,99	60,00	5
< a 60		0

In caso di parità di punteggio finale, si terrà conto del punteggio attribuito alla media della performance dei 5 anni precedenti. 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.

Articolo 16 - Incentivi tecnici

(Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023, art. 7, lett. ag) CCNL 2022-2024; Deliberazioni del CdA n. 709/24 e n. 740/2025)

In considerazione delle responsabilità professionali relative all'attività tecnica affidata, ai sensi dell'art. 45 del d. lgs. 36/2023, si stabilisce che i coefficienti percentuali di ripartizione dell'importo destinato al personale a titolo di incentivi per le funzioni tecniche, distinti per tipologia di contratto, rispetto alla funzione tecnica effettivamente e regolarmente svolta siano i seguenti:

LAVORI: Attività tecnica	
Responsabile Unico del Procedimento	35%
Programmazione della spesa per investimenti	4%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	8%
Redazione del progetto esecutivo	4%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	15%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	4%
Collaudo tecnico-amministrativo o Regolare esecuzione (ai sensi del combinato disposto degli artt.n.116 c.7 e n.28 All. II.14 del d.lgs. n.36/23)	10%
TOTALE	100 %

SERVIZI E FORNITURE: Attività tecnica	
Responsabile Unico del Procedimento	35%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15%
Redazione del progetto-livello unico (quando il progetto è eseguito da un'unica figura)	8%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dell'esecuzione del contratto	15%
Collaboratori del DEC	10%
Verifica di conformità	7%
TOTALE	100%

Nell'ambito delle procedure relative all'affidamento di contratti di servizi o forniture, con riferimento allo svolgimento dell'attività di verifica di conformità, si prevede che qualora il RUP o il DEC svolgano direttamente l'attività di verifica, il relativo incentivo sarà attribuito al soggetto che ha sottoscritto il certificato di verifica di conformità. Qualora, ai sensi dell'art.38 dell'All.14 del d.lgs. n.36/23, il certificato di verifica di conformità sia sostituito dal certificato di regolare esecuzione, il corrispettivo per la funzione tecnica è assorbito dal compenso previsto per l'esecuzione delle funzioni tecniche RUP/DEC.

Le attività tecniche incentivabili riportate nelle tabelle che precedono sono quelle tassativamente indicate nell'All. I.10 al codice dei contratti pubblici, di cui all'art.45 del D. Lgs. 36/2023. Alcune delle funzioni tecniche elencate nel citato allegato non sono previste nella presente ripartizione, in quanto non ricorrono né nelle procedure adottate da ICE, né nella propria struttura organizzativa.

Nel caso due o più dipendenti siano incaricati di svolgere attività tecnica incentivabile il corrispettivo previsto sarà diviso equamente tra loro.

Tabella A

IPOTESI DI ACCORDO CRITERI E PROCEDURE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA			Tabella A
---	--	--	------------------

a) ESPERIENZA PROFESSIONALE	33
------------------------------------	-----------

a1)	ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA P.A. (#)	1 punto/anno	0,25 punti/a trimestre*	14
-----	--	--------------	-------------------------	-----------

a2)	ANZIANITA' DALL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA /DIFFERENZIALE STIPENDIALE (#)	3 punto/anno	0,75 punti/a trimestre*	12
-----	---	--------------	-------------------------	-----------

a3)	ESPERIENZA ESTERO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE			7
	RESPONSABILE ufficio estero	1 punto/anno	0,25 punti/a trimestre*	
	COLLABORATORE ufficio estero - Fuori ruolo per incarichi c/o OO.II	0,75 punti/anno	0,19 punti/a trimestre*	
	ASSISTENTE ufficio estero- ASSEGNAZIONE BREVE presso ufficio estero (**)	0,5 punto/anno	0,125 punti/a trimestre*	
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPO A-B (***)	1 punto/anno	0,25 punti/a trimestre*	
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI TIPO C (***)	0,75 punto/anno	0,19 punti/a trimestre*	

al netto di periodi che interrompono l'anzianità di servizio

* Per il calcolo:

se il numero dei giorni è pari o superiore a 15 gg = +1 mese

(esempio 3 mesi e 14 giorni = 3 mesi)

(esempio 3 mesi e 16 giorni = 4 mesi)

(esempio 2 anni e 1 mese = 2 anni + 0 trimestre)

(esempio 2 anni e 3 mesi = 2 anni + 1 trimestre)

(esempio 2 anni e 4 mesi = 2 anni + 1 trimestre)

(esempio 2 anni e 6 mesi = 2 anni + 2 trimestri)

** Assegnazione breve all'estero come disciplinata dall'Ordine di Servizio n.19/2016

*** Come definite dall'Accordo approvato con determina DG 130/20 del 3/11/2020 relativamente alla classificazione delle Posizioni Organizzative

Tabella A

b) VALUTAZIONE INDIVIDUALE

40 punti

Punteggio attribuito alla media delle ultime 3 valutazioni

Valutazione media		Punteggio
da	a	
100	99	40
98,99	97	38
96,99	95	36
94,99	90	34
89,99	85	32
84,99	80	25
79,99	75	20
74,99	70	15
69,99	65	10
64,99	60	5
Inferiore a < 60		0

Tabella A

c) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI	27
---	-----------

c1) TITOLI DI STUDIO	FUNZIONARI	ASSISTENTI	OPERATORI
Diploma di scuola secondaria di primo grado	-	8	12
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o superiore o di istruzione professionale	18	18	18
Diploma di laurea triennale (@)	21	21	24
Diploma di laurea specialistica o magistrale; diploma di laurea magistrale a ciclo unico; diploma di laurea vecchio ordinamento	24	24	27

c2) Ulteriori titoli di studio (max 3 punti)			
Master universitario I livello (ai sensi del DM 22 ottobre 2004, n. 270)	0,5	0,5	-
Master universitario II livello (ai sensi del DM 22 ottobre 2004, n. 270)	0,75	0,75	-
Abilitazione all'esercizio delle seguenti professioni: avvocato, architetto, ingegnere, dottore commercialista ed esperto contabile, giornalista #	0,75	0,75	-
Scuola di specializzazione (ai sensi del DM 22 ottobre 2004, n. 270) in area giuridica, economica e relazioni internazionali	0.75	0.75	-
Dottorato di ricerca	1	1	-

@ in presenza di laurea specialistica non è valutato il diploma di laurea triennale

iscritto all'albo professionale dei giornalisti; escluso pubblicista