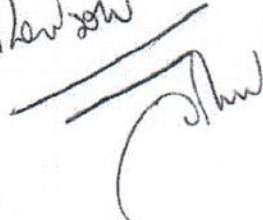


al CN
al Collegio di
Revisori


**Ipotesi di contratto collettivo integrativo
personale delle aree della LILT per il triennio 2022-2024 e
criteri di utilizzo Fondo risorse decentrate per l'anno 2022**

In data 31 ottobre 2022 alle ore presso la sede della LILT, si sono riuniti:

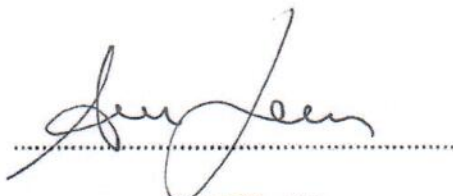
Per la parte datoriale:

LILT

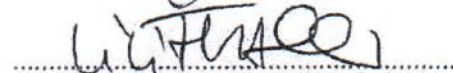


Per la parte sindacale:

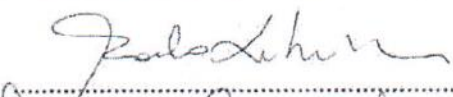
CISL FP



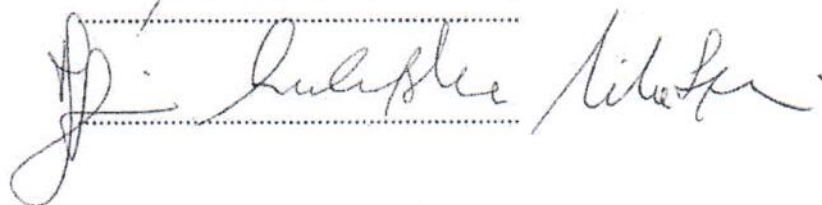
FP CGIL



UIL PA



RSU



Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di contratto collettivo integrativo della LILT

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso la LILT del comparto indicato all'art. 3 del CCNQ del 03/08/2021.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, il solo anno 2022.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
4. Il CCNL del Comparto Funzioni Centrali periodo 2019-2021 del 09/05/2022.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

La graduazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva ed individuale sarà definita annualmente in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Il sistema di valutazione dovrà comunque essere finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con i dipendenti annualmente in sede di contrattazione integrativa decentrata. La scheda di valutazione dell'anno precedente verrà consegnata entro febbraio.

Gli obiettivi saranno fissati dal Direttore Generale, entro il 31 marzo di ciascun anno. Nel caso in cui entro tale data, gli obiettivi non siano stati definiti, il relativo fondo sarà oggettivamente distribuito con riferimento ai risultati di performance collettiva relativi al periodo temporale riguardante l'assegnazione degli obiettivi e la scadenza dell'anno. I compensi relativi al saldo degli obiettivi dovranno avvenire entro il mese di marzo a seguito di verifica dei risultati conseguiti.

Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, la valutazione deve tener conto, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, anche del contributo fornito dal dipendente attraverso proposte ed iniziative innovative al miglioramento continuo

dell'Ente.

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata dal Direttore Generale. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata per mezzo della compilazione di apposite schede. Si stabilisce che le risorse previste nell'ambito del fondo degli incentivi per la performance sono ripartite nella misura del 40% per la valutazione individuale (da effettuarsi previo utilizzo della citata scheda – vedi allegato 2) e nella misura del 60% per la valutazione collettiva (da effettuarsi con riferimento agli obiettivi assegnati al Direttore Generale - vedi allegato n.3)

Articolo 2

Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata ai risultati ottenuti dalle schede di valutazione predisposte dal Direttore Generale della LILT;
2. L'importo è erogato, a decorrere dal 1° gennaio 2022 con i criteri descritti nel successivo articolo 3;

Articolo 3

Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata:
 - alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del sistema di valutazione e misurazione della Performance adottato dalla LILT mediante le schede predisposte dal Direttore Generale della LILT;
 - all'area di appartenenza, secondo i parametri di cui alla seguente **tabella n. 1**:

Tabella 1

Parametri per area di appartenenza

Area	Parametro
Funzionari > 5 anni	2,00
Funzionari < 5 anni	1,60
Assistenti > 5 anni	1,60
Assistenti < 5 anni	1,20



Operatori > 5 anni	1,20
Operatori < 5 anni	1,00

- all'assiduità, al contributo quantitativo e al conseguimento degli obiettivi della LILT, valutati sulla base dei range di presenza effettiva, ivi comprese le giornate paramtrate alla stessa (es. L. 104, maternità) e dei corrispondenti parametri di cui alla seguente **tabella n. 2**;

Tabella 2

Parametri per la valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi

Range effettiva presenza su base annua (giorni) ¹	Parametro
≥ 200	1,00
≥ 160 ; < 200	0,90
≥ 120 ; < 160	0,70
≥ 80 ; < 120	0,40
< 80	0,00

⁽¹⁾ Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

- alla percentuale di part-time;

2. 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).

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

Articolo 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. L'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 prevede:

- al comma 1 che "I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.";
- al comma 2 che "La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1";
- al comma 3 che "La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

In ottemperanza al richiamato art. 78, comma 3, le parti stabiliscono di attribuire complessivamente a due unità la maggiorazione ivi prevista, selezionandole tra le prime due tra il personale valutato positivamente che ha conseguito il punteggio migliore a titolo di performance individuale. La misura di detta maggiorazione è fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e fissata a € 1.200,00. Tale valore viene ricavato tramite il calcolo del valore medio pro-capite dei premi attribuiti nel corso dello scorso anno.

Articolo 5



5.1 indennità

L'istituto di cui al presente articolo prevede n. 5 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018).

Tali indennità verranno definite con apposito documento, redatto annualmente, nel quale verranno dettagliati i relativi processi lavorativi.

5.2 Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti

Visto l'articolo 15 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, le parti convengono che a decorrere dal 1 gennaio 2022 trovano applicazione le posizioni organizzative individuate dall'Ente nelle figure dei n. 2 Funzionari per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti.

In merito le parti convengono che, in applicazione del sopra citato articolo ed in particolare ai commi nn. 2) e 3), compete la corresponsione dell'indennità nella misura di :

C5 Euro 4.800,00

C4 Euro 3.200,00

annue lorde per 13 mensilità.

Articolo 6

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019/2021)

In riferimento all'art. 7 comma 6, lettera c), ed all'art. 77 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Centrali – che prevedono come 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 2022, n. 1 procedura selettiva dal livello economico C3 a livello economico C4.

6.1 Criteri per la progressione economica

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 Contratto Collettivo Integrativo 2020/2021 della LILT.

Per effetto delle innovazioni introdotte dal nuovo sistema di classificazione del personale presenti all'interno del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, le nuove aree professionali previste dall'art. 13 "Classificazione" sono le seguenti:

1. Area Funzionari (ex Area C),
2. Area Assistenti (ex Area B)
3. Area Operatori (ex Area A)
4. Area delle Elevate Professionalità

Al fine di individuare l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna Area, comprese le conoscenze e le capacità necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative, si richiama l'allegato A del CCNL 2019/2021. Come previsto dal CCNL vigente non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

Secondo quanto stabilito dall'art. 14 comma 2 lettera a) del richiamato CCNL possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e in assenza di provvedimenti disciplinari superiori a multa o al rimprovero scritto (art. 43 comma 3 lettera f del codice disciplinare).

Secondo quanto stabilito dall'art. 14 comma 2 lettera b) il numero di differenziali stipendiali/Dipendente attribuibili nell'anno 2022 sono:

AREA	NUMERO DIFFERENZIALI
FUNZIONARI	1
ASSISTENTI	5
OPERATORI	1

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, per ogni Area, è individuata nella Tabella 1 del citato CCNL. Tale tabella, di seguito riportata, evidenzia inoltre il numero massimo di differenziali attribuibili per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area:

AREA	MISURA MAX ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
FUNZIONARI	2.250,00	5
ASSISTENTI	1.250,00	5
OPERATORI	800,00	2

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.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avverranno con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, qualsiasi sia la data di conclusione della relativa procedura – come previsto dall'art. 13 comma 3 CCNL “finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate”.

Con i differenziali stipendiali 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.

Fattori
Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale
Esperienza professionale maturata
Anzianità nell'Ente e nel livello economico di appartenenza
Titoli culturali e professionali
Percorsi formativi

Fattori	Punteggio max
----------------	----------------------

Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale	40
Esperienza professionale maturata	30
Anzianità nell'Ente	5
Anzianità nel livello economico di appartenenza	5
Titoli culturali e professionali	15
Percorsi formativi	5

Progressioni tra le aree (art. 17 del CCNL 2019/2021)

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 dalle procedure selettive.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Art. 7

Orario di lavoro

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. Tale orario potrà essere modificato su espressa richiesta del dipendente, per giuste motivazioni, permettendo una flessibilità oraria da concordare con il datore di lavoro.

L'orario di servizio è distribuito su cinque giorni settimanali: dal lunedì al venerdì con le seguenti fasce orarie: dalle ore 8.30 alle 16.12 salvo deroghe autorizzate

La fascia di presenza obbligatoria è la seguente: 9:00 alle 15:42, eventualmente modificabile sulla

base dell'orario di lavoro concordato con l'Amministrazione.

Art. 8 **Straordinario e Banca Ore**

Straordinario

1. Secondo quanto previsto dall'Art. 7 comma 6 lettera u) del vigente CCNL 2019/2021, ed ex art. 25 comma 3 del CCNL 2016/2018 il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue autorizzate sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'amministrazione. Le maggiorazioni sono pari:
 - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
2. Oltre il limite massimo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 1, è istituita la banca ore per consentire ai dipendenti di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare in modo retribuito o come permessi compensativi.

Banca Ore

1. Nel conto ore individuale per ciascun lavoratore, confluiscono su richiesta del dipendente le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate fino al limite massimo di 200 ore.

Articolo 9 **Flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita ed esigenze di lavoro è consentito posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 60 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di servizio e, previa comunicazione al proprio dirigente, anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 30 minuti, rispetto al termine dell'orario d'obbligo giornaliero. Resta fermo, ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018, l'obbligo di completare il debito orario mensile nell'arco del mese successivo a quello di riferimento.

2. Inoltre, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'art. 26, comma 4 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018, può beneficiare, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e nell'ambito dell'orario di servizio, di un ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 60 minuti, in entrata o in uscita, ovvero di una tipologia di orario, diversa dalle articolazioni dell'orario di lavoro vigenti presso l'Ente, che preveda comunque giorni di "orario corto" e giorni di "orario di lungo". Le richieste sono presentate entro il 15 dicembre per tutto l'anno solare successivo, fatte salve non prevedibili esigenze che si manifestino in corso d'anno.

Art. 10

Ferie e permessi solidali

1. Le ferie sono disciplinate base all'art. 23 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021;
2. In base all'ex art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 è previsto che:
 - 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 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. 23 comma 6.
 - I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 2, 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.
 - Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

- 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.
- 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.
- 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.
- Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 25 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
- 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.
- 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.
- 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.

Articolo 11 **Limite individuale annuo banca delle ore**

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 è fissato in 100.
- 2.

BUONI PASTO

1. L'importo del buono pasto è fissato in euro 7,00 e viene erogato dopo sei ore di lavoro consecutivo, si prevede un intervallo minimo di 30 minuti.

PERMESSI RETRIBUITI

1. Sono consentiti dei permessi retribuiti, per un massimo di 12 ore all'anno, per un massimo di tre consecutive, oltre a quelli previsti dal CCNL vigente per i seguenti motivi:
 - recarsi presso Uffici pubblici;
 - recarsi presso la propria Banca.

Art. 13

Lavoro da remoto

1. Secondo quanto previsto nella sezione TITOLO V "LAVORO A DISTANZA" ed in particolare, all'art. 41 del CCNL Funzioni Centrali - triennio 2019/2021 il dipendente richiedente, a seguito di stipula di apposito accordo individuale – art. 38 – tra lo stesso e la LILT, può prestare la propria attività lavorativa in modalità a distanza, secondo le modalità di quanto previsto dal citato CCNL e dal PIAO della LILT.

Articolo 14

Welfare integrativo

1. L'art. 55 del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022 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. 49 del presente contratto”;
- al comma 3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico delle amministrazioni, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2

Art.15

Gestione del Contraddittorio e procedure di conciliazione

1. La scheda individuale di valutazione è redatta dal Direttore Generale ed è illustrata al dipendente interessato. 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 all'OIV, quale organismo terzo garante della imparzialità, e chiederne la modifica. Detto organismo assume la decisione in merito all'istanza entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Articolo 16

Misure per la salute e sicurezza sul lavoro

1. Le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D. Lgs. 81/2008.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. La LILT, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D. Lgs. 81/2008, la LILT informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che, in sede di organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022, sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro- correlato e dei fenomeni di burn-out.
6. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni al RLS ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

Articolo 17 Famiglie professionali

1. Presso la LILT, sono individuati i seguenti ambiti di competenze professionali:

- *Amministrazione, gestione, legale*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali (ad esempio, gestione risorse umane, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti) e di supporto giuridico-legale;
- *Socio sanitario e scientifica*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi a supporto del Comitato Tecnico Scientifico e del Consiglio Direttivo Nazionale (i progetti di ricerca, organizzazione e coordinamento dei servizi riguardanti i sani e corretti stili di vita – fumo, alimentazione, attività fisica e ambiente – anche verso e presso Istituzioni/Aziende/Scuole);

2. Dall'incrocio, tra gli ambiti di competenze professionali di cui al comma 1 e le aree del sistema di classificazione definito dal CCNL, tenuto conto delle esigenze della LILT, risultano le seguenti famiglie professionali:

Aree del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto Funzioni centrali		Ambiti di competenze professionali	
		AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE	SOCIO - SANITARIO
AREA	EP	EP AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE	
AREA	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE	SOCIO - SANITARIO
AREA	ASSISTENTI	ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE	SOCIO - SANITARIO
AREA	OPERATORI	OPERATORE AMMINISTRATIVO TECNICO	

3. Le competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale sono individuate

come specificato nell'allegato 1.

Articolo 18

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dalla LILT ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato, per l'anno 2022, in € 131.492,36 (Determinazione RDG n. 30 del 8/7/2022, ratificata dal Consiglio Direttivo Nazionale con deliberazione n. 19 del 27/09/2022)
2. L'importo di cui al comma 1 comprende le risorse di cui all'art. 49, comma 8 del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 9 maggio 2022 nella misura dello 0,22% del monte salari 2018 nonché l'importo una-tantum previsto dall'art. 49, comma 6, del medesimo CCNL per un totale complessivo pari ad euro 6.256,36.
3. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato, nell'anno 2022, ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2022
a) Indennità di Ente	20.296,25
b) Straordinari e banca ore	12.238,36
c) Posizioni economiche tra le aree (B1-B3 / C1-C4)	16.276,68
d) Performance Totale	
1. Performance organizzativa 60%	35.670,18
2. Performance individuale 40%	23.780,12
3. Maggiorazione performance individuale ex art. 78 comma, 3 - CCNL 2016/2018	1.200,00
e) Indennità di rischio e responsabilità	12.600,00
f) Differenziali stipendiali a partire dal 01/11/2022	9.300*(2/13)
g) Posizione organizzativa professionale	8.000,00
Totale	131.492,36

4. Ai sensi dall'art. 49, comma 7, del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022 e nel



rispetto del limite di spesa ivi indicato, la LILT rende disponibili, in aggiunta alle risorse del comma 3, l'eventuale quota non utilizzata, risultante a consuntivo, delle risorse relative all'anno 2022 per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario. Tali risorse variabili sono destinate alla finalità prevista dalla lettera d) della tabella di cui al comma 3).

5. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale e ai sensi dell'art. 49, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022, è altresì acquisito al Fondo risorse decentrate un ammontare complessivo annuale di € 9.300,00 finalizzato alla corresponsione dei differenziali stipendiali attribuiti ai sensi dell'art. 52, comma 4 del medesimo CCNL.

6. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità della tabella di cui al comma 3 potranno essere corrisposte secondo i criteri di cui all'articolo 3 del presente contratto.

7. In conseguenza, di quanto destinato ai sensi del comma 3 lett. c), per l'anno 2022, è indetta n. 1 progressione economica dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4 (art. 6)

Articolo 19

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione del presente CCI ed ai fini della sua successiva integrazione, altre eventuali materie, nell'ambito di quelle elencate dall'art. 7, comma 6 del CCNL del comparto delle Funzioni centrali sottoscritto il 9 maggio 2022.

2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Allegato 1
Famiglie professionali e relative competenze

EP AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA EP prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Gestione delle risorse umane
Diritto penale, civile, amministrativo e processuale
Economia e contabilità
Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi
Tecniche per l'analisi dei processi
Organizzazione del lavoro
Elementi di informatica
Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari
Effettuare analisi giuridiche, scrivere memorie e pareri
Organizzare il lavoro proprio ed altrui
Gestire risorse con elevato livello di autonomia
Motivare i propri collaboratori
Monitorare e valutare le prestazioni lavorative proprie e altrui
Comunicare efficacemente
Discutere e trattare con gli altri per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse
Progettare processi di lavoro
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attivamente



FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA FUNZIONARI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Gestione delle risorse umane
Diritto penale, civile, amministrativo e processuale
Economia, contabilità e gestione economico-finanziaria
Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi
Tecniche per l'analisi dei processi
Elementi di organizzazione del lavoro
Elementi di informatica
Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari
Organizzare il lavoro proprio ed altrui
Effettuare analisi giuridiche e scrivere memorie e pareri
Monitorare e valutare le prestazioni lavorative proprie e altrui
Gestire risorse
Comunicare efficacemente
Discutere e trattare con gli altri per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attivamente



ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA ASSISTENTI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Elementi di economia, contabilità e gestione risorse umane

Elementi di diritto civile e amministrativo

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio

Elementi di organizzazione del lavoro

Elementi di informatica

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari

Effettuare analisi e ricerche giuridiche

Utilizzare applicativi e strumenti informatici

Ascoltare attivamente

Effettuare ricerche di mercato

Organizzare, gestire dati ed elaborarli, ove richiesto nella posizione occupata

Fornire supporto per lo svolgimento di procedure amministrative, anche ad evidenza pubblica



ASSISTENTE TECNICO

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA ASSISTENTI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata

Conoscenze matematiche di base

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio

Elementi di organizzazione del lavoro

Elementi di informatica (dove l'informatica non sia già ricompresa nella conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata)

ABILITÀ

Applicare tecniche e metodi per risolvere problemi

Individuare gli strumenti più appropriati per lo svolgimento di un lavoro

Cercare in modo attivo soluzioni

Utilizzare applicativi e strumenti informatici

Ascoltare attentamente



OPERATORE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA OPERATORI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Conoscenze di base richieste dalla posizione occupata

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio

ABILITÀ

Applicare tecniche e metodi semplici per eseguire i compiti affidati

Individuare gli strumenti più appropriati per lo svolgimento dei compiti

Utilizzare applicativi e strumenti informatici, ove richiesto nella posizione occupata

Ascoltare attivamente

