



**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI – ANNO 2019**

Roma 11 luglio 2019

<u>Per la parte datoriale</u>		
CARICA	Cognome e Nome Firmatario	FIRMA
Il Direttore Generale	Dott. Roberto Noto	
<u>Per la parte sindacale</u>		
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA		
SIGLA	Cognome e Nome Firmatario	FIRMA
FP/CGIL		
CISL/FP	AURORA LABORANTE	
UIL/PA	PAOLO LIBRARI	
CONFINTESA FP	GIUSEPPE MARCO RUSSO	
RSU AZIENDALE	MAURIZIO SANTINELLI	
	AUTINO CARLA	
	SQUICCIARDI NICOLA	

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori per l'anno 2019.

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente accordo annuale disciplina i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori per l'anno 2019 e risulta applicabile al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori ed ha per oggetto:
 - a) la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse da destinare all'accordo annuale del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente della LILT per l'anno 2019;
 - b) la disciplina delle materie di cui all'art. 7, comma 6, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Centrali" - triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori sottoscritto in data 31 gennaio 2017.

Articolo 2

Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Il fondo disponibile da destinare all'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori per l'anno 2019, determinato con provvedimento del Direttore Generale n. 25 del 21/05/2019, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato in complessivi € 125.236,00.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi, come da allegata Tabella sinottica dei relativi dati:

UTILIZZO		IMPORTI
A	Straordinari e banca ore	8.000,00
B	Indennità di Ente	23.081,76
C	Progressioni posizioni economiche interne alle aree (dal 01/01/2015 - B1-B2 / C1-C2)	6.148,95
	(dal 01/01/2019 - B2-B3 / C2-C3)	6.696,00

D	N. 1 posizione organizzativa livello economico C5 (ex art. 77 comma 2 lettera f) CCNL Funzioni Centrali 2016/18) – importo annuo massimo previsto dal CCNL € 2.582,28	2.582,28
E	N. 5 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018) tutte dello stesso importo: 1.300,00	6.500,00
F	Maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di personale (categorie A \ B \ C)	1.050,00
G	Progetto organizzativo - smaltimento documentazione archivio cartaceo (n. 1 dip. Categoria C - n. 1 dip. Categoria B - n. 1 dip. Categoria A)	1.800,00
H	Performance organizzativa ed individuale	69.377,01
TOTALE	FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	125.236,00

3. Le risorse del fondo, come indicate nella tabella di cui al precedente comma, risultano quantificate tenuto conto dei seguenti criteri:

- gli istituti di cui alle lettere A), B) e C) sono determinati mediante applicazione di criteri e parametri previsti dalla normativa vigente (leggi e disposizioni di C.C.N.L.);
- l'istituto di cui alla lettera D) prevede n. 1 posizione organizzativa (ex art. 77 comma 2 lettera f) CCNL Funzioni Centrali 2016/18): una relativa alle materie inerenti alla contabilità, ai bilanci e agli appalti.

Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti con atto scritto e motivato, per un periodo di un anno, su proposta del Direttore Generale e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Per il conferimento degli incarichi la LILT tiene conto — rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere — della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale inquadrato nell'area C.

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti i predetti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale. In caso di eventuale valutazione negativa la LILT, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi.

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per lo sviluppo economico, qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

- l'istituto di cui alla lettera E) prevede n. 5 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018) tutte della stessa entità come di seguito descritto:
 - o processo di lavoro di innovazione tecnologica (gestione sito web, gestione rete, gestione posta elettronica ecc.) (n. 1 dip. categoria B);
 - o processo di supporto alla gestione delle attività di organizzazione e finanziamento della Scuola Nazionale del Volontariato LILT (n. 1 dip. categoria B);
 - o processo di lavoro relativo alle attività di dematerializzazione – rinnovamento delle attività che si trasformano gradualmente verso l'abbandono delle carte creando i documenti direttamente in forma elettronica – e gestione dell'archivio e del protocollo informatico (n. 1 dip. categoria B);
 - o processi di gestione cassa e maneggio valori – con particolare riguardo alla gestione dei buoni pasto e cassa economale – di supporto alla gestione delle attività di organizzazione e finanziamento del progetto MIUR “Guadagnare salute con la LILT” (n. 1 dip. categoria B);
 - o processo di supporto tecnico ed amministrativo alla Direzione Generale ed al responsabile del procedimento nella gestione delle attività di convenzioni per servizi della LILT di prevenzione oncologica ai dipendenti ENI-SNAM – Eudaimon - Italgas (n. 1 dip. categoria B);
- l'istituto di cui alla lettera F), viene determinato come descritto al successivo art. 4 del presente accordo, relativamente a n. 2 unità di personale;
- le risorse previste per l'istituto di cui alla lettera G) andranno a finanziare la realizzazione di un progetto organizzativo destinato allo smaltimento della documentazione eccedente dell'archivio cartaceo in base a quanto previsto dal massimario di conservazione e di scarto della LILT, per la durata di 6 mesi (n. 1 dip. Categoria C - n. 1 dip. Categoria B - n. 1 dip. Categoria A);
- l'istituto di cui alla lettera H) è determinato dalla differenza tra l'importo complessivo del fondo risorse decentrate, e le rimanenti voci previste nella tabella di cui al comma precedente e sarà utilizzato in base al vigente sistema di misurazione della performance di cui alla deliberazione del

GO

MA

US

5
9
A
K
W

Consiglio Direttivo Nazionale n. 12 del 12 giugno 2018. Viene stabilito che l'erogazione del premio correlato alla Performance organizzativa ed individuale è distribuito a seguito di verifica in due fasi intermedie. La prima entro il 31 luglio 2019 per un importo pari al 50% per cento delle risorse previste per la performance individuale e collettiva, la seconda a saldo della performance individuale e collettiva entro il 31 luglio 2020 o minor tempo (a seguito della validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance).

4. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui alla tabella riportata al precedente comma 2, sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera H) della medesima tabella, eccezion fatta per le risorse determinatesi come risparmi dovuti ad assenze per malattia del personale dipendente, di cui all'art. 71, comma 1, della Legge L. 133/2008, le quali costituiscono economie di bilancio.
5. Considerata la stretta relazione tra attività di valutazione dei risultati e apporto lavorativo, collettivo ed individuale, si conviene sull'opportunità di definire adeguati meccanismi finalizzati a verificare, vista la peculiarità della LILT la qualità e i livelli di prestazione dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino la meritocrazia, l'impegno e la produttività ed all'effettiva/costante presenza durante l'orario di lavoro (escluse tutte le assenze e permessi previsti dal CCNL). In particolare, si prevede che potranno essere corrisposti gli importi relativi alle voci di cui al presente articolo ad ogni dipendente LILT che abbia assicurato durante l'anno una effettiva presenza di almeno 9 mesi di lavoro escluse le ferie ed i permessi previsti dal CCNL.

Articolo 3

Progressioni economiche all'interno delle aree

In riferimento all'art. 7 comma 6, lettera c), ed all'art. 77 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Centrali – che prevedono che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche - e in conformità a quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "progressioni economiche"; si concorda di procedere nel 2019 all'espletamento delle procedure selettive previste dal successivo articolo 4 del presente Contratto Integrativo con riguardo alle progressioni di livello economico a favore di una quota limitata di dipendenti e, in particolare, relativamente a n. 4 dipendenti da B2 a B3 e n. 1 dipendente da C2 a C3, per il citato onere complessivo pari a €. 6.696,00, a valere sulle risorse consolidate costituite nel fondo risorse decentrate del 2019.

Articolo 4

Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Per effetto delle innovazioni introdotte nel sistema di classificazione del personale degli enti pubblici non economici dal CCNL 2016/2018, attualmente, all'interno di ciascuna delle tre aree professionali previste (A; B; C;), le uniche

posizioni giuridiche sono quelle corrispondenti alle posizioni economiche iniziali di ciascuna delle predette aree (rispettivamente A1; B1; e C1;).

All'interno di ciascuna area, nel nuovo ordinamento, è possibile solo un percorso di progressione economica, che si realizza mediante passaggio da un livello al livello economico immediatamente successivo.

Il conseguimento del livello economico immediatamente superiore, in base alle regole contrattuali vigenti ed all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, avviene mediante l'attivazione di apposita procedura selettiva finalizzata alla definizione di una graduatoria di merito, secondo criteri ed elementi prestabiliti e in base a quanto già stabilito dal richiamato CCI 2017.

Le selezioni per le progressioni economiche all'interno delle aree, da effettuare per il personale con contratto a tempo indeterminato della LILT, sono attivate mediante l'adozione di apposito avviso di selezione da emanare entro 30 giorni dall'approvazione definitiva del presente contratto.

I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avverranno con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio 2019, qualsiasi sia la data di conclusione della relativa procedura.

2. Con i livelli economici si intende premiare, attraverso selezioni mirate, l'impegno e la qualità della prestazione resa dal lavoratore; in altri termini tale progressione costituisce un elemento della carriera retributiva che consente un adeguato riconoscimento della professionalità nello svolgimento delle proprie funzioni del personale in termini economici.

All'interno di ciascuna area è prevista una progressione economica che si concretizza dopo il trattamento tabellare iniziale, in una previsione di incrementi retributivi secondo criteri che vanno affinandosi in rapporto al gradino economico da conseguire ed all'area di appartenenza; in altri termini lo spessore della valutazione è in stretto rapporto al peso progressivamente crescente della professionalità da valutare.

I livelli all'interno di ciascuna area avvengono sulla base dei seguenti criteri, che sono comuni a tutte le posizioni, ma che avranno un valore diversificato in relazione al peso che ogni elemento di apprezzamento viene, di volta in volta, ad assumere rispetto alla posizione.

Esperienza maturata e competenze professionali acquisite
Anzianità nell'Ente e nel livello economico di appartenenza
Titoli culturali e professionali
Percorsi formativi
Risultati conseguiti a seguito della valutazione

della performance collettiva e individuale

Il metodo valutativo per l'apprezzamento si basa su un sistema numerico che assegna un valore quantitativo (voto numerico) a ciascun elemento individuato nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100.

AREA B

La progressione economica interna alla categoria può svilupparsi fino all'acquisizione di tutti gli incrementi retributivi in essa previsti vale a dire fino a **B3**.

Passaggio da B1 a B2

Fattori	Punteggio max
Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	40
Anzianità nell'Ente e nel livello di appartenenza	10
Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	30

- Valutazione delle competenze professionali acquisite: verrà fatta una valutazione da parte del Direttore Generale in merito alle accresciute capacità di utilizzo di tecniche e metodi di lavoro e a quella di iniziativa si fasi del processo presidiato e verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.
- Anzianità:
 - nel livello di appartenenza: 2 punti per anno (fino ad un massimo di 6 punti);
 - complessiva nell'Ente: 1 punti per anno (fino ad un massimo di 4 punti).
- Titoli culturali e professionali: diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge (fino a 10 punti)
Eventuali corsi professionalizzanti o abilitazioni (fino a 5 punti)
- Percorsi formativi: Corso della durata di almeno 10 ore diretto a far conseguire al candidato un più elevato livello di professionalità inerente alle competenze a contenuto amministrativo e istituzionale proprie dell'area (5 punti max).

62

MF

2

MS

wa

AW

- Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2016/2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,17 per ogni punto conseguito – dato dalla media tra le due valutazioni semestrali – a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

Passaggio da B2 a B3

Fattori	Punteggio max
Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	40
Anzianità nell'Ente e nel livello di appartenenza	10
Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	30

- Valutazione delle competenze professionali acquisite: verrà fatta una valutazione da parte del Direttore Generale in merito alle accresciute capacità di soluzione dei problemi, con varietà di alternative proposte, e alla capacità di orientamento verso risultati complessivi di gruppo e verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.
- Anzianità:
 - nel livello di appartenenza: 2 punti per anno (fino ad un massimo di 6 punti);
 - complessiva nell'Ente: 1 punti per anno (fino ad un massimo di 4 punti).
- Titoli culturali:
 - Diploma di istruzione di 2° grado 6 punti
 - Diploma universitario o laurea 9 punti
 - Titoli superiori
(diploma di specializzazione post universitaria, abilitazione professionale, master) 3 punti
 - Altri Titoli culturali
(tecniche redazionali atti, lingue straniere, volontariato etc.) 3 punti

CP

MB

d

M.S.

R
for
Luca

- Percorsi formativi: Corso della durata di almeno 15 ore diretto a far conseguire al candidato un più elevato livello di professionalità inerente alle competenze a contenuto amministrativo e istituzionale proprie dell'area (5 punti max).
- Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2016/2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,17 per ogni punto conseguito – dato dalla media tra le due valutazioni semestrali – a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

AREA C

La progressione economica interna alla categoria può svilupparsi fino all'acquisizione di tutti gli incrementi retributivi in essa previsti vale a dire fino a C5.

Passaggi da C1 a C2

Fattori	Punteggio max
Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	40
Anzianità nell'Ente e nel livello di appartenenza	10
Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	30

- Valutazione delle competenze professionali acquisite: verrà fatta una valutazione da parte del Direttore Generale in merito alle accresciute capacità di soluzione dei problemi, con varietà di alternative proposte, e alla capacità di orientamento verso risultati complessivi di gruppo e verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.
- Anzianità:
 - nel livello di appartenenza: 2 punti per anno (fino ad un massimo di 6 punti);
 - complessiva nell'Ente: 1 punti per anno (fino ad un massimo di 4 punti).

u

ML

L

MS

Z

W

- **Titoli culturali:**
 - Diploma di istruzione di 2° grado 6 punti
 - Diploma universitario o laurea 9 punti
 - Titoli superiori
(diploma di specializzazione post universitaria, abilitazione professionale, master) 3 punti
 - Altri Titoli culturali
(tecniche redazionali atti, lingue straniere, volontariato etc.) 3 punti

- **Percorsi formativi:** Corso della durata di almeno 15 ore diretto a far conseguire al candidato un più elevato livello di professionalità inerente alle competenze a contenuto amministrativo e istituzionale proprie dell'area (5 punti max).

- **Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale.** In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2016/2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,17 per ogni punto conseguito – dato dalla media tra le due valutazioni semestrali – a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

Passaggi da C2 a C3

Fattori	Punteggio max
Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	40
Anzianità nell'Ente e nel livello di appartenenza	10
Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	30

- **Valutazione delle competenze professionali acquisite:** verrà fatta una valutazione da parte del Direttore Generale in merito alle accresciute capacità di soluzione dei problemi, con varietà di alternative proposte, e alla capacità di orientamento verso risultati complessivi di gruppo e verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.

al

MA

d

ALLS

Z SW
hnd

- **Anzianità:**
 - nel livello di appartenenza: 2 punti per anno (fino ad un massimo di 6 punti);
 - complessiva nell'Ente: 1 punti per anno (fino ad un massimo di 4 punti).
- **Titoli culturali:**
 - Diploma di istruzione di 2° grado 6 punti
 - Diploma universitario o laurea 9 punti
 - Titoli superiori
(diploma di specializzazione post universitaria, abilitazione professionale, master) 3 punti
 - Altri Titoli culturali
(tecniche redazionali atti, lingue straniere, volontariato etc.) 3 punti
- **Percorsi formativi:** Corso della durata di almeno 15 ore diretto a far conseguire al candidato un più elevato livello di professionalità inerente alle competenze a contenuto amministrativo e istituzionale proprie dell'area (5 punti max).
- **Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale.** In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2016/2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,17 per ogni punto conseguito – dato dalla media tra le due valutazioni semestrali – a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

Passaggi da C3 a C4

Fattori	Punteggio max
Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	40
Anzianità nell'Ente e nel livello di appartenenza	10
Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	30

if

Mh

2

7
M.S.

luc

- Valutazione delle competenze professionali acquisite: verrà fatta una valutazione da parte del Direttore Generale in merito alle accresciute capacità di soluzione dei problemi, con varietà di alternative proposte, e alla capacità di orientamento verso risultati complessivi di gruppo e verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.
- Anzianità:
 - nel livello di appartenenza: 2 punti per anno (fino ad un massimo di 6 punti);
 - complessiva nell'Ente: 1 punti per anno (fino ad un massimo di 4 punti).
- Titoli culturali:
 - Diploma di istruzione di 2° grado 6 punti
 - Diploma universitario o laurea 9 punti
 - Titoli superiori
(diploma di specializzazione post universitaria, abilitazione professionale, master) 3 punti
 - Altri Titoli culturali
(tecniche redazionali atti, lingue straniere, volontariato etc.) 3 punti
- Percorsi formativi: Corso della durata di almeno 15 ore diretto a far conseguire al candidato un più elevato livello di professionalità inerente alle competenze a contenuto amministrativo e istituzionale proprie dell'area (5 punti max).
- Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2016/2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,17 per ogni punto conseguito – dato dalla media tra le due valutazioni semestrali – a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

Passaggi da C4 a C5

Fattori	Punteggio max
Esperienza maturata e competenze professionali acquisite	40
Anzianità nell'Ente e nel livello di appartenenza	10

af

Md *d* *✓*

MIS

✓

for
W

Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5
Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	30

- Valutazione delle competenze professionali acquisite: verrà fatta una valutazione da parte del Direttore Generale in merito alle accresciute capacità di soluzione dei problemi, con varietà di alternative proposte, e alla capacità di orientamento verso risultati complessivi di gruppo e verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 40 punti.
- Anzianità:
 - nel livello di appartenenza: 2 punti per anno (fino ad un massimo di 6 punti);
 - complessiva nell'Ente: 1 punti per anno (fino ad un massimo di 4 punti).
- Titoli culturali:
 - Diploma di istruzione di 2° grado 6 punti
 - Diploma universitario o laurea 9 punti
 - Titoli superiori
(diploma di specializzazione post universitaria, abilitazione professionale, master) 3 punti
 - Altri Titoli culturali
(tecniche redazionali atti, lingue straniere, volontariato etc.) 3 punti
- Percorsi formativi: Corso della durata di almeno 15 ore diretto a far conseguire al candidato un più elevato livello di professionalità inerente alle competenze a contenuto amministrativo e istituzionale proprie dell'area (5 punti max).
- Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale. In merito all'attribuzione del punteggio relativo a tale criterio verranno prese in considerazione le valutazioni operate sulla performance individuale e organizzativa conseguita da ciascun dipendente nel triennio 2016/2018. Il criterio di assegnazione del punteggio avverrà nel seguente modo: vengono assegnati punti 0,17 per ogni punto conseguito – dato dalla media tra le due valutazioni semestrali – a titolo di performance individuale ed organizzativa nel triennio 2016/2018, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

Articolo 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'art. 7, comma 6, lett. b), del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018, prevede espressamente che sono oggetto di contrattazione integrativa di sede unica la fissazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
2. L'art. 78 del medesimo CCNL prevede:
 - al comma 1 che "I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.";
 - al comma 2 che "La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1";
 - al comma 3 che "La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita."

In ottemperanza al richiamato art. 78, comma 3, le parti stabiliscono di attribuire complessivamente a due unità la maggiorazione ivi prevista, selezionandole tra le prime due tra il personale valutato positivamente che ha conseguito il punteggio migliore a titolo di performance individuale. La misura di detta maggiorazione è fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e fissata a € 1.050,00. Tale valore viene ricavato tramite il calcolo del valore medio pro-capite dei premi attribuiti nel corso dello scorso anno.
3. In merito alle modalità di assegnazione dei premi relativi alla performance collettiva e individuale le parti stabiliscono di utilizzare il sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale della LILT n. 12 del 12/06/2018, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 2, comma 4.

Articolo 6

Interventi di natura assistenziale e sociale

1. L'art. 80 del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018, prevede:
 - al comma 1, che "Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;



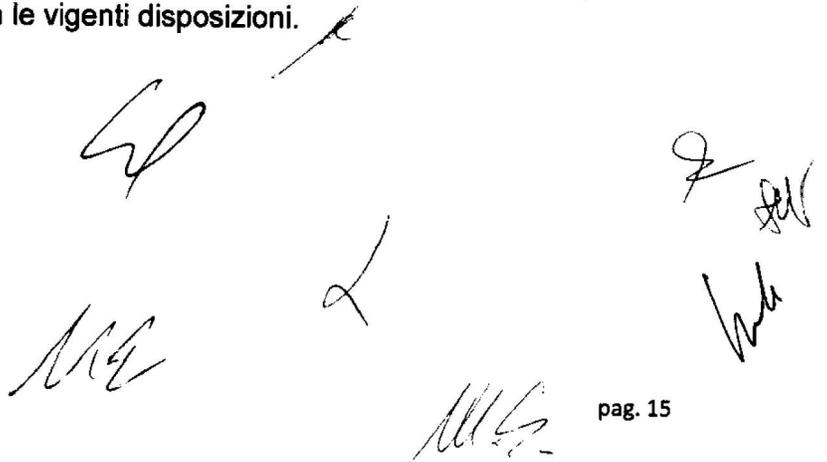
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale”;
- al comma 2 che "Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 77 del presente contratto."
2. Le parti concordano di rimandare in altra sede la definizione di quanto previsto dall'art. 80 anche in previsione delle nuove discipline previste dal nuovo modello di "welfare contrattuale" (ARAN)

Art. 7

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine convengono sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 12/2/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
4. Per quanto non disciplinato, restano in vigore le clausole del precedente contratto integrativo, sottoscritto in data 30 gennaio 2017, in quanto compatibili con il presente contratto e con le vigenti disposizioni.

Roma 11/07/2019



Handwritten signatures and initials are present on the page, including a large signature at the top center, a signature at the bottom left, a signature at the bottom center, and several initials on the right side.

TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2019

125.236,00

Strordinari e Banca Ore
INDENNITA' DI ENTE
Progressioni posizioni economiche Interni alle aree (B1-B2 / C1-C2) dal 01/01/2015
Progressioni posizioni economiche Interni alle aree (B2-B3 / C2-C3) dal 01/01/2019
43.926,71

8.000,00
23.081,76
6.148,95
6.596,00

Posiz. organizzative (ex art. 77 comma 2 lettera f) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018)
Contabilità, bilanci e appalti (n. 1 dip. categoria C)

2.582,28

Indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018)
processo di lavoro ad alto tasso di innovazione tecnologica (gestione sito web, gestione rete, gestione posta elettronica ecc.) (n. 1 dip. categoria B)
processo di supporto alla Scuola Nazionale del Volontariato LILT (n. 1 dip. categoria B)
processo di lavoro relativi alla gestione dell'archivio e del protocollo informatico (n. 1 dip. categoria B)
processo di gestione cassa valori, progetto MIUR e inserimento dati per generazione buste paga (n. 1 dip. categoria B)
processo di gestione supporto ref tecnico ammvv att tà convenzioni servizi LILT ENI SNAM etc(n.1 dip categoria B)

1.300,00
1.300,00
1.300,00
1.300,00
1.300,00

TOTALE INDENNITA'

9.082,28

progetto organizzativo - smaltimento documentazione archivio cartaceo (n. 1 dip. Categoria C - n. 1 dip. Categoria B - n. 1 dip. Categoria A)

1.800,00

TOTALE PROGETTO

1.800,00

COMPENSO INCENTIVANTE COLLETTIVO/INDIVIDUALE

maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di personale (categorie A-B-C)
importo performance individuale (40%)
importo performance organizzativa (60%)

1.050,00
27.750,80
41.626,21

Criteri erogazione:
- performance individuale (in base alla effettiva presenza 9 mesi e scheda di valutazione)
- performance organizzativa
- due fasi (la prima entro il 31/7 a titolo di acconto e la seconda a titolo di validazione OIV su relazione della performance)

Totale Fondo Trattamento Accessorio Anno 2019

125.236,00

Roma 11 luglio 2019

[Handwritten signatures and initials]