

Lega italiana per la Lotta contro i Tumori

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

(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

Data di sottoscrizione	Contratto 01.01.2022 sottoscritto in data 31/10/2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022-2024	
Composizione della delegazione trattante	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	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della LILT	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Costituzione del fondo risorse decentrate; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024; c) Progressioni economiche all'interno delle aree; d) Straordinario e Banca Ore; e) Sistema di misurazione e valutazione performance; f) Progetto incentivante.	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da Verbale n. 565 del 18/12/2024 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance 2023-2025 della LILT, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Deliberazione CDN n. 1 del 24 gennaio 2023 - Adozione della Performance 2023-2025 È stato adottato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione LILT (PIAO) 2024/2026 previsto dalla legge 6 agosto 2021, Deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale della LILT n. 2 del 31/01/2024 avente al suo l'interno la sottosezione Anticorruzione e Trasparenza È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

	accessoria	La Relazione della Performance 2023 approvata dal Consiglio Direttivo della LILT n. 12 del 11/04/2024 è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con provvedimento dell'OIV in data 23/04/2024
Eventuali osservazioni		

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Campo di applicazione, efficacia e durata

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

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il triennio 2022 -2024 e nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019 – 2021.

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.

Articolo 4 Ulteriori Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate

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.

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. 12 del 7 maggio 2024, 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
TOTALE GENERALE RIDUZIONE 2019	5.269,07

- 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 9.296,18 Tale aumento determina un ammontare complessivo relativo alle risorse variabili del citato fondo

corrispondente al 15% dell'importo previsto per l'esercizio 2023 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 2024 risulta per complessivi € 131.492,36.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

RISORSE FISSE	
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 art. 49 comma 3 a decorrere dal 2021 il fondo è incrementato dello 0,81% del monte salari 2018 ovvero 340.020,32 (2.574,16anno)	8.262,48
CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 art. 49 comma 8 a decorrere dal 2022 il fondo è incrementato dello 0,22% del monte salari 2018 per ovvero 340.020,32	748,04
TOTALE GENERALE AUMENTI CONTRATTUALI	9.010,52
TOTALE RISORSE FISSE ANNO 2024	122.196,18

RISORSE VARIABILI	
Contributi dell'utenza per servizi non essenziali ex art 43,comma 4, della Legge 449/1997	9.296,18
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.296,18

TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024	131.492,36
------------------------------------------------------	-------------------

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)	Indennità di Ente come da CCNL 2019/2021	14.236,84
B)	Compensi previsti dall' art. 15 commi 1 al 3 del CCNL 2019/2021 Indennità ex art. 77 comma 2 lettere c) e d) del CCNL 2016/2018 Totale Indennità	20.600,00
C)	Differenziali Stipendiali	7.633,33
D)	Applicazione art. 78 del CCNL 2018/2021 Differenziazione del premio individuale (n. 2 unità)	1.200,00
E)	Performance organizzativa ed individuale	87.822,19
TOTALE FONDO RISORSE 2024		131.492,36

Le risorse del fondo, come indicate nella tabella di cui al precedente comma, risultano quantificate tenuto conto dei seguenti criteri:

- l'istituto di cui alle lettere A), è determinato dall'applicazione di criteri e parametri previsti dalla normativa vigente (leggi e disposizioni di C.C.N.L.);
- l'istituto di cui alla lettera B) prevede l'importo complessivo riconosciuto per l'assegnazione di indennità sia relative allo svolgimento di particolari funzioni e compiti, previste dall'art. 15. che per le 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 C) in applicazione dell'art. 14 del CCNL 2019/2021 prevede l'importo complessivo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali riconosciuti.
- l'istituto di cui alla lettera D), viene determinato come descritto al successivo art. 5 del presente accordo, relativamente a n. 2 unità di personale;
- l'istituto di cui alla lettera E) 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”;

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.

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

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) Indennità di Ente	14.236,84
b) Indennità	20.600,00
c) Differenziali stipendiali	7.633,33
d) Applicazione art. 78 del CCNL 2018/2021	1.200,00
e) Compenso incentivante	87.822,19

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 Contratto Collettivo Integrativo della LILT 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 2022/2024 conferma la possibilità di procedere con l'attivazione di progressioni economiche all'interno delle singole aree. 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 2024 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 2024

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
Totale risorse fisse	119.442,02

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

Risorse storiche consolidate totali € 122.196,18

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 2024	
Contributi dell'utenza per servizi non essenziali (ex Art. 43 comma 4, L. 449/97)	9.296,18

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

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

Riduzione indennità di ente Dipendente cessato dal servizio (C1) ((€. 2.190,96 * 8/12)	- 1.460,64
----------------------------------------------------------------------------------------	------------

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

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
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	118.454,73
Risorse variabili	9.296,18
<i>Totale fondo tendenziale</i>	127.465,25
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-5.269,07
Decurtazione risorse variabili	
<i>Totale decurtazioni fondo tendenziale</i>	-5.269,07
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	122.196,18
Risorse variabili	9.296,18
Totale Fondo sottoposto a certificazione	131.492,36

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
Maggiorazione performance individuale per n. 2 unità di	1.200

personale (categoria A-B-C)	
-----------------------------	--

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
Totale	131.492,36

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 € 122.196,18 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)

Si elencano di seguito le novità relative al personale avvenute nel corso dell'anno 2024

- Con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 20 del 3 luglio 2024 è stata approvata la graduatoria per il passaggio tra le aree dall'area B (assistenti) all'area C (funzionari) del personale dipendente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori – Sede Centrale -, in applicazione dell'art.18, commi 6 e 7, del CCNL Funzioni Centrali 2019 – 2021;
- Con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 26 del 29/10/2024 è stata concessa la Mobilità volontaria di un dipendente ad altra Pubblica Amministrazione e si è proceduto con l'assunzione della seconda idonea al concorso per Assistenti Amministrativi;
- Con deliberazioni del Consiglio Direttivo Nazionale nn. 24 e 28 rispettivamente del 23/09/2024 e 29/10/2024 sono state approvate le graduatorie finali di merito relative ai concorsi per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, nei ruoli della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori Italiana per la Lotta contro i Tumori, di n. 8 posizioni profilo di "Assistente Amministrativo e n. 1 con profilo di "Funzionario Amministrativo" del CCNL 2019-2021 del personale non dirigente dell'Area Funzioni Centrali;

Per quanto attiene l'esercizio 2025 è stato determinato un incremento previsionale in sede di redazione del Bilancio di previsione 2025, incrementando la voce di bilancio relativa alle competenze del trattamento accessorio per allinearla alle nuove assunzioni.

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 2024 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2023

Descrizione	Anno 2023	Anno 2024	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)	6.257	9.011	2.754	
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	129.981	132.735	2.754	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	9.296	- 2.754	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	12.050	9296	0	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	-10.538	-10.538	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-10.538	-10.538	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	129.981	132.735	2.754	129.964
Risorse variabili	12.050	9.296	-2.754	28.651
Decurtazioni	-10.538	-10.538	0	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	131.493	131.493	0	158.615

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate

1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato €. 131.492,36

, 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 2024 pari a €. 131.492,36 risulta essere rispettato in quanto sono state impegnate

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

Totale €. 131.492,36

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 nel Bilancio di previsione 2024 alla voce di bilancio

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

Totale €. 131.492,36

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.

IL RESPONSABILE DIREZIONE E GESTIONE
Davide Rubinace