

Lega 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 2020.

(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

Data di sottoscrizione	Contratto 01.01.2020 sottoscritto in data 22.07.2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020-2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Nazionale e Responsabile Direzione e Gestione 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: Presidente, Responsabile Direzione e Gestione, RSU LILT, CGIL FP, CISL FP, UILPA DEP, CONFINTESA FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della LILT	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Costituzione del fondo risorse decentrate; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020; c) Progressioni economiche all'interno delle aree; d) Straordinario e Banca Ore; e) Sistema di misurazione e valutazione performance; f) Progetto incentivante.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da verbale n. 524 del 23 novembre 2020 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance 2020-2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 5 del 6 febbraio 2020 È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale n. 5 del 6 febbraio 2020 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

	retribuzione accessoria	La Relazione della Performance 2019 approvata dal Consiglio Direttivo della LILT con deliberazione n.8 – in data 20 maggio 2020 è stata validata ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con provvedimento dell’OIV prot. n. 2020E1445 DEL 15/05/2020
Eventuali osservazioni		

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 Responsabile di Direzione e Gestione n. 25 del 13 luglio 2020, 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) il fondo risorse decentrate previsto per l’anno 2018 è stato 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
TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019	5.269,07

- d) 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 2020 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 2020 risulta per complessivi € 125.236,00, pari all'ammontare del medesimo fondo per l'anno 2016;

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

RISORSE FISSE		
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	
TOTALE RISORSE FISSE	46.700,00	
ALTRE RISORSE FISSE		
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	
TOTALE ALTRE RISORSE FISSE	69.659,00	
TOTALE GENERALE RISORSE FISSE ANNO 2016		116.359,00
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	
TOTALE GENERALE RIDUZIONE	-	5.269,07
TOTALE NUOVE RISORSE FISSE ANNO 2017		- 111.089,93
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	
TOTALE GENERALE RIACQUISIZIONI E AUMENTI CONTRATTUALI		7.364,80
TOTALE GENERALE RISORSE FISSE ANNO 2018		118.454,73
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
TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019-2020	-	- 5.269,07
TOTALE GENERALE RISORSE FISSE ANNO 2020		113.185,66

RISORSE VARIABILI		
Contributi dell'utenza per servizi non essenziali ex art 43, comma 4, della Legge 449/1997 (15,00 % su somme accertate € 80.335,60)		
	12.050,34	
TOTALE RISORSE VARIABILI		12.050,34

TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020		125.236,00
--	--	-------------------

Le suddette risorse sono destinate ai seguenti utilizzi, come da allegata Tabella sinottica dei relativi dati:

UTILIZZO		IMPORTI
A	Straordinari e banca ore	12.238,36
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 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettera c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/18)	2.000,00
E	N. 5 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2017/2019) 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 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 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.

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 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.

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 interessate 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

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.

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. 9 del 20 maggio 2020 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;
- alla 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.

3. *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;
- c) ai comportamenti.
 - misurazione e valutazione della performance individuale del personale, in funzione della collocazione della risorsa umana nell'ambito dell'organizzazione, collegata:
- a) ai risultati legati alla performance complessiva dell'area di appartenenza;
- b) ai risultati individuali legati a obiettivi relativi ad attività e progetti di specifica competenza del dipendente;
- c) ai comportamenti.

4. *Come si misura e valuta: la performance organizzativa e individuale*

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.

I risultati: in ogni ciclo devono essere indicati i risultati da conseguire e quelli già conseguiti rilevanti per la definizione dei risultati e degli impatti attesi.

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%.

6. *Risultati orientati al "cliente"*

Per la componente che prevede la partecipazione degli utenti (Customer Satisfaction) gli utenti esterni della Sede Centrale della LILT, a cui vengono erogati i servizi, sono considerate le Associazioni Provinciali della LILT stessa.

6.1 *La Partecipazione degli utenti interni.*

Per ciascun servizio offerto, possono essere individuati i fattori o dimensioni della qualità che si intendono raggiungere e, per ciascuno di essi, gli indicatori e i relativi standard di qualità o valori programmati. Tra le dimensioni della qualità sarà presente anche l'efficacia, intesa come la capacità del servizio di raggiungere gli obiettivi fissati, in termini di rispondenza ai bisogni e alle esigenze delle Associazioni Provinciali della LILT. Nelle fasi di valutazione, tale dimensione verrà misurata a partire dall'indicatore "Grado di soddisfazione degli utenti" tramite la somministrazione di un questionario agli utenti interessati. Al termine di ciascun anno, sarà quindi possibile, sulla base dei questionari compilati e dei giudizi espressi su una scala che va da 1

a 5, calcolare un “Indice medio di soddisfazione” da riferire ai servizi effettivamente erogati nel corso dell’anno.

7. Modalità di svolgimento del processo.

La LILT, in quanto amministrazione pubblica, segue le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di valutazione della performance e, in particolare, quanto riportato nel D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. Gli artt. 3 e 4 del D.Lgs. 150 enunciano i principi generali sui quali il Ciclo delle performance deve essere basato e le fasi in cui deve essere articolato. Facendo riferimento a questi articoli, il Ciclo di gestione della performance della LILT è pianificato nelle seguenti fasi:

1. Avvio del Ciclo di gestione della performance: riguarda le attività che conducono alla definizione delle linee strategiche e alla redazione dei principali documenti di programmazione (“Bilancio preventivo” e “Piano della performance”).
2. Condivisione e assegnazione degli obiettivi: con i documenti di programmazione, vengono definiti e assegnati, su base triennale, gli obiettivi strategici e, su base annuale, gli obiettivi operativi.
3. Monitoraggio: si tratta di una verifica sull’andamento delle attività che devono essere realizzate per attuare gli obiettivi programmati, finalizzata all’individuazione di eventuali criticità e interventi correttivi.
4. Misurazione: riguarda le attività volte alla misurazione dei risultati raggiunti, tramite il ricorso ad indicatori; gli esiti della misurazione, confrontati con i target precedentemente stabiliti, determinano il grado di raggiungimento degli obiettivi.
5. Valutazione: si intende l’attività di analisi e interpretazione dei risultati misurati, tramite la verifica dell’allineamento o dello scostamento (in positivo o in negativo) rispetto ai valori di riferimento (target); la valutazione porta alla formulazione di un giudizio.
6. Validazione e conclusione del Ciclo di gestione della performance: il Ciclo si chiude con la validazione da parte dell’OIV della “Relazione sulla performance”, un documento che, partendo dalla programmazione definita nel Piano della performance, esplicita i risultati ottenuti.

Riguardo l’attività di misurazione, si ritiene importante evidenziare che, per garantire l’efficacia nella misurazione del raggiungimento di un obiettivo, è fondamentale che l’indicatore o gli indicatori ad esso associati, abbiano una loro consistenza e validità.

8. Criteri di valutazione.

Questo livello di performance organizzativa fa riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi strategici della LILT, definiti nel Piano della performance che ha una validità triennale, con aggiornamento annuale.

In base a quanto stabilito dalla norma, gli obiettivi strategici devono essere coerenti con:

- a. gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni, determinate con apposite linee guida adottate su base triennale con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.Lgs. 150/2009, art. 5);
- b. le direttive e gli atti di indirizzo e coordinamento del Ministero vigilante;
- c. il mandato istituzionale e le attività e le finalità previste dallo Statuto;
- d. il bilancio di previsione, rispetto alle missioni e ai programmi;
- e. eventuali ulteriori documenti di programmazione.

Riguardo il punto a), la LILT può determinare in maniera autonoma i propri obiettivi sulla base dei punti da b) a e).

Rispetto al punto d) si precisa che, le due principali gestioni di bilancio della LILT sono collegate alle missioni e ai programmi di seguito indicati:

Missioni	Programmi
Codice 017 – Ricerca e innovazione	Codice 017.020 - ricerca per il settore della sanità pubblica
Codice 020 - Tutela della salute	Codice 020.001 - Prevenzione comunicazione in materia di prevenzione umana e coordinamento Internazionale Codice 020.003 - Prevenzione comunicazione in materia sanitaria umana

Pertanto, nel Piano della performance, gli obiettivi strategici dovranno essere ricondotti alle missioni e ai programmi sopra riportati.

Per valutare la performance organizzativa a livello di Ente, la LILT potrà tenere conto, in maniera progressiva e in funzione delle possibilità di attuazione:

1. del grado di raggiungimento del target associato agli obiettivi strategici, misurato tramite indicatori di risultato;
2. dei risultati derivanti dai sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder interni (personale) ed esterni.

La performance organizzativa a livello di Ente avrà quindi due componenti: una terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici (Valutazione Obiettivi Strategici - VOS) e l'altra dei risultati derivanti dall'adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (Customer Satisfaction - CS); a ciascuna componente sarà assegnato un peso, "p", stabilito di anno in anno, tenendo conto della solidità e ampiezza della metodologia adottata per la sua misurazione.

Sulla base di quanto esposto, la performance organizzativa a livello di Ente sarà data dalla media ponderata delle due componenti:

$$\text{Performance organizzativa a livello di Ente (PE)} = (\text{VOS} * \text{pVOS}) + (\text{CS} * \text{pCS})$$

pVOS = peso della componente riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici VOS

pCS = peso componente riferita ai risultati delle indagini di Customer Satisfaction²

In conclusione, la valutazione verrà espressa da un punteggio (PE) e da un descrittore valutativo, secondo la seguente scala:

Valutazione della performance organizzativa a livello di Ente	
Punteggio (PE)	Descrittore valutativo
$3,70 \leq \text{Punteggio} \leq 4,00$	Ottimo
$3,00 \leq \text{Punteggio} < 3,70$	Buono
$2,00 \leq \text{Punteggio} < 3,00$	Sufficiente
$1,00 \leq \text{Punteggio} < 2,00$	Non sufficiente

Il punteggio PE entrerà anche nei calcoli previsti nel cap. 9 - Ponderazione e valutazione dei risultati.

Operativamente, per verificare l'effettivo conseguimento dei target associati agli obiettivi strategici si procederà individuando nel Piano della performance:

- Obiettivi strategici;
- Indicatori di risultato e outcome e relativi Target;
- Pesi;
- Risorse umane e finanziarie;
- Scale di riferimento, che vanno da 1 a 4, per confrontare il risultato degli indicatori rispetto ai target.

Gli obiettivi strategici per i quali non è possibile calcolare, di anno in anno, gli indicatori posti nel Piano che ne determinano il risultato, non rientrano, per quell'anno nella determinazione della performance organizzativa a livello di ente. In questo caso, nella Relazione sulla performance saranno fornite informazioni riguardanti l'andamento delle attività relative a questi obiettivi strategici.

Al fine di rafforzare il raccordo tra i diversi documenti di programmazione e, in particolare con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT), dovranno essere previsti anche obiettivi strategici su tali materie all'interno del Piano della performance.

La performance delle Aree Strategiche attiene al grado di conseguimento di obiettivi operativi, individuati, prevalentemente, a partire dagli obiettivi strategici, a seguito di un processo di cascading. In pratica, gli obiettivi strategici dovranno essere declinati sia nel tempo (dagli obiettivi strategici definiti su base triennale a quelli operativi definiti a livello annuale), che rispetto ai livelli organizzativi (dalla Direzione generale alle singole Aree Strategiche).

Altri obiettivi operativi potranno essere assegnati tenendo conto di attività non riconducibili ad obiettivi strategici.

Il processo di individuazione, negoziazione ed assegnazione degli obiettivi operativi è svolto con la diretta partecipazione del responsabile di Area Strategica, tenuto conto delle risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione.

A ciascun obiettivo fa riferimento lo svolgimento di attività che, in questo contesto, devono essere considerate come un insieme di compiti che conducono alla realizzazione di un output (es: incremento del numero delle pubblicazioni, incremento di convenzioni stipulate, produzione di atti amministrativi, ecc.).

La valutazione della performance organizzativa a livello di ciascuna Area Strategica, effettuata dal Direttore Generale, terrà conto del grado di conseguimento degli obiettivi operativi.

Concretamente si procederà individuando nel Piano della performance:

- Obiettivi operativi;
- Attività;
- Indicatori di risultato e target;
- Pesi;
- Risorse umane e finanziarie;
- Scale di riferimento, che vanno da 1 a 4, per confrontare il risultato degli indicatori rispetto ai target.

La valutazione della performance di ciascuna Area Strategica sarà data dalla media aritmetica delle valutazioni ponderate ottenute per ciascun obiettivo operativo negoziato e assegnato.

La valutazione verrà espressa da un punteggio (PS) e da un descrittore valutativo, secondo la seguente scala:

Valutazione della performance organizzativa a livello di Struttura organizzativa	
Punteggio (PS)	Descrittore valutativo
$3,70 \leq \text{Punteggio} \leq 4,00$	Ottimo
$3,00 \leq \text{Punteggio} < 3,70$	Buono
$2,00 \leq \text{Punteggio} < 3,00$	Sufficiente
$1,00 \leq \text{Punteggio} < 2,00$	Non sufficiente

Il punteggio PS entrerà anche nei calcoli previsti nel cap. 9 – cap. 9 - Ponderazione e valutazione dei risultati.

In questo SMVP la valutazione della performance complessiva individuale va considerata come la combinazione dei risultati riguardanti la performance organizzativa (di cui si è già detto nel capitolo 5), gli obiettivi individuali, e le competenze e i comportamenti. Va intesa come il processo attraverso il quale si misura, valuta e riconosce (in termini di premialità e percorsi di carriera) il contributo fornito dai Dipendenti al raggiungimento degli obiettivi della LILT.

Si ricorda che la differenziazione delle valutazioni costituisce una condizione di efficacia di tutto il SMVP, nonché un obbligo esplicitamente sancito a carico di tutti i valutatori.

Gli obiettivi individuali vengono assegnati:

- dal CDN al DG;
- dal DG ai responsabili delle Aree Funzionali;
- dai responsabili delle Aree Funzionali ai dipendenti.

Per questi obiettivi, nel Piano della performance, si procederà individuando:

- Obiettivi individuali specifici;
- Indicatori di risultato e target;
- Pesi;
- Scale di riferimento, che vanno da 1 a 4, per confrontare il risultato degli indicatori rispetto ai target.

La valutazione degli Obiettivi individuali (OI) sarà data dalla media aritmetica delle valutazioni ponderate ottenute per ciascun obiettivo individuale assegnato ed entrerà nei calcoli previsti nel cap. 9 – Ponderazione e valutazione dei risultati.

Questa valutazione è finalizzata a confrontare i comportamenti e le competenze attese dai dipendenti, in relazione alle diverse posizioni lavorative (ruolo), con quelli effettivamente dimostrati o agiti nello svolgimento delle attività lavorative.

La valutazione delle competenze e dei comportamenti permette di evidenziare i punti di forza e le eventuali criticità dimostrate dai valutati, così da poter individuare eventuali misure correttive e predisporre, se possibile, anche soluzioni di sviluppo professionale.

Si possono distinguere competenze e comportamenti in funzione dei seguenti ruoli:

- Direttore Generale;
- Responsabile Area Strategica;
- Personale

La metodologia di valutazione delle competenze e dei comportamenti prevede l'attribuzione di un punteggio che è funzione della frequenza con cui ciascun comportamento atteso è tenuto dal valutato.

Punteggio	Frequenza
------------------	------------------

4	sempre
3	frequentemente
2	occasionalmente
1	mai

Per ciascun valutato la valutazione delle competenze e dei comportamenti (CC) è calcolata come media aritmetica dei punteggi ottenuti per ciascun comportamento.

Il valore CC entra anche nei calcoli previsti nel cap. 9 – Ponderazione e valutazione dei risultati.

9. Ponderazione e valutazione dei risultati

A seconda dei ruoli individuati, per ogni ambito, è stato definito un peso relativo, diverso in relazione alle attività e alle responsabilità ad esso corrispondenti, come di seguito indicato.

Ruolo	Peso PE (%)	Peso PS (%)	Peso OI (%)	Peso CC (%)	Peso compl. (%)
Direttore generale	65		5*	30	100
Responsabile Area Strategica	10	50	5**	35	100
Personale dei livelli IV- VIII	5	60	5**	30	100

* in assenza di assegnazione di obiettivi individuali il peso OI viene trasferito sul peso PE

** in assenza di assegnazione di obiettivi individuali il peso OI viene trasferito sul peso PS

Legenda:

PE = Performance organizzativa a livello di Ente

PS = Performance organizzativa a livello di Area Strategica

OI = Obiettivi Individuali

CC = Competenze e comportamenti

Il calcolo della performance complessiva individuale (PI) è dato dalla somma ponderata ottenuta moltiplicando il peso di ciascun ambito di valutazione per il punteggio relativo:

Ruolo	Calcolo della performance complessiva individuale
Direttore generale	$[(PE * 65\%) + (OI * 5\%) + (CC * 30\%)]$
Responsabile Area Strategica	$[(PE * 10\%) + (PS * 50\%) + (OI * 5\%) + (CC * 35\%)]$
Personale dei livelli IV- VIII	$[(PE * 5\%) + (PS * 60\%) + (OI * 5\%) + (CC * 30\%)]$

Il punteggio (PI) riferito alla performance complessiva individuale sarà infine ricondotto alla scala di valutazione che segue.

Punteggio (PI)	Valutazione
$3,70 \leq \text{Punteggio} \leq 4,00$	Ottimo
$3,00 \leq \text{Punteggio} < 3,70$	Buono
$2,00 \leq \text{Punteggio} < 3,00$	Sufficiente
Punteggio < 2,00	Non sufficiente

La valutazione verrà considerata negativa qualora il punteggio riferito alla performance complessiva individuale sia minore di 2 (Non sufficiente).

Riguardo la distribuzione della produttività (trattamento accessorio) al Personale, la LILT terrà conto delle indicazioni contenute nel CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e dei contenuti dei successivi contratti integrativi che saranno predisposti a seguito di contrattazione con i sindacati. In tale sede verranno disciplinati anche i contenuti dell'art. 78 – Differenziazione premi individuali.

Al dipendente che consegua un punteggio inferiore a 2 nel calcolo della performance complessiva individuale, di cui al precedente capitolo 4, viene attribuita una valutazione negativa. Questa situazione comporta la mancata erogazione del premio, ossia del trattamento accessorio per il Personale.

Per il personale che occupa posizioni di responsabilità di Aree Strategiche la valutazione negativa determina la revoca dell'incarico.

10. La 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 integrazioni 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.

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	12.238,36
b) Indennità	11.750,00
c) Compenso incentivante	65.320,93
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 2020 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 2020 non 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 aeree 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 è proceduto con determina del Direttore generale n. 58 del 23 dicembre 2019 all'espletamento delle procedure selettive previste dal successivo articolo 4 del presente Contratto Integrativo con riguardo alle progressioni di livello economico a favore di una quota limitata di dipendenti e, in particolare, relativamente a n. 4 dipendenti da B2 a B3 e n. 1 dipendente da C2 a C3, per il citato onere complessivo pari a €. 6.696,00, a valere sulle risorse consolidate costituite nel fondo risorse decentrate del 2019

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 2020, 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 2020

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	
Totale risorse	125.236,00

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 2020 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
TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019	-	5.269,07

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

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 € 11.750,00 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art 77 comma2 lettere c) e d) CCNL 2016-2018	9.500
Progetto organizzativo	1.200
Indennità di equilibrio	0
Indennità di maneggio valori	0

Lavoro notturno e festivo	0
Maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di personale (categoria A-B-C)	1.050

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
Totale	125.236

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 2020 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.

Per l'anno 2020 viene confermato il costo relativo ai n. 4 passaggi all'interno dell'area B (da B2 a B3) e n. 1 passaggio all'interno dell'area C (da C2 a C3).

Il costo di suddetti passaggi ammonta ad € 6.696,00 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 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2019

Descrizione	Anno 2020	Anno 2019	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
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	-	-	0	-
Adeguamento dotazione organica effettuata in data 31/12/2010	-	-	0	-

Descrizione	Anno 2020	Anno 2019	Differenza	Anno 2010
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
	7.365	7.365	0	0
<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	12.050	0	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	12.050	0	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	-10.538	-10.538	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-10.538	-10.538	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	123.724	123.724	0	129.964
Risorse variabili	12.050	12.050	0	28.651
Decurtazioni	-10.538	-10.538	0	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	12.050	0	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	12.050	0	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	0	0	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-10.538	-10.538	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	123.724	123.724	0	129.964
Risorse variabili	12.050	12.050	0	28.651
Decurtazioni	-10.538	-10.538	0	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	125.236	125.236	0	158.615

Descrizione	Anno 2020	Anno 2019	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

Descrizione	Anno 2020	Anno 2019	Differenza	Anno 2010
Altre Risorse (risorse fisse)	19.935	19.935	0	33.540
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	-	-	0	-
Adeguamento dotazione organica effettuata in data 31/12/2010	-	-	0	-
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
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 CI Art. 1 comma 236 del L. 208/2015 abrogazione	0	0	0	
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	118.455	118.455	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	12.050	0	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	12.050	0	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	-5.269	-5.269	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-5.269	-5.269	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	118.455	118.455	0	129.964
Risorse variabili	12.050	12.050	0	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
<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	12.050	0	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	12.050	0	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
Totale decurtazioni del Fondo	-5.269	-5.269	0	0

Totale	-5.269	-5.269	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	118.455	118.455	0	129.964
Risorse variabili	12.050	12.050	0	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

1.01.01.01.003 Straordinario per il personale a tempo indeterminato €. 12.238,36

1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato €.

Totale €. 112.997,64

, 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 2020 pari a €. 125.236,00 risulta essere rispettato in quanto sono state impegnate

1.01.01.01.003 Straordinario per il personale a tempo indeterminato €. 12.238,36

1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato €. 112.997,64

Totale €. 125.236,00

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 2020:

1.01.01.01.003 Straordinario per il personale a tempo indeterminato €. 12.238,36

1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato €. 112.997,64

Totale €. 125.236,00

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.