



**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI – BIENNIO 2020-2021**

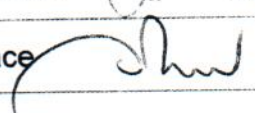
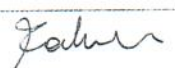
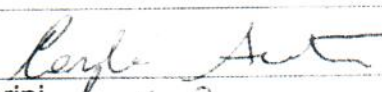
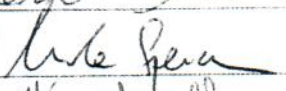
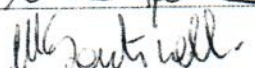
Roma, 22/07/2020

<u>Per la parte datoriale</u>	
CARICA	Cognome e Nome Firmatario
Il Rappresentante legale	Francesco Schittulli
Il Responsabile di Direzione e Gestione	Davide Rubinacci
<u>Per la parte sindacale</u>	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA	
SIGLA	Cognome e Nome Firmatario
FP/ CGIL	Lilith Zulli
CISL/FP	Andrea Ladogana
UIL/PA	Paolo Liberati
CONFINTESA FP	Giuseppe Russo
RSU AZIENDALE	Carla Autino
	Nicola Squicciarini
	Maurizio Santinelli

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 il biennio 2020/2021.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI – BIENNIO 2020-2021

Roma, 22/07/2020

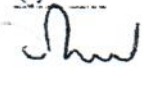
<u>Per la parte datoriale</u>	
CARICA	Cognome e Nome Firmatario
Il Rappresentante legale	Francesco Schittulli 
Il Responsabile di Direzione e Gestione	Davide Rubinace 
<u>Per la parte sindacale</u>	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA	
SIGLA	Cognome e Nome Firmatario
FP/ CGIL	Lilith Zulli
CISL/FP	Andrea Ladogana
UIL/PA	Paolo Liberati 
CONFINTESA FP	Giuseppe Russo
RSU AZIENDALE	Carla Autino 
	Nicola Squicciarini 
	Maurizio Santinelli 

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 il biennio 2020/2021.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI – BIENNIO 2020-2021

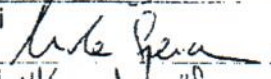
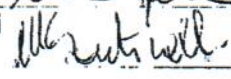
Roma, 22/07/2020

Per la parte datoriale

CARICA	Cognome e Nome Firmatario
Il Rappresentante legale	Francesco Schittulli 
Il Responsabile di Direzione e Gestione	Davide Rubinace 

Per la parte sindacale

ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

SIGLA	Cognome e Nome Firmatario
FP/ CGIL	Lilith Zulli 
CISL/FP	Andrea Ladogana
UIL/PA	Paolo Liberati
CONFINTESA FP	Giuseppe Russo
RSU AZIENDALE	Carla Autino 
	Nicola Squicciarini 
	Maurizio Santinelli 

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 il biennio 2020/2021.

Articolo 1
Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente accordo biennale 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 il biennio 2020-2021 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:

- 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 gli anni 2020-2021;
- 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.
- Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibile con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori sottoscritti in data 31 gennaio 2017 e 11 luglio 2019.

Articolo 2
Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate

- Il fondo disponibile da destinare all'accordo biennale sui criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori per gli anni 2020-2021, determinato con provvedimento del Responsabile di Direzione e Gestione n. 25 del 13 luglio 2020, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato in complessivi € 125.236,00.
Per l'anno 2021 dette risorse potranno essere rideterminate con nuovo provvedimento.
- Le risorse relative all'anno 2020 di cui al comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi, come da allegata Tabella dei relativi dati:

UTILIZZO		IMPORTI
A	Straordinari e banca ore	12.238,36
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 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77, comma 2, lettera c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016 - 2018)	2.000,00

[Handwritten signatures and initials]

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:	7.500,00
F	Maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di personale (categorie A \ B \ C)	1.050,00
G	Progetto organizzativo (n. 1 dip. Categoria B - n. 1 dip. Categoria A)	1.200,00
H	Performance organizzativa ed individuale	65.320,93 *
TOTALE	FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020	125.236,00

*Il CDN della LILT con deliberazione n. 3 dell'8 gennaio 2020 ha assegnato al funzionario con qualifica C5 l'incarico temporaneo di direzione e gestione dell'Ente, prevedendo apposita indennità – ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera d) del CCNL 2016/2018 - pari a 400 euro mensili lordi.

- 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 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettera c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016 – 2018) relativa alle materie inerenti alla segreteria particolare della Presidenza Nazionale LILT – deliberazione n. 1 del Presidente Nazionale del 3 gennaio 2020.
- 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. Tali indennità verranno definite con apposito atto nel quale saranno anche indicati i relativi processi lavorativi.
- l'istituto di cui alla lettera F), viene determinato come descritto al successivo art. 5 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 che verrà definito con apposito atto (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 sistema di misurazione della performance di cui alla deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 9 del 20 maggio 2020. Viene stabilito che l'erogazione del premio correlato alla Performance organizzativa ed individuale è distribuito a seguito di verifica in due fasi intermedie ed una finale. Le risorse previste per la performance individuale e collettiva verranno erogate come segue:
 - entro il 31 luglio per un importo pari al 40 per cento;
 - entro il 31 gennaio (a seguito della scheda di valutazione al 31 dicembre) per un importo pari al 20 per cento;
 - a saldo entro il 31 luglio dell'anno successivo o minor tempo (a

[Handwritten signatures and initials]

seguito della validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance).

Per quanto riguarda gli acconti relativi alla valutazione collettiva, le eventuali compensazioni verranno definite nelle successive erogazioni a saldo dei trattamenti economici.

- 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. Le eventuali somme non utilizzate a consuntivo, saranno ripartite tra i dipendenti sia in base alle valutazioni individuali nell'ambito della performance che alla accertata presenza e disponibilità dei dipendenti nell'ambito delle attività istituzionali dell'Ente.
- 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 8 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 prevedere nell'anno 2021, nuove procedure selettive.

Articolo 4

Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

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

MS.   on⁴ 

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, 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.

Fattori
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.

MS. *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

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).
- 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 2017/2019. 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 2017/2019, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

MS.  con 6
H 

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 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).
- 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 2017/2019. 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 2017/2019, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

pe
ML

MS.

a

con

7

mi

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).
- Titoli culturali:
 - Diploma di istruzione di 2° grado 6 punti
 - Diploma universitario 7 punti
 - 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

M.S.   8 

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 2017/2019. 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 2017/2019, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

Passaggi da C2 a C3

Fattore	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 7 punti
 - 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 2017/2019. 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 2017/2019, 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

- 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 7 punti
 - 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

MS. P. 10
 10
 10

- 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 2017/2019. 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 2017/2019, 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
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 7 punti
 - Laurea 9 punti
 - Titoli superiori

MS.   11

(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 2017/2019. 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 2017/2019, fermo restando il tetto massimo di punti 30.

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 di sede unica 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, 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

Handwritten signatures and initials: "L", "NK", "U.S.", "qu", and "12/12".

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. 9 del 20/05/2020, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 2, comma 4.

Articolo 6

Interventi di natura assistenziale e sociale

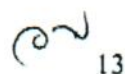
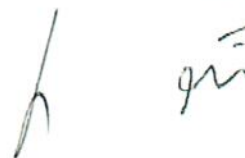
L'art. 80 del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018, prevede:

- 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."
- 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

Integrazione alle modalità di svolgimento dell'orario di servizio

E' permesso - ai dipendenti della LILT che abbiano superato le 76 ore annue di lavoro straordinario - di poter usufruire di un orario di servizio che deroghi dalle fasce orarie ordinarie previste nel precedente CCI in base alle esigenze dell'Ente, ferma restando l'obbligatorietà di svolgere le ore di lavoro previste per il pubblico impiego ammontanti a 36 ore settimanali.

 13

Art. 8

Ferie e permessi solidali

In base a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 è previsto che:

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori – e parenti entro il primo grado – che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

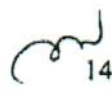
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.



NOTA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) LILT 2020/2021

Con la presente nota si modifica l'art. 16 del CCI 2017, che vede la flessibilità passare da 30 minuti a 60 minuti. Questa modifica si rende necessaria, principalmente, per l'emergenza sanitaria dovuta dal COVID-19, in considerazione delle nuove regole che sono state emanate in vista dell'apertura dell'anno scolastico 2020/2021 che prevedono l'entrata e l'uscita dalle scuole in orari differenziati per evitare assembramenti.

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì con le seguenti fasce orarie: dalle ore 8.30 alle 16.12.

L'orario di servizio è distribuito su cinque giorni settimanali: dal lunedì al venerdì con le seguenti fasce orarie: dalle ore 8.00 alle 17.00.

Eventuali deroghe con giustificate motivazioni potranno essere autorizzate dal Direttore Generale. E' prevista una flessibilità di 60 minuti alle ore 09.30 (per chi entra alle 8.30) ed alle ore 9.00 (per chi è autorizzato ad entrare alle ore 8.00) e in uscita dalle ore 15.42.

Per i recuperi l'ufficio rimarrà aperto fino alle 17.00.

La fascia di presenza obbligatoria è la seguente: 9.30 – 15.42.

Roma 10/09/2020



TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020

125.236,00

Straordinari e Banca Ore	12.238,36	
INDENNITA' DI ENTE	23.081,76	
Progressioni posizioni economiche interni alle aree (B1-B2 / C1-C2) dal 01/01/2015	6.148,95	
Progressioni posizioni economiche interni alle aree (B2-B3 / C2-C3) dal 01/01/2019	6.696,00	
		48.165,07

Funzione Direzione Gestione (ex art. 77 comma 2 lettera d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018)
Contabilità, bilanci e appalti (n. 1 dip. categoria C)

4.800,00

Indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018)

processo di lavoro(gestione supporto tecnico OIV, PNA e Amm.ne Trasparente)(n. 1 dip. categoria B)	1.500,00
processo di supporto alla Scuola Nazionale del Volontariato LILT e Segr Resp Dir gest (n. 1 dip. categoria B)	1.500,00
processo di lavoro (digitalizzazione archivio agg.to Titolare) (n. 1 dip. categoria B)	1.500,00
processo di gestione cassa valori, progetto MIUR e inserimento dati per generazione buste paga (n. 1 dip. categoria B)	1.500,00
processo di gestione (RUP e supporto ref tecnico ammvo att.tà convenzioni servizi LILT ENI SNAM etc)(n.1 dip categoria B)	1.500,00
processo di gestione supporto Presidenza delibera CDN 8/01/2020 n.2 (n.1 dip categoria C)	2.000,00

TOTALE INDENNITA'

14.300,00

progetto organizzativo - rubrica - B3
progetto organizzativo - rubrica - A3

700,00
500,00

15.500,00

COMPENSO INCENTIVANTE COLLETTIVO/INDIVIDUALE

maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di personale (categorie A-B)	-	1.050,00
importo performance individuale (40%)	-	24.208,37
importo performance organizzativa (60%)	-	36.312,56

61.570,93

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 saldo entro il 31/7 a seguito di validazione OIV su relazione della performance)

Totale Fondo Trattamento Accessorio Anno 2020

125.236,00

