

**Ipotesi di contratto collettivo integrativo
personale delle aree della LILT per il triennio 2025-2027 e
criteri di utilizzo Fondo risorse decentrate per l'anno 2025**

In data 15/05/2025 alle ore 10:00 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 2025 - 31 dicembre 2027 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, per il solo anno 2025.
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;
5. Il CCNL del Comparto Funzioni Centrali periodo 2022-2024 del 27/01/2025;

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 distribuito con riferimento ai risultati di performance collettiva relativi al periodo temporale riguardante l'assegnazione degli obiettivi e la scadenza dell'anno.

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

Compensi per la performance

1. L'erogazione dei compensi per la performance 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 (di ogni anno) con i criteri descritti nel successivo articolo 3;

Articolo 3

Criteri relativi ai compensi per la performance

1. L'erogazione dei compensi per la performance è correlata:
 - al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale;
 - 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**;
 - al numero di anni di servizio

Tabella 1
Parametri per area di appartenenza

Area	Parametro
Funzionari > 5 anni	2,00
Funzionari 2 > 5 anni	1,80

Funzionari < 2 anni	1,50
Assistenti > 5 anni	1,40
Assistenti 2 > 5 anni	1,10
Assistenti < 2 anni	0,80
Operatori > 5 anni	0,50
Operatori 2 > 5 anni	0,40
Operatori < 2 anni	0,30

Tabella 2

Parametri per anni di servizio presso la LILT

Area	Parametro
Più di 10 anni	1,50
Tra i 5 e i 10 anni	1,20
Tra i 3 e i 5 anni	0,80
Sotto i 3 anni	0,50

- 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 3

Parametri per la valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi

Range effettiva presenza su base annua (giorni) ¹	Parametro
≥ 200	1,00
$\geq 160; < 200$	0,90
$\geq 130; < 160$	0,70
$\geq 80; < 130$	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 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 per un importo pari al 20 per cento;
- a saldo entro il 31 luglio dell'anno successivo o minor tempo (a seguito della scheda di valutazione al 31 dicembre predisposta dalla Direzione dell'Ente e della validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance).

3. Per quanto riguarda gli acconti versati 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 tre unità la maggiorazione ivi prevista, selezionandole tra le prime tre 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 € 1.800,00. 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. 4 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 nella figura dei n. 1 Funzionario 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:

ex C4 Euro 3.500,00 annue lorde.

Articolo 6

6.1 Criteri per la progressione economica

Per effetto delle innovazioni introdotte dal 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 delle Elevate Professionalità

2. Area Funzionari (ex Area C)
3. Area Assistenti (ex Area B)
4. Area Operatori (ex Area A)

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'art. n. 16 del CCNL 2022/2024.

Secondo quanto stabilito dall'art. 16 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 per le fattispecie previste dall'art. n. 43 comma 3 lettera f) del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto.

Secondo quanto sancito dall'art. 16 comma 2 lettera b), si stabilisce che il numero di differenziali stipendiali/Dipendente attribuibili nel triennio 2025/2027 sono:

AREA	NUMERO DIFFERENZIALI 2025	NUMERO DIFFERENZIALI 2026	NUMERO DIFFERENZIALI 2027
FUNZIONARI	3	1	3
ASSISTENTI	1	0	1
OPERATORI	1	0	0

Si specifica altresì che i differenziali stipendiali sono attribuiti in base a quanto definito nello stesso art. 16 comma 2 lettera d).

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, per ogni Area, è individuata nella Tabella 1 del CCNL 2019/2022. 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. 16 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	Punteggio max
Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite a seguito della valutazione della performance collettiva e individuale (conseguite in qualsiasi Area Prof. le)	40
Esperienza professionale maturata nel corso della vita lavorativa nell'Ente	30
Anzianità nell'Ente	10
Anzianità nell'area di appartenenza	5
Titoli culturali e professionali	10
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, per giuste motivazioni, su espressa richiesta del dipendente (con almeno 12 mesi di servizio) permettendo una flessibilità oraria da concordare con il datore di lavoro.

L'orario di servizio è anch'esso distribuito su cinque giorni settimanali: dal lunedì al venerdì con le stesse fasce orarie: dalle ore 8.30 alle 16.12 salvo modifiche regolamentate da specifici ordini di servizio predisposti dall'amministrazione.

La fascia di presenza obbligatoria è la seguente: 9:30 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 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. In alternativa al pagamento dello straordinario (anche sotto le 200 ore di cui sopra), su formale richiesta di ciascun dipendente (con almeno 12 mesi di servizio), debitamente autorizzate fino il limite massimo di 100 ore, le ore di lavoro straordinario, potranno essere convertite in banca ore.

Articolo 9

Flessibilità oraria in entrata e in uscita – Pausa Pranzo

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.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 2019-2021, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

La fascia oraria per beneficiare di detti 30 minuti va dalle ore 12:45 alle ore 14:30.

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 soppresse 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 ore.

Art. 12

Istituti integrativi

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 agile

1. Secondo quanto previsto nella sezione TITOLO V "LAVORO A DISTANZA" ed in particolare,

all'art. 13 del CCNL Funzioni Centrali - triennio 2022/2024 il dipendente richiedente (con almeno 12 mesi di servizio), a seguito di stipula di apposito accordo individuale 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";
 - f) altre categorie di beni, servizi ed altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
 - 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:

Ambiti di competenze professionali

<i>Aree del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto Funzioni centrali</i>		AMMINISTRAZIONE, COMUNICAZIONE GESTIONE E LEGALE	SOCIO - SANITARIO
AREA	EP	EP AMMINISTRAZIONE, COMUNICAZIONE GESTIONE E LEGALE	
AREA	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, COMUNICAZIONE GESTIONE E LEGALE	SOCIO - SANITARIO
AREA	ASSISTENTI	ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, COMUNICAZIONE 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

18.1 Ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate per l'anno

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, per l'anno di competenza, viene quantificato con Determinazione del Direttore Generale, in base alle risorse economiche presenti sul bilancio di previsione dell'anno di riferimento. Per ogni anno verrà effettuata una contrattazione sindacale dove verranno concordate le somme da distribuire.

18.2 Trattamento economico Area EP

Come previsto dall'Art. 53 CCNL 2019-2021, trattamento economico del personale della nuova area EP, ed in particolare ai commi 1-2-3 e 4 per il triennio 2025/2027 si conviene di corrispondere

un totale complessivo di 50.000€ di cui 35.000,00€ stipendio tabellare lordo comprensivo di 13-ima mensilità.

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, COMUNICAZIONE, 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
Comunicazione/social
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, COMUNICAZIONE, 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
Comunicazione/social
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, COMUNICAZIONE, 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 comunicazione/social

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

Copia conforme all'originale, agli atti dell'Ente