

Prot. provv.  
E 01-02/01/23

LILT - Collegio dei revisori

**VERBALE N. 545 del 19 dicembre 2022**

L'anno 2022, il giorno 19 del mese di dicembre, alle ore 15.15, in videoconferenza, si è riunito il Collegio dei revisori della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - LILT nelle persone di:

dott.ssa Daniela Pavone	<i>presidente</i>	presente
dott. Matteo Patrini	<i>componente effettivo</i>	presente
cons. Claudio Gorelli	<i>componente effettivo</i>	presente

Il Presidente, preliminarmente, dà atto che il Collegio risulta regolarmente riunito, a norma dell'articolo 1 del Regolamento di attuazione dello statuto, per discutere sul seguente punto: **Parere sulla bozza di accordo relativa alla contrattazione integrativa 2022.**

Nel corso della riunione interviene, dietro invito del Collegio, la sig.ra Federica Pizzi, Responsabile dell'Ufficio di Amministrazione.

Sono state specificate le varie voci di costituzione del fondo 2022 come nella relazione illustrativa e tecnico finanziaria presentata al Collegio.

Il Collegio prende visione del Contratto integrativo per il personale non dirigente, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali territoriali e dalle RSU in data 31 ottobre 2022.

Il fondo per il 2022 è rideterminato nell'ammontare di €. 131.492,36.

In seguito ad opportuno approfondimento il Collegio certifica la compatibilità economico finanziaria del fondo 2022 per il personale non dirigente dell'ente LILT. Si allega, ad ogni buon fine, la relazione tecnico finanziaria.

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 15.45 previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito registro.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Dott.ssa Daniela Pavone *Daniela Pavone*  
Dott. Matteo Patrini *Matteo Patrini*  
Cons. Claudio Gorelli *C. Gorelli*

## Legge italiana per la Lotta contro i Tumori

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

**(CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019 – 2021)**

### Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Contratto 01.01.2022 sottoscritto in data 31/10/2022</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2022-2024</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Nazionale Responsabile Direzione e Gestione Generale della LILT Componenti: RSU LILT Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS – UILPA SETT DEP Firmatarie del contratto: Presidente, Responsabile Direzione e Gestione, RSU LILT, CGIL FP, CISL FP, UILPA DEP	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente della LILT	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Costituzione del fondo risorse decentrate; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022; c) Progressioni economiche all'interno delle aree; d) Straordinario e Banca Ore; e) Sistema di misurazione e valutazione performance; f) Progetto incentivante.	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da Verbale n. 545 del 19/12/2022  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	È stato adottato il Piano della performance 2022-2024 della LILT, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 2 del 26 gennaio 2022  È stato adottato il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con Deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale della LILT n. 6 del 29/04/2022  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

	<b>retribuzione accessoria</b>	La Relazione della Performance 2021 approvata dal Consiglio Direttivo della LILT Delibera n. 8 del CDN del 18/05/2022 è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con provvedimento dell'OIV in data 17/05/2022
<b>Eventuali osservazioni</b>		

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

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

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

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

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il triennio 2022 -2024 e nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019 – 2021 per l'accordo normativo e la sola annualità in corso per l'accordo economico.

*Sistema di valutazione della produttività*

La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Direttore Generale per mezzo di apposite schede di valutazione. Le risorse destinate alla performance sono suddivise nella misura del 40% per la valutazione individuale e del 60% per la valutazione collettiva.

*Articolo 2 e 3 Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa e individuale*

L'art. 7, comma 6, lett. b), del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2019/2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022, prevede espressamente che sono oggetto di contrattazione integrativa la fissazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Tenuto conto della stretta correlazione tra l'erogazione dei compensi e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente in termini di efficacia ed efficienza, i criteri sono determinati secondo le modalità stabilite dal Piano della performance e secondo i risultati attesi.

In aggiunta alle schede di valutazione, per determinare i compensi da erogare per la performance individuale e collettiva, il Direttore Generale terrà conto, oltre che dell'Area di appartenenza del dipendente anche della permanenza nell'area medesima e dell'assiduità e partecipazione nella vita lavorativa. A tal fine sono state predisposte n. 2 tabelle contenenti i relativi parametri.

Viene inoltre 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.

L'ex art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 ancora in vigore 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 2022/2024 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 € 1.200,00.

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 Consiglio Direttivo Nazionale n. 9 del 20 maggio 2020 fatto salvo quanto disposto dall'articolo 2, comma 4 del CCI.

Il fondo risorse decentrate, come da Determinazione del Responsabile di Direzione e Gestione n. 30 del 8 luglio 2022, ratificata dal Consiglio Direttivo Nazionale con deliberazione n. 19 del 28/09/2022 " I Variazione al Bilancio di Previsione 2022" viene costituito secondo quanto previsto dall'art. 49 del citato CCNL e, in particolare dal comma 3, il quale 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
<b>TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019</b>	<b>5.269,07</b>

- d) il citato fondo risorse decentrate è stato incrementato - con riferimento agli importi variabili di cui all'ex 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 12.050,34 Tale aumento determina un ammontare complessivo relativo alle risorse variabili del citato fondo corrispondente al 15% dell'importo previsto per l'esercizio 2022 relativo a "contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali" pari a €. 80.335,60;
- e) il citato fondo, secondo quanto disposto dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ed in particolare all'art. 49 comma 3 (Tabella D) è stato incrementato dello 0,81% del monte salari 2018 di euro 2.754,16 per il 2021 e di euro 2.754,16 per il 2022;
- f) il citato fondo, secondo quanto disposto dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ed in particolare all'art. 49 comma 8, con il quale ciascuna Amministrazione può ulteriormente incrementare la parte variabile del fondo risorse decentrate oltre il limite dell'art.23 comma 2 del Dlgs. 25 maggio 2017 n. 75 di una percentuale dello 0.22% del monte salari per un importo pari ad euro 748,04.

Si segnala inoltre la riduzione del fondo relativo alle risorse variabili dell'incremento previsto per il solo anno 2021 di euro 18.930,66, secondo quanto disposto dalla L. 178/2020 art.1 comma 870;

Per quanto sopra, l'importo, così rideterminato, del fondo risorse decentrate 2022 risulta per complessivi € 131.492,36.

#### FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

<b>RISORSE FISSE</b>	
Totale generale risorse fisse al 31/12/2018	118.454,73
Totale riduzioni risorse fisse al 31/12/2019	-5.269,07
CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ed in particolare all'art. 49 comma 3 (Tabella D) è stato incrementato dello 0,81% del monte salari 2018 di euro 2.754,16 per il 2021 e di euro 2.754,16 per il 2022;	5.508,32
CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ed in particolare all'art. 49 comma 8, con il quale ciascuna Amministrazione può ulteriormente incrementare la parte variabile del fondo risorse decentrate oltre il limite dell'art.23 comma 2 del Dlgs. 25 maggio 2017 n. 75 di una percentuale dello 0.22%	748,04
Totale generale aumenti CCNL 2019/2021	6.256,36
<b>TOTALE RISORSE FISSE ANNO 2022</b>	<b>119.442,02</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
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
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>12.050,34</b>

<b>TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022</b>	<b>131.492,36</b>
--	-------------------

Le suddette risorse sono destinate ai seguenti utilizzi (come da contrattazione OO.SS. e RSU LILT del 31 ottobre 2022), come da allegata Tabella sinottica dei relativi dati:

UTILIZZO		IMPORTI
A	Straordinari e banca ore	12.238,36
B	Indennità di Ente	20.296,25
C	Progressioni posizioni economiche interni alle aree passaggi (B1-B3 e C1-C4)	16.276,68

D	N. 1 Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti, art. 15 commi nn. 1 al 3 del CCNL 2019/2021	4.800,00
	N. 1 Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti art. 15 commi nn. 1 al 3 del CCNL 2019/2021	3.200,00
E	N. 4 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018) tutte dello stesso importo;	9.600,00
	N. 1 indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) CCNL Funzioni Centrali 2016/2018);	3.000,00
F	Maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di personale (categorie A \ B \ C)	1.200,00
G	Differenziali stipendiali ( 2/13)	1.430,77
H	Performance organizzativa ed individuale	59.450,30
<b>TOTALE FONDO RISORSE 2022</b>		<b>131.492,36</b>

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. 2 Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti, art. 15 commi nn. 1 al 3 del CCNL 2019/2021.
  1. 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'ex art. 77, comma 2, lettera d) del CCNL 2016/2018 - pari a 400 euro mensili lordi.
  2. Deliberazione n. 1 del Presidente Nazionale del 3 gennaio 2020 relativa alle materie inerenti alla segreteria particolare della Presidenza Nazionale LILT
- 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) di diverse entità.
- 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;
- l'istituto di cui alla lettera G) in applicazione dell'art. 14 del CCNL 2019/2021 prevede l'attribuzione di n. 5 differenziali stipendiali dei dipendenti che non abbiano beneficiato negli ultimi due anni. Relativamente al solo anno 2022 si specifica che l'importo di euro 1.430,77 è corrispondente ai 2/13 dell'importo annuale.
- 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.

*Articolo 5 e 6 Indennità e Progressioni economiche all'interno delle aree e relativi criteri*

In riferimento all'art. 7 comma 6, lettera c), ed all'ex 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 tra le aree dal livello economico C3 a livello economico C4 e la conferma delle attuali posizioni organizzative economiche. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avverranno con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 1° gennaio, qualsiasi sia la data di conclusione della relativa procedura.

Secondo quanto disposto dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ed in particolare all'art. 13, il nuovo sistema di classificazione del personale prevede n.4 Aree Professionali:

1. Area Funzionari,
2. Area Assistenti,
3. Area Operatori
4. Area delle Elevate Professionalità.

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 2022/2024. 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).

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.

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.

<b>Fattori</b>
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

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.

Con Allegato n. 1 del Contratto Collettivo Integrativo 2022/2024 vengono inoltre introdotte dalla LILT le nuove famiglie professionali.

*Allegato 2 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.*

#### **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/diff.stip. | 22.030,77 |

c) Compenso incentivante	60.650,30
d) Indennità di Ente	20.296,25
e) Progressioni livelli economici interni alle aree	16.276,68

**TOTALE** **131.492,36**

**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 2022 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 2022 conferma possibilità di procedere con l'attivazione di progressioni economiche all'interno delle singole aree, in particolare è stato previsto n. 1 passaggio dalla posizione C3 alla posizione C4 pari ad euro 2.685,54 come già /previsto del precedente CCI (CDN del 27/10/2022).

La sopracitata progressione economica si aggiunge alle precedenti, del 2015 e 2018 che, ricalcolate sulla base dei nuovi importi derivanti dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 ammontano ad un totale complessivo pari a euro 16.276,68 a valere sulle risorse consolidate costituite nel fondo risorse decentrate 2022.

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 specifiche attività istituzionali assegnate di volta in volta previsti per l'anno 2022 come dal citato piano della performance, 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 2022

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

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, è quantificato come di seguito specificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (art.4 relazione illustrativa )	119.442,02
<b>Totale risorse fisse</b>	<b>119.442,02</b>

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

Risorse storiche consolidate totali € 119.442,02

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
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
Incremento CCNL 2019/2021 a decorrere dal 1/1/2021, il Fondo di cui all'art.49 comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,81% €. 2.574,16 del monte salari dell'anno 2018, ovvero €. 340.020,32	5.508,32
Incremento CCNL 2019 il Fondo di cui all'art.49 comma è incrementato, di un importo pari allo 0,22% €. 748,08 del monte salari dell'anno 2018, ovvero €. 340.020,32	748,08

### 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 2022 Importo Accertato €. 80.335,60	
Contributi dell'utenza per servizi non essenziali (ex Art. 43 comma 4, L. 449/97) (15,00%)	
	12.050,34

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

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

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

Descrizione	Importo
Riduzione delle somme stanziare per l' anno 2021 della L.178/2020 art.1 comma 870	18.930,66

Per il solo anno 2021 era stato incrementato il fondo di euro 18.930,66, secondo quanto previsto dalla legge 178/2020 art.1 comma 870: “In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario e i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo”;

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

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	124.711,09
Risorse variabili	12.050,34
<i>Totale fondo tendenziale</i>	136.761,43
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-5.269,07
Decurtazione risorse variabili	
<i>Totale decurtazioni fondo tendenziale</i>	-5.269,07
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	119.442,02
Risorse variabili	12.050,34
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>131.492,36</b>

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

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

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

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

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

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

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 21.800 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di responsabilità, disagio e rischio (ex art 77 comma2 lettere c) e d) CCNL 2016-2018	20.600

Progetto organizzativo	0
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)	1.200

### **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	131.492,36
Destinazioni ancora da regolare	0
<b>Totale</b>	<b>131.492,36</b>

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

*Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato*

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 119.442,02 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 2022 è stata indetta una procedura per n1 passaggio all'interno dell'area C ( C3 a C4 )

Vengono inoltre confermati i costi relativi ai n. 4 passaggi all'interno dell'area B (da B1/B2 - B2/B3) e n. 1 passaggio all'interno dell'area C (da C1/C2 - C2/C3) per un totale complessivo di euro 16.276,68 coperti 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 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2021

Descrizione	Anno 2021	Anno 2022	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	-

CCNL 2019/2021 art. 49 commi 3) e 8)	0	6.257	6257	
Adeguamento dotazione organica effettuata in data 31/12/2010			0	-
<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	129.981	6.257	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	18.931	0	-18.931	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	0	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	123.724	129.981	0	129.964
Risorse variabili	30.981	12.050	-18.931	28.651
Decurtazioni	-10.538	-10.538	0	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	144.167	131.493	-12.674	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 programmatica della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate

<b>1.01.01.01.003</b>	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€.	12.238,36
<b>1.01.01.01.004</b>	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€.	119.254,00
	<b>Totale</b>	€.	<b>131.492,36</b>

, 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 2022 pari a €. 131.492,36 risulta essere rispettato in quanto sono state impegnate

<b>1.01.01.01.003</b>	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€.	12.238,36
<b>1.01.01.01.004</b>	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€.	119.254,00
	Totale	€.	<u>131.492,36</u>

Non risultano economie.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato ai rispettivi capitoli del Bilancio di previsione 2021:

<b>1.01.01.01.003</b>	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€.	12.238,36
<b>1.01.01.01.004</b>	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€.	119.254,00
	Totale	€.	<u>131.492,36</u>

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

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

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.