

## Legge italiana per la Lotta contro i Tumori

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(come da relativi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico – Ufficio XVI – Circolare n. 25 del 19/07/2012)

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

**(CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2016 – 2018)**

#### Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Contratto 01.01.2019 sottoscritto in data 11.07.2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale della LILT Componenti: RSU LILT Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS – UILPA SETT DEP – CONFINTESA FP Firmatarie del contratto: Direttore Generale, RSU LILT, CGIL FP, CISL FP, UILPA DEP, CONFINTESA FP
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente della LILT
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Costituzione del fondo risorse decentrate; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019; c) Progressioni economiche all'interno delle aree; d) Straordinario e Banca Ore; e) Sistema di misurazione e valutazione performance; f) Progetto incentivante.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da verbale n. 513 del 16/07/2019</b>
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	È stato adottato il Piano della performance 2019-2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 2 del 10 gennaio 2019. È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 1 del 10 gennaio 2019

  
1

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance 2018 adottata con decreto del Presidente Nazionale della LILT n. 4 del 19 giugno 2019, validata 2019 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con provvedimento dell'OIV prot. n. 2019E0002203 del 27 giugno 2019
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

*Articolo 1. Campo di applicazione, efficacia e durata*

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente dipendente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo di vigenza del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2016 - 2018.

*Articolo 2 Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate*

Il fondo risorse decentrate, come da Determina del Direttore Generale n. 25 del 21 maggio 2019, viene costituito secondo quanto previsto dall'art. 76 del citato CCNL e, in particolare, dal comma 3 che stabilisce che l'importo relativo Fondo risorse decentrate è stabilmente incrementato e ridotto per i seguenti motivi:

- l'art. 89, comma 5, del menzionato Contratto Collettivo Nazionale il quale stabilisce che il Fondo di cui al citato articolo 76, comma 3 è stato incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2018, di un importo di €. 2.095,73, corrispondente allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015, pari a €. 427.699,00;
- l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a decorrere dal 1° gennaio 2017, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, che risulta per la LILT Sede Centrale pari ad € 125.236,00;
- il fondo risorse decentrate previsto per l'anno 2018 è stato ridotto ridotto - ai sensi dell'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 - dei seguenti importi, in ragione dell'avvenuta cessazione di un dipendente a tempo indeterminato categoria C1- posizione economica C2 - come di seguito specificato:

Riduzione indennità di ente Dipendente cessato dal servizio (C1) ((€ 2.190,96 * 8/12)	1.460,64
Riduzione per premio di produzione Dipendente cessato dal servizio C1 (4.888,05 * 8/12)	3.258,70
Riduzione livello economico Dipendente cessato dal servizio C2 progressione economica (differenza tabellare da C2 a C1 ) (tabellare 21.903,40 – 21.147,84) * 8/12 + 13 mensilità	549,73
<b>TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019</b>	<b>5.269,07</b>

- il citato fondo risorse decentrate 2019 è stato incrementato - con riferimento agli importi variabili di cui all'art. 76, comma 4) lett. A), del CCNL Funzioni Centrali, concernente le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 4, della Legge 449/1997 – di un importo pari a euro 5.269,07. Tale aumento determina un ammontare complessivo relativo alle risorse variabili del citato fondo pari a €. 12.050,34 (corrispondente



al 12,30% dell'importo previsto per l'esercizio 2019 relativo a "contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali" pari a € 98.000,00);

Per quanto sopra, l'importo, così rideterminato, del fondo risorse decentrate 2019 risulta per complessivi € 125.236,00, pari all'ammontare del medesimo fondo per l'anno 2016;

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

<b>RISORSE FISSE</b>	
CCNL 98/01 ART 31 LETT. A (Fondo Originario)	44.064,00
CCNL 00/01 art 4 c. 3 lettera e (aumento 1,5% monte salari)	2.636,00
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>46.700,00</b>
<b>ALTRE RISORSE FISSE</b>	
ccnl 98/01 art. 31 lett J (+ 0,80% retribuzione mensile)	1.372,00
CCNL 00/01 art 4 c. 3 lettera a (aumento 0,57% monte salari)	2.294,00
Aumenti Contratti CCNL da contrattazione integrativa decentrata libera da vincoli contrattuali (CCI 4/9/2008 e 5/10/2009 e 26/4/2010)	45.761,00
CCNL 02/05 art. 25 c. 2 (integrazione € 15,90 pro capite)	2.273,00
CCNL 04/05 art 5 c. 1 -2 e 3 (incrementi fondo)	13.109,00
Art 06/09 art 36 c. 1(incrementi Fondo)	788,00
incremento C.I. CCNL 06/09 art 1 c. 2	4.062,00
<b>TOTALE ALTRE RISORSE FISSE</b>	<b>69.659,00</b>
<b>TOTALE GENERALE RISORSE FISSE ANNO 2016</b>	<b>116.359,00</b>
Riduzione indennità di ente Dipendente cessato dal servizio (C1) (€. 2.190,96 * 8/12)	1.460,64
Riduzione per premio di produzione Dipendente cessato dal servizio C1 (4.888,05 * 8/12)	- 3.258,70
Riduzione livello economico Dipendente cessato dal servizio C2 progressione economica (differenza tabellare da C2 a C1 ) (tabellare 21.903,40 – 21.147,84) * 8/12 + 13 mensilità	- 549,73
<b>TOTALE GENERALE RIDUZIONE</b>	<b>- 5.269,07</b>
<b>TOTALE NUOVE RISORSE FISSE ANNO 2017</b>	<b>111.089,93</b>
Recupero somme ridotte per riacquisizione premio di produzione Dipendente cessato dal servizio C1 (4.888,05 * 8/12) Art. 1 comma 236 del L. 208/2015 abrogazione	3.258,70
Recupero somme per riacquisizione livello economico Dipendente cessato dal servizio C2 progressione economica (differenza tabellare da C2 a C1 ) (tabellare 21.903,40 – 21.147,84) * 8/12 + 13 mensilità Art. 1 comma 236 del L. 208/2015 abrogazione	549,73
Recupero somme per riacquisizione indennità di ente Dipendente cessato dal servizio (C1) ((€ 2.190,96 * 8/12) Prevista anche dall'applicazione CCNL 2016-2018 art 76 Lettera c): Indennità di Ente Art. 1 comma 236 del L. 208/2015 abrogazione	1.460,64
CCNL 2016-2018 Art 89 comma 5 a decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% €. 2.095,73 del monte salari dell'anno 2015, ovvero € 427.699,00	2.095,73
<b>TOTALE GENERALE RIACQUISIZIONI E AUMENTI CONTRATTUALI</b>	<b>7.364,80</b>
<b>TOTALE GENERALE RISORSE FISSE ANNO 2018</b>	<b>118.454,73</b>
Riduzione indennità di ente Dipendente cessato dal servizio (C1) (€. 2.190,96 * 8/12)	1.460,64
Riduzione per premio di produzione Dipendente cessato dal servizio C1	- 3.258,70

(4.888,05 * 8/12)	
Riduzione livello economico Dipendente cessato dal servizio C2 progressione economica (differenza tabellare da C2 a C1 ) (tabellare 21.903,40 – 21.147,84) * 8/12 + 13 mensilità	- 549,73
<b>TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019</b>	- 5.269,07
<b>TOTALE GENERALE RISORSE FISSE ANNO 2019</b>	<b>113.185,66</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b> Contributi dell'utenza per servizi non essenziali ex art 43, comma 4, della Legge 449/1997 (12.30 % su somme accertate € 98.000,00)	12.050,34
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>12.050,34</b>

<b>TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019</b>	<b>125.236,00</b>
--	-------------------

Le suddette risorse 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 interni 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 organizzative 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 2019		125.236,00

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) relativa alle materie inerenti la contabilità, i bilanci e gli appalti.

Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti con atto scritto e motivato, per un periodo di un anno, 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:
  - processo di lavoro di innovazione tecnologica (gestione sito web, gestione rete, gestione posta elettronica ecc.) (n. 1 dip. categoria B);
  - processo di supporto alla gestione delle attività di organizzazione e finanziamento della Scuola Nazionale del Volontariato LILT (n. 1 dip. categoria B);
  - 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);
  - processi di gestione cassa e maneggio valori - con particolare riguardo alla gestione dei buoni pasto e cassa economica - di supporto alla gestione delle attività di organizzazione e finanziamento del progetto MIUR "Guadagnare salute con la LILT" (n. 1 dip. categoria B);
  - 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), ai sensi dell'art 78 comma 3 del CCNL, viene attribuito a n. 2 unità di personale che abbiano conseguito la valutazione della performance individuale più elevata individuati nelle Aree A-B-C;
  - 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 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).

#### *Articolo 3 e 4 Progressioni economiche all'interno delle aree e criteri per le progressioni economiche*

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”; è stato concertato con le OO.SS. di procedere nel 2019 all'espletamento delle procedure selettive previste dal successivo articolo 4 del 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.

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 intressate 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.

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.

E' stato previsto, rispetto ai precedenti CCI LILT, il criterio "Risultati conseguiti a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale" ai sensi del art. 11 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75

<b>Fattori</b>
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.

#### *Articolo 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*

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 la fissazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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, il CCI LILT ha stabilito 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.

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 dall'articolo 2, comma 4 del CCI.

1. *Sistema di misurazione e valutazione performance.*

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 12 del 12 giugno 2018 viene redatto, in ottemperanza a quanto sancito dal D.lgs n.150/2009, così come modificato dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 e dalle linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017. Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" rappresenta l'insieme dei criteri di carattere metodologico e procedurale per la misurazione e la valutazione della "performance organizzativa ed individuale" della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati. Le innovazioni dettate dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 hanno apportato importanti novità al rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti tramite la valorizzazione del merito, dei risultati e della performance organizzativa ed individuale. Il documento, illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione del Direttore Generale, e del personale dipendente in servizio, rappresenta, pertanto, il necessario supporto e riferimento operativo dell'O.I.V., oltre che un importante strumento di comunicazione dell'Ente.

2. *Finalità del sistema di valutazione.*

Le finalità del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori sono tese:

- alla valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente con l'erogazione di premi per i risultati conseguiti;
- al miglioramento del processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti relativamente alle proposte di individuazione degli obiettivi dell'Ente;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- alla diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità e l'iniziativa individuale;
- al migliore impiego delle risorse umane;
- alla cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

*Destinatari*

Il personale della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori è inquadrato in aree funzionali sotto la direzione di un unico Direttore.

Ciò premesso, i destinatari del presente sistema di valutazione sono

- il Direttore Generale, unico Direttore preposto alla gestione dell'Ente;
- il personale;

Gli ambiti di misurazione della performance individuale, si distinguono tra:

- misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore, collegata:

- a) ai risultati legati alla performance generale dell'Ente nel suo complesso;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

*on*

- c) ai comportamenti.
- d) misurazione e valutazione della performance individuale del personale, in funzione della collocazione della risorsa umana nell'ambito dell'organizzazione, collegata:
- e) ai risultati legati alla performance complessiva dell'area di appartenenza;
- f) ai risultati individuali legati a obiettivi relativi ad attività e progetti di specifica competenza del dipendente;
- c) ai comportamenti.

La misurazione delle performance avviene attraverso specifici indicatori collegati ad obiettivi assegnati. Gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni, quali:

- stato delle risorse: umane, economico-finanziarie, strumentali;
- efficienza: economica e produttiva, relativi alla capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali (input) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (output);
- efficacia: quantitativa e qualitativa;
- impatto: sociale, economico e ambientale.

Il target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore che l'indicatore deve assumere perché si raggiunga il risultato atteso.

Essi, pertanto, devono essere:

- rilevanti in termini di correlazione con le esigenze e le aspettative degli stakeholder più significativi e con le politiche e strategie dell'organizzazione;
- aggiornati, affidabili e precisi con i dovuti riferimenti alla ripetibilità delle misure e alla qualità e certificabilità dei dati;
- segmentati per offrire la possibilità di analizzare, con il giusto livello di approfondimento, aspetti generali e problematiche specifiche delle differenti aree dell'Ente o dei servizi erogati;
- confrontabili nel tempo (trend analysis).

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 60%; la valutazione dei comportamenti fornisce un contributo del 40%.

1 La Partecipazione degli utenti interni.

L'O.I.V., al fine di favorire la partecipazione degli utenti interni al processo di misurazione della performance organizzativa, in concomitanza con i monitoraggi previsti sull'avanzamento delle attività programmate, procederà a fissare incontri con gli stessi al fine di verificare eventuali criticità ed acquisire contributi mirati al miglioramento del processo di misurazione.

Modalità di svolgimento del processo.

Il processo di valutazione si articola in tre fasi:

fase 1: definizione degli obiettivi e loro assegnazione;

fase 2: monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti;

fase 3: valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.

Fase 1: definizione degli obiettivi e loro assegnazione.

La Direzione, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive degli organi di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili delle Aree Strategiche gli obiettivi per le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Le proposte vengono formulate previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione.

Successivamente tra Direzione e Organo Politico della LILT si tiene la negoziazione, condivisione ed assegnazione alla Direzione stessa degli obiettivi organizzativi e relativi alle linee di maggior rilievo, con i relativi pesi.

*mn*

Il tutto si tradurrà nel Piano della Performance da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, la cui pubblicazione avrà valore di notifica al personale tutto.

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del personale avvengono con riferimento al raggiungimento sia di specifici obiettivi individuali sia di obiettivi di unità/gruppo, riferiti ad idonei indicatori.

La misurazione e la valutazione del personale dipendente, svolta dal Direttore sulla base del presente sistema di valutazione, sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali collegati alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro. La verifica dell'attuazione degli obiettivi viene effettuata prendendo in considerazione i report consuntivi sull'attuazione degli obiettivi. Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisi) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.

**Fase 2: monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti.**

Con cadenza semestrale e sulla base dei dati di report forniti dal dipendente, verificati dai Responsabili delle Aree Funzionali, il Direttore e l'O.I.V., effettuano il monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, volto a rilevare l'avanzamento degli obiettivi e gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato. All'esito di diffinità rispetto agli obiettivi prefissati, segue incontro con il personale interessato, al fine di accertarne le cause e di definire gli interventi correttivi.

Di tali scostamenti tiene conto:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione per la redazione della proposta di valutazione del Direttore agli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- il Direttore quanto alla valutazione individuale del personale.

**Fase 3: valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.**

La fase della valutazione della performance si basa sull'analisi dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati e si conclude con l'assegnazione di un punteggio, così come definito nei successivi paragrafi.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa sono riportati nella Relazione sulla Performance. L'Ente, facendo riferimento a quanto previsto in sede di programmazione, individua gli obiettivi da perseguire per l'anno di riferimento, delineando i risultati attesi attraverso gli indicatori e i relativi target, specificando:

- le attività e i progetti da realizzare per il raggiungimento dell'obiettivo;
- i risultati attesi in termini quantitativi;
- il valore di partenza del/degli indicatori (baseline) al fine di dare visibilità ai risultati conseguiti nell'anno/i precedente/i;
- le unità organizzative che devono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi;
- l'integrazione fra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio.

**Criteri di valutazione.**

La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Essa deriva, pertanto, dal risultato di due componenti:

- dai comportamenti, ossia da "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione;
- dai risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance, raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso attraverso attività e progetti.

La valutazione della performance individuale oltre ad evidenziare il contributo delle singole unità di personale rispetto agli obiettivi complessivi dell'Amministrazione, contribuisce a promuovere un clima di collaborazione motivazionale, favorendo, altresì, il senso di appartenenza nell'ottica della condivisione e del miglioramento continuo.

Il sistema di valutazione interessa due distinte aree:

- a) la valutazione dei risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel piano della performance;
- b) la valutazione dei comportamenti.

a) Valutazione dei risultati

La valutazione dei risultati presuppone l'assegnazione di obiettivi differenziati a seconda del ruolo del dipendente (Direttore e altri dipendenti) che devono essere raggiunti nel corso dell'anno.

La valutazione dei risultati, pertanto, si configura quale valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati.

Per ogni obiettivo (vedi scheda n.1) sono individuati:

- Descrizione;
- Peso attribuito all'obiettivo;
- Indicatore di risultato misurabile quantitativamente;
- Target (quantificazione numerica dell'obiettivo);
- Piano di azione e limiti temporali di riferimento.

b) Valutazione dei comportamenti

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti sono presi come fattori di valutazione i seguenti elementi:

Per il personale:

- capacità di adattamento operativo, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio;
  - capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione;
  - capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi;
  - capacità di proporre soluzioni innovative.
- precisione e qualità delle prestazioni svolte, da valutarsi sulla base della coerenza rispetto alle disposizioni ricevute, del livello delle prestazioni e dell'applicazione delle procedure e delle tecniche apprese ed applicate nei processi lavorativi;
- capacità di rapportarsi con soggetti/utenti terzi, da valutarsi in termini di:
  - disponibilità e cortesia a fornire informazioni e facilitare l'esercizio dei diritti;
  - attenzione alle domande di ciascuno e di capacità di fornire le spiegazioni che gli siano richieste;
  - capacità di creare un rapporto di fiducia e collaborazione tra cittadini e amministrazione;
  - capacità di gestire in modo corretto anche situazioni di crisi;
  - rispetto delle tempistiche;
  - capacità di risposta sollecita verso l'esterno.

La valutazione complessiva della performance individuale, come sopra detto, è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 60 per il personale) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti (massimo 40 punti).

Ponderazione e valutazione dei risultati.

I fattori di ponderazione da applicare alle diverse aree di valutazione, al fine di individuare in che modo ciascuno di essi concorrerà alla valutazione complessiva, sono differenziati a seconda del grado di responsabilità e del tipo di obiettivo.

In ogni caso la ponderazione deve essere strutturata in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti che l'Ente ritiene prioritari conseguire e che considera fondamentali per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

Per l'area di valutazione dei risultati la valutazione procede mettendo in relazione il peso attribuito ad ogni obiettivo con il grado di raggiungimento del risultato atteso. Il processo si articola come di seguito:

Direttore  
Esempio:

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d = c·100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d·a/100)
OB. 1		30	60	60	100%	30
OB. 2		20	50	42,5	85%	17
OB. 3		10	30	20	65%	13
		TOTALE PESO 60			TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO 60	

#### Personale dipendente

##### Obiettivi

- ad ogni obiettivo viene associato un indicatore quantitativo misurabile ed un target. Il rapporto percentuale tra il valore effettivamente ottenuto rispetto al target proposto fornisce il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;
- il prodotto del peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento di ciascuno fornisce il punteggio ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

##### Esempio:

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d = c·100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d·a/100)
OB. 1		20	60	60	100%	20
OB. 2		30	50	40	80%	24
OB. 3		10	50	30	60%	6
		TOTALE PESO 60			TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO 50	

#### Valutazione dei comportamenti

Per l'area di valutazione dei comportamenti la valutazione procede mettendo in relazione il peso attribuito ad ogni macro-fattore di valutazione con i valori di una scala oscillante dal giudizio negativo a quello ottimo. Il processo si articola come di seguito:

##### Direzione

Macro-fattore di valutazione	Fattore di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore
Capacità di direzione organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione del proprio tempo</li> <li>- Flessibilità</li> <li>- Gestione delle innovazioni</li> <li>- Orientamento generale al controllo e in particolare a quello di gestione</li> </ul>	15

Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership, motivazione e responsabilizzazione</li> <li>- Gestione del clima organizzativo</li> <li>- Gestione e sviluppo delle risorse umane</li> <li>- puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale.</li> </ul>	15
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicazione interna ed esterna</li> <li>- Orientamento all'integrazione</li> <li>- Gestione delle emergenze</li> <li>- Gestione del cambiamento</li> </ul>	10

Personale dipendente

Macro-fattore di valutazione	Fattore di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore
Capacità di adattamento operativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro;</li> <li>- capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione;</li> <li>- capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi;</li> <li>- capacità di proporre soluzioni innovative.</li> </ul>	20
Precisione e qualità della prestazione svolta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto delle disposizioni</li> <li>- Qualità del lavoro</li> <li>- Plasticità</li> </ul>	15
Capacità di rapportarsi con l'utenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilità e cortesia nell'informazione</li> <li>- Attenzione e capacità informativa</li> <li>- Fiducia e collaborazione</li> <li>- Gestione situazioni di crisi</li> <li>- Rispetto tempistiche</li> <li>- Capacità di risposta sollecita verso l'esterno</li> </ul>	5

*ow*

Per tutti i dipendenti e per il Direttore Generale la metodologia per la valutazione dell'area dei comportamenti si basa su:

- applicazione ad ogni macro-fattore di valutazione di un peso;
- applicazione ad ogni macro-fattore di valutazione di una scala di valori di risultato su base numerica oscillante da 0 (giudizio negativo) a 1 (giudizio ottimo), così articolata:

Ottimo	1
Buono	0,75
Discreto	0,5
Sufficiente	0,25
Insufficiente	0

- il prodotto del peso di ciascun macro fattore di valutazione per il valore assegnato fornisce il punteggio parziale ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:  
Per il Direttore

Descrizione dei macro-fattori	Peso attribuito ai macro-fattori	Punteggio di valutazione					Punteggio ponderato (Peso x Punteggio)
		0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di direzione organizzativa	15	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa	15	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	10	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>						<b>22,50</b>

Esempio:  
Per gli altri dipendenti

Descrizione dei macro-fattori	Peso attribuito ai macro-fattori	Punteggio di valutazione					Punteggio ponderato (Peso x Punteggio)
		0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di adattamento operativo	20	0	0,25	0,5	0,75	1	5
Precisione e qualità della prestazione svolta	15	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
Capacità di rapportarsi con l'utenza	5	0	0,25	0,5	0,75	1	3,75
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>						<b>16,25</b>

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La valutazione complessiva di ogni dipendente è infine data dalla somma dei totali parziali dell'area degli obiettivi e dell'area di valutazione dei comportamenti e delle conoscenze come segue:

Area dei risultati	Totale parziale (a)	
Area dei comportamenti	Totale parziale (b)	
Valutazione complessiva	Totale	(c = a + b)

### 3. Gestione del contraddittorio e procedure di conciliazione

Se la valutazione espressa dall'Organismo di valutazione non è condivisa dal Direttore, quest'ultimo può chiederne la modifica all'OIV che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione. L'OIV assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del Direttore. In caso di esito negativo, il Direttore può promuovere un ricorso scritto e motivato all'organo di vertice dell'Ente che entro 15 giorni, previa audizione dell'OIV, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del Direttore rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazione e dalla legislazione vigente in materia.

Il dipendente che non condivide il risultato finale della valutazione può, entro dieci (10) giorni dalla data di comunicazione della valutazione, a pena di decadenza, promuovere un ricorso scritto e motivato al Direttore e chiederne la modifica. Il Direttore assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente. In caso di esito negativo, il dipendente può promuovere un ricorso scritto e motivato all'Organismo indipendente di valutazione che entro 15 giorni, previa audizione del Direttore, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del dipendente rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e dalla legislazione vigente in materia. La valutazione definitiva negativa del Direttore, (punteggio inferiore a 40) oltre a comportare la non assegnazione dell'incentivazione prevista (retribuzione di risultato), può comportare, previa controdeduzioni degli interessati, la revoca o la mancata conferma dell'incarico da parte dell'organo di Governo e conseguentemente la perdita della retribuzione di posizione, nonché, per ciò che attiene i dipendenti la mancata corresponsione dell'incentivo di produttività e miglioramento dei servizi, della progressione economica all'interno della categoria, della progressione di carriera.

Le valutazioni finali sono trasmesse all'Organismo indipendente di Valutazione per l'avvio della procedura per la corresponsione dei compensi incentivanti, corresponsione che potrà avvenire, per i soli dipendenti una volta completato l'iter per la contrattazione decentrata. I compensi saranno proporzionati al punteggio ottenuto con la valutazione e sulla base di quanto verrà stabilito in sede di contrattazione integrativa dall'Ente con le Organizzazioni Sindacali, di cui allo stato l'Ente è sprovvista.

La corresponsione della retribuzione di risultato avverrà solo dopo la validazione da parte dell'O.I.V. della relazione sulla performance.

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, eccezione 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.

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 6 Interventi di natura assistenziale e sociale*

Viene rimandata la definizione di quanto previsto dall'art. 80 anche in previsione delle nuove discipline previste dal nuovo modello di "welfare contrattuale" (ARAN)

#### *Articolo 7 Clausole programmatiche e finali*

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 2020-2022, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

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 2020-2022.

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.

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.

#### *Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.*

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il fondo viene ripartito secondo le seguenti voci:

a) Straordinari e Banca ore	8.000,00
b) Indennità	10.882,28
c) Compenso incentivante	70.427,01
d) Indennità di Ente	23.081,76
e) Progressioni livelli economici interni alle aree	12.844,95

**TOTALE** **125.236,00**

#### **C) effetti abrogativi impliciti**

Si determinano effetti abrogativi rispetto alla disciplina prevista dal precedente Contratto Collettivo Integrativo, con riferimento alle indennità e alla disciplina di distribuzione del premio incentivante.

#### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Si attesta che nel CCI LILT 2019 sono stati rispettati tutti i vincoli di legge per quanto riguarda le materie negoziali ed il divieto di distribuzione a pioggia delle risorse e in particolare in applicazione di quanto previsto dall' art. 9 del Decreto Legge n. 78/2010 in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Il CCI LILT 2019 prevede nuove progressioni economiche all'interno delle singole aree. Come richiamato in precedenza, nell'anno 2015, in applicazione degli articoli 9 e 10 del relativo CCI, sono stati effettuati n. 4 passaggi all'interno dell'area B (da B1 a B2) e n. 2 passaggi all'interno dell'area C (da C1 a C2). Detti passaggi di livello economico nell'ambito interno delle aree hanno un costo annuale pari a €. 6.148,95. Per l'anno 2019 - in conformità a quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "progressioni economiche"- si concorda di procedere 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. In particolare gli art. 3 e 4 del CCI LILT regolano le modalità di effettuazione di tali progressioni che rispettano ampiamente il principio di selettività delle stesse.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2019, ci si attende un incremento della produttività del personale nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia, meritocrazia, trasparenza ed economicità a cui si ispirano le pubbliche amministrazioni.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna.



## Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Integrativo 2019

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni del CCNL – EPNE 2016/2018, è quantificato come di seguito specificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	113.185,66
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	12.050,34
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
<b>Totale risorse</b>	<b>125.236,00</b>

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate totali € 116.359

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo
Risorse storiche al 31/12/01 (Art. 52 C. 2 CCNL 02/05)	96.424,00
Incremento CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	15.376,00
Altre risorse fisse incrementi C.I. CCNL 06/09 art. 1 c. 2	4.559,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

Descrizione	Importo
CCNL 2016-2018 Art 89 comma 5 a decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% € 2.095,73 del monte salari dell'anno 2015, ovvero € 427.699,00	2.095,73

Decrementi

*Collocamento a riposo dipendente C1*

Descrizione	Importo
Trattamento accessorio C1 riduzione 8/12 dal 1/5/2017 per collocamento a riposo dipendente in qualifica C1 Legge stabilità 2016	5.269,07

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili pari a € 12.050,34 sono così determinate

Descrizione*	Importo
Anno 2019 Importo Accertato € 98.000,00	
Contributi dell'utenza per servizi non essenziali (ex Art. 43 comma 4, L. 449/97) (30,00%)	
	12.050,34

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Vengono effettuate decurtazioni del fondo, al riguardo delle risorse fisse, rispetto al 2018.

Riduzione indennità di ente Dipendente cessato dal servizio (C1) ((€ 2.190,96 * 8/12)	-	1.460,64
Riduzione per premio di produzione Dipendente cessato dal servizio C1 (4.888,05 * 8/12)	-	3.258,70
Riduzione livello economico Dipendente cessato dal servizio C2 progressione economica (differenza tabellare da C2 a C1 ) (tabellare 21.903,40 – 21.147,84) * 8/12 + 13 mensilità	-	549,73
<b>TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019</b>	-	<b>5.269,07</b>

Ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – è previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, che risulta per la LILT Sede Centrale pari ad € 125.236,00;

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	125.405
Risorse variabili	33.210
<b>Totale fondo tendenziale</b>	<b>158.615</b>
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-12.219
Decurtazione risorse variabili	-21.160
<b>Totale decurtazioni fondo tendenziale</b>	<b>-33.379</b>
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	113.186
Risorse variabili	12.050
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>125.236</b>

### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

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

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 10.882,28 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art 77 comma2 lettere c) e d) CCNL 2016-2018	6.500,00
Progetto organizzativo	1.800,00
Indennità di equilibrio	0
Indennità di maneggio valori	0

Lavoro notturno e festivo	0
Indennità di posizione organizzativa ex art. 77 comma 2 lettera f) CCNL 2016-2018, ex art. 16 CCNL 06/09), ex art 89 CCNL 2016/2018	2.582,28

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	125.236
Destinazioni ancora da regolare	0
<b>Totale</b>	<b>125.236</b>

### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Le risorse stabili ammontano a € 113.185,66 e coprono gli utilizzi del fondo aventi carattere certo e continuativo;

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 ed in base a quanto previsto dall' *Articolo 14 Sistema di valutazione della produttività del Contratto Integrativo* e anche con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno 2019 viene confermato il costo relativo ai n. 4 passaggi all'interno dell'area B (da B1 a B2) e n. 1 passaggio all'interno dell'area C (da C1 a C2).

Il costo di suddetti passaggi ammonta ad € 6.148,95 che sarà coperto interamente dalle risorse fisse previste nel Fondo risorse decentrate.

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016**

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<b><i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i></b>				
<b><i>Risorse storiche</i></b>				
Risorse storiche al 31/12/01 (Art. 52 C. 2 CCNL 02/05)	96.424	96.424	0	96.424
Altre Risorse (risorse fisse)	19.935	19.935	0	33.540
<b><i>Incrementi contrattuali</i></b>				
CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	-	-	0	-
Adeguamento dotazione organica effettuata in data 31/12/2010	-	-	0	-
<b><i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i></b>				
	7.365	7.365	0	0

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	123.724	123.724	0	129.964
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
	0	0	0	0
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Ec. di gestione (Art. 31 C. 1 L. CCNL 98/01)	0	0	0	19.774
Nuovi Serv. / Riog. - VAR (Art. 4 C. 10 CCNL 00-01)	0	0	0	2.672
Contributi utenza servizi non essenziali ( ex Art. 43 comma 4) L. 449/97)	12.050	6.781	5.269	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	6.781	5.269	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	-10.538	-5.269	-5.269	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-10.538	-5.269	-5.269	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	123.724	123.724	0	129.964
Risorse variabili	12.050	6.781	5.269	28.651
Decurtazioni	-10.538	-5.269	-5.269	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	125.236	125.236	0	158.615

<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
	0	0	0	0
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Ec. di gestione (Art. 31 C. 1 L. CCNL 98/01)	0	0	0	19.774
Nuovi Serv. / Riog. - VAR (Art. 4 C. 10 CCNL 00-01)	0	0	0	2.672
Contributi utenza servizi non essenziali ( ex Art. 43 comma 4) L. 449/97)	12.050	6.781	5.269	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	6.781	5.269	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	0	0	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-10.538	-5.269	-5.269	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	123.724	123.724	0	129.964
Risorse variabili	12.050	6.781	5.269	28.651
Decurtazioni	-10.538	-5.269	-5.269	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	125.236	125.236	0	158.615

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Risorse storiche al 31/12/01 (Art. 52 C. 2 CCNL 02/05)	96.424	96.424	0	96.424
Altre Risorse (risorse fisse)	19.935	19.935	0	33.540

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<b>Incrementi contrattuali</b>				
CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	-	-	0	-
Adeguamento dotazione organica effettuata in data 31/12/2010	-	-	0	-
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>				
CCNL 2016-2018 Art 89 comma 5 a decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% €. 2.095,73 del monte salari dell'anno 2015, ovvero €. 427.699,00	2.096	2.096	0	0
Recupero somme ridotte per riacquisizione premio di produzione Dipendente cessato dal servizio C1 Art. 1 comma 236 del L. 208/2015 abrogazione	0	5.269	-5.269	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>				
Totale	118.455	123.724	-5.269	129.964
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</b>				
	0	0	0	0
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</b>				
Ec. di gestione (Art. 31 C. 1 L. CCNL 98/01)	0	0	0	19.774
Nuovi Serv. / Riog. - VAR (Art. 4 C. 10 CCNL 00-01)	0	0	0	2.672
Contributi utenza servizi non essenziali ( ex Art. 43 comma 4) L. 449/97	12.050	6.781	5.269	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<b>Totale risorse variabili</b>				
Totale	12.050	6.781	5.269	28.651
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
	-5.269	-5.269	0	0
<b>Totale decurtazioni del Fondo</b>				
Totale	-5.269	-5.269	0	0
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse	118.455	123.724	-5.269	129.964
Risorse variabili	12.050	6.781	5.269	28.651
Decurtazioni	-5.269	-5.269	0	0
<b>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Totale	125.236	125.236	0	158.615

<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</b>				
	0	0	0	0
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</b>				
Ec. di gestione (Art. 31 C. 1 L. CCNL 98/01)	0	0	0	19.774
Nuovi Serv. / Riog. - VAR (Art. 4 C. 10 CCNL 00-01)	0	0	0	2.672
Contributi utenza servizi non essenziali ( ex Art. 43 comma 4) L. 449/97	12.050	6.781	5.269	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<b>Totale risorse variabili</b>				
Totale	12.050	6.781	5.269	28.651
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
	-5.269	-5.269	0	0
<b>Totale decurtazioni del Fondo</b>				
Totale	-5.269	-5.269	0	0
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				

Risorse fisse	118.455	123.724	-5.269	129.964
Risorse variabili	12.050	6.781	5.269	28.651
Decurtazioni	-5.269	-5.269	0	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	125.236	125.236	0	158.615

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate

<b>1.01.01.01.003</b>	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€.	12.238,36
<b>1.01.01.01.004</b>	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€.	
	Totale	€.	<u>112.997,64</u>

, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2019 pari a €. 125.236,00 risulta essere rispettato in quanto sono state impegnate

<b>1.01.01.01.003</b>	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€.	12.238,36
<b>1.01.01.01.004</b>	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€.	<u>112.997,64</u>
	Totale	€.	<u>125.236,00</u>

Non risultano economie.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato ai rispettivi capitoli del Bilancio di previsione 2019:

<b>1.01.01.01.003</b>	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€.	12.238,36
<b>1.01.01.01.004</b>	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€.	<u>112.997,64</u>
	Totale	€.	<u>125.236,00</u>

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo cod. **1.01.02.01.001**

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo cod. **1.02.01.01.001**.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.



Il Direttore Generale  
Dott. Roberto Noto

