



# **CROCE ROSSA ITALIANA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA  
CROCE ROSSA ITALIANA  
ANNO 2011**

## **PREMESSA**

La presente relazione fa riferimento a quanto previsto dalla normativa introdotta dall'articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. n.165 del 2001 ove è previsto che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, siano corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa.

La relazione illustrativa, secondo quanto meglio dettagliato dalla Circolare PCM, Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 7 del 13 maggio 2010 deve evidenziare il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui e' connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

Incremento della qualità dei servizi, trasparenza dell'azione amministrativa, garanzia e promozione dei diritti dell'utenza, uso razionale ed equilibrato delle risorse sono gli obiettivi che l'Ente deve e dovrà perseguire nel corso dei prossimi anni. La Croce Rossa Italiana, per fronteggiare la trasformazione della richiesta di servizi, ha avviato negli ultimi anni, azioni per la riconsiderazione del modello organizzativo. A sostegno di tale cambiamento organizzativo, si è reso necessario definire un quadro coerente, secondo gli strumenti forniti dal CCNL vigente, per individuare politiche di sviluppo delle risorse in grado di favorire la maggiore valorizzazione e il più efficace impiego delle risorse umane in servizio presso la Croce Rossa Italiana in termini di produttività, livelli di servizio, motivazione ed impegno al raggiungimento degli obiettivi.

Per i suddetti motivi, l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 7 dicembre 2011 è stata finalizzata a dare attuazione e a rimodulare il sistema indennitario ed il sistema di riconoscimento del premio incentivante legato alla produttività.

Il trattamento economico accessorio, nella sua componente indennitaria è strettamente connesso alla remunerazione di particolari attività svolte dal personale, oltre che alle gravose responsabilità sul territorio, ed è stato inoltre adeguato al modello organizzativo introdotto nell'Ente.

Mentre il trattamento economico accessorio legato alla produttività è connesso alla valorizzazione della performance dei dipendenti coerentemente ai principi ispiratori del D.Lgs. 150/2009.

## **CONTENUTI**

Si espongono nel dettaglio gli elementi contenuti nell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale integrativo del personale non dirigente sulla base dei capi nei quali lo stesso è suddiviso.

## **Capo I – Applicazione e decorrenza**

Il Capo I reca disposizioni di carattere generale, relative al campo di applicazione, alla durata e decorrenza di applicazione del contratto.

Il contratto si rivolge a tutto il personale dipendente della Croce Rossa Italiana sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, appartenente alle Aree professionali A, B e C; il medesimo trattamento contrattuale viene garantito anche a favore del personale in servizio proveniente da altre pubbliche amministrazioni, in posizione di comando.

La durata e la decorrenza del contratto che viene fissata per gli effetti normativi al 1 gennaio 2011 e fino alla sottoscrizione del prossimo contratto collettivo, mentre per gli effetti economici fino al 31 dicembre 2011.

## **Capo II – Relazioni sindacali**

Al fine di garantire il miglioramento della qualità dei servizi, in spirito di condivisione della missione aziendale, il sistema delle relazioni sindacali è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse, attraverso i modelli di relazione sindacale, come individuati e disciplinati dalla normativa contrattuale e di legge vigente in materia.

Nell'ambito delle relazioni sindacali, con il presente capo, le parti intendono ispirarsi nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

## **Capo III - Classificazione del personale della Croce Rossa Italiana**

## **Capo IV – I profili professionali nella Croce Rossa Italiana**

Le disposizioni contenute nei Capi III e IV perseguono l'obiettivo del riconoscimento delle professionalità dei dipendenti per garantire prestazioni di elevata qualità ma di flessibilità indispensabile per una corretta gestione delle risorse umane.

## **Capo V – La Formazione**

Con il contratto siglato, si è voluto confermare quanto già delineato nelle precedenti tornate contrattuali, dando centralità al ruolo della formazione nell'Ente.

Configurata come supporto necessario nel processo di riorganizzazione dell'Associazione CRI, le parti hanno inteso attribuire alla formazione un fondamentale ruolo per introdurre nuovi modelli culturali orientati a criteri di responsabilità guidata dai risultati e per dotare l'Associazione CRI di competenze e profili professionali coerenti con i processi di modernizzazione in corso e con le attuali funzioni richieste dall'Ente.

## **Capo VI – Sviluppi economici all'interno delle aree**

In tale materia il contratto integrativo siglato si pone l'obiettivo di prevedere criteri selettivi, legati al merito, alla costante qualità di prestazioni e di risultati per consentire al personale reali opportunità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito dello stesso profilo.

Per garantire il principio di selettività della progressione è stata introdotta la soglia minima di accesso alla selezione, determinata dal raggiungimento – nel triennio precedente – di una valutazione, in media, pari ad almeno il 70% del punteggio attribuibile.

L'Ente nell'anno in corso ha approntato un sistema di valutazione permanente in grado di misurare anche la performance individuale del dipendente con particolare riferimento al rendimento, alla flessibilità, alle competenze e prestazioni, all'arricchimento professionale valorizzando il contributo del singolo nel conseguimento degli obiettivi di ciascuna struttura organizzativa.

## **Capo VII – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario**

Articola le indennità previste dalla Croce Rossa Italiana per il personale appartenente alle Aree A, B e C, da corrispondere secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità.

### **Art. 14 - Indennità per gravosi orari, rischi e disagi**

L'indennità di rischio ex art 32 del CCNL 1999 viene utilizzata in CRI in quanto la missione svolta dall'Ente, soprattutto in ambito sanitario ed emergenziale, espone il personale direttamente impiegato in alcune attività a particolari rischi relativi alla loro incolumità fisica. In questa logica, viene riconosciuta tale indennità al personale che svolge attività prestata in maniera diretta e continuativa a bordo delle autoambulanze, attività che comporta manipolazione di sostanze ematiche, biologiche o materiale potenzialmente infetto, attività svolta nei Centri di Educazione Motoria in maniera continuativa e diretta per terapie riabilitative nonché per l'assistenza ai ricoverati. Inoltre, viene riconosciuta a coloro che svolgono attività che comportano esposizione diretta e continua a rumori e ultrasuoni superiori a 85 decibel in luogo chiuso, attività che richiedono manipolazione o esposizione diretta e continua a sostanze chimiche ad alta tossicità, attività svolta in modo diretto e continuativo al trasporto di materiale vario con camion ed altri veicoli ed alle eventuali operazioni accessorie di carico e scarico di materiale a rischio e/o pesante, attività di raccolta del materiale utilizzato a bordo delle autoambulanze, presso i posti fissi di pronto soccorso, nei centri di educazione motoria o inerenti alle operazioni di lavanderia.

Trattasi di indennità correlata alla presenza in servizio del singolo dipendente, come specificato nella relazione tecnico-finanziaria.

L'Indennità per gravose articolazioni dell'orario di lavoro ex art 32 del CCNL 1998/2001 si rende necessaria in CRI per garantire l'efficacia dei servizi istituzionali erogati dall'Ente soprattutto in ambito emergenziale. Inoltre la peculiare coesistenza nell'Ente di personale civile e volontario, soprattutto in qualità di organi Istituzionali, comporta ripercussioni inevitabili sull'orario lavorativo del personale dipendente in talune strutture organizzative. In sostanza con tale indennità si intende remunerare la disponibilità del dipendente a modificare all'occorrenza, l'abituale orario di lavoro o ad osservare un orario continuato in occasione di criticità o di particolari scadenze e/o emergenze. Per l'anno 2011, tali situazioni che sono state remunerate attraverso lo straordinario, hanno comportato un impegno economico significativo per tale istituto. Tale tipologia di indennità consentirà di garantire una maggior flessibilità oraria e pertanto di limitare e contenere l'utilizzo dell'orario straordinario. Al personale impiegato, limitatamente agli uffici individuati nel CCNI, che si renderà disponibile a tale articolazione dell'orario di lavoro verrà erogata, coerentemente con gli importi definiti nel contratto medesimo, a far data dal 01/01/2012, tale indennità. Si tratta di personale che svolge in via prevalente o esclusiva, l'attività di centralinista/usciera, autista, segreteria di Presidenza, del Direttore Generale, dei Dipartimenti/Direzione Sanitaria Nazionale e delle Componenti Volontaristiche, segreterie a livello territoriale di supporto agli organi politici, addetto al sistema informatico e nel settore dell'emergenza. L'indennità in questione non è cumulabile per coloro che percepiscono la maggiorazione di turno. Obiettivo che si propone l'Ente è quello di garantire una più efficace copertura dell'orario di servizio, compensando la disponibilità dei dipendenti interessati a modificare l'abituale orario di lavoro o ad osservare un orario continuato in occasione di criticità, in quei settori nei quali non è possibile introdurre una articolazione dell'orario di lavoro in turni.

L'Indennità per oneri e disagi ex art 32 del CCNL 1999 si rende opportuna in coerenza con la mission della Croce Rossa Italiana di assistenza e supporto ai vulnerabili e che subiscono o hanno subito un disagio sociale. Pertanto tale indennità viene riconosciuta al personale CRI che svolge l'attività di Assistenza ausiliaria dei portatori di handicap presso i Centri di Educazione Motoria (CEM), di assistenza diretta agli utenti presso i Centri Assistenza Richiedenti Asilo (CARA) e i Centri di Identificazione ed Espulsione (CIE). Tale indennità è unica ed è legata all'attività svolta presso una delle strutture di intervento summenzionata. E' riconosciuta inoltre al personale impiegato "sul campo" in attività di emergenza straordinaria, proporzionato al periodo di effettiva prestazione lavorativa in emergenza.

#### **Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità**

L'Indennità di responsabilità specifica, erogata ex art 32 del CCNL 1998/2001, discende innanzitutto dalla complessità organizzativa dell'Ente che si articola in una struttura centrale e in strutture territoriali a livello capillare, prevedendo figure

dirigenziali solo a livello Centrale e Regionale. Questa peculiare organizzazione comporta la diffusione di livelli di responsabilità anche ai dipendenti privi di qualifica dirigenziale nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente. Pertanto all'interno della medesima struttura organizzativa coesiste personale che a parità di livello e di profilo professionale svolge, in ambito amministrativo, attività che comportano responsabilità o livello di coordinamento differenziati (responsabili di procedimento amministrativo o di istruttorie di particolare complessità, coordinatori di uffici, responsabile dell'Archivio storico centrale dell'Ente ) con la conseguenza di dover indennizzare tale differenziazione di assunzione di responsabilità.

In ambito sanitario è necessario specificare che il personale che vi opera è inquadrato all'interno di profili socio-sanitari che comprendono in maniera indifferenziata attività di tipo infermieristico e altre attività che non prevedono alcun contatto con il paziente ancorchè svolte in ambito sanitario. Questa eterogeneità di attività potenzialmente svolta, richiede di valorizzare la differente responsabilità assunta con l'erogazione di dell'indennità in questione.

Tale indennità viene pertanto riconosciuta al personale CRI che svolge compiti che comportano elevate responsabilità e professionalità legate alla funzione svolta con particolare riferimento ai responsabili amministrativi territoriali di strutture semplici e complesse, ai responsabili di istruttoria e/o di procedimento con designazione del dirigente, ai responsabili di ufficio, così come previsto dal Regolamento di Funzionamento e organizzazione approvato con O.C. n. 185/2011 nell'ambito dei Servizi e della Direzione Generale; inoltre, viene riconosciuta anche al personale inquadrato in ambito socio-sanitario che svolge esclusivamente attività infermieristica, nonché al personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo. E' stata prevista la non cumulabilità delle indennità in parola. Qualora più funzioni siano svolte da un solo dipendente, verrà riconosciuta l'indennità di maggior valore economico.

L'Indennità di responsabilità esterna, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene utilizzata in CRI in quanto la missione svolta dall'Ente soprattutto in ambito sanitario ed emergenziale comporta specifiche responsabilità verso gli utenti esterni. Pertanto tale indennità viene riconosciuta al personale CRI del Laboratorio Centrale, coordinatori dell'autoparco (con un numero minimo di vetture di soccorso pari a 10 unità), agli autisti soccorritori senior, ai coordinatori delle attività di emergenza, coordinatore del servizio civile, assistenza interventi protezione civile e pubbliche calamità SON (gestione emergenza protezione civile), ai responsabili della gestione della cassa e ai responsabili della custodia e distribuzione dei viveri AGEA.

Obiettivo dell'Ente è quello di indennizzare il personale impegnato in attività che comportano responsabilità verso l'utenza esterna, al fine di garantire ai cittadini un'adeguatezza dei servizi.

## **Art. 17 – Indennità di reperibilità**

La missione della Cri rende necessario assicurare il pronto intervento nell'ambito dei settori di seguito elencati:

- nel settore delle emergenze interne ed internazionali;
- nel settore delle attività espletate in collaborazione con la Protezione civile;
- nel settore informatico;
- nel settore socio-sanitario con riferimento alle attività di trasporto infermi e pronto soccorso, per assicurare un pronto espletamento delle attività necessarie al contrasto di improvvise necessità non preventivamente programmabili con il ricorso alle prestazioni di lavoro ordinarie.

Tale necessità comporta pertanto l'erogazione dell'indennità di reperibilità, secondo le modalità specificate nella relazione tecnico-finanziaria.

## **Capo VIII – Trattamento economico accessorio: turno e straordinario**

### **Art. 19 – Prestazioni di lavoro straordinario**

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

Con la previsione di budget di struttura, l'Ente intende garantire l'autonomia organizzativa del Dirigente che nei limiti del budget assegnato, potrà autorizzare i propri dipendenti per una più efficiente erogazione dei servizi con un minore ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, da utilizzarsi solo in casi eccezionali e non prevedibili e non programmabili.

### **Art. 22 – I turni**

Le turnazioni si rendono indispensabili per poter garantire la necessaria copertura oraria di alcuni servizi attraverso l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere distribuite nell'arco del mese, in modo da assicurare una distribuzione equilibrata e avvicinata del personale nell'orario antimeridiano, pomeridiano, nonché, notturno e festivo per le strutture h 24.

## **Capo IX – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante**

### **Art. 24 – Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività collettiva**

L'impianto dell'Ipotesi di accordo si propone di individuare criteri per l'assegnazione delle risorse al personale che siano finalizzati ad incentivare i risultati raggiunti sia a livello di struttura che individualmente. Pertanto a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a livello di struttura (attraverso l'approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi), e dalle risultanze del processo di valutazione (coefficiente di merito) l'Ente provvede all'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009, nel sistema di misurazione e di Valutazione della Performance con O.C. n. 521 del 9 novembre 2011, che si allega, è basata su una combinazione di tre elementi:

1. la valutazione della performance organizzativa, sottoposta a verifiche periodiche;
2. la valutazione del coefficiente di merito del singolo dipendente espressa dal dirigente, basata su tre fattori (risultati, comportamento, competenze);
3. il coefficiente di apporto individuale, collegato all'area di inquadramento del dipendente e pertanto alla tipologia di mansioni svolte.

Qualora la valutazione della performance organizzativa risulti inferiore al 40%, non viene riconosciuto alcun importo di produttività collettiva.

#### **Art. 25 - Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività individuale**

La produttività individuale è destinata a premiare la qualità della prestazione individuale, sulla base delle eventuali risorse aggiuntive disponibili, ex art. 16, comma 5 D.L.98/2011.

La metodologia di valutazione adottata prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance è basata sulla combinazione di due parametri:

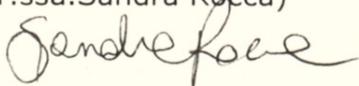
1. la valutazione della performance individuale che si basa sui seguenti fattori:
  - i risultati conseguiti sia individuali che di gruppo o di struttura;
  - l'impegno, la puntualità e la precisione nella prestazione svolta;
  - l'orientamento all'utenza esterna ed interna;
  - le conoscenze tecnico-disciplinari, l'arricchimento professionale;
  - l'autonomia e capacità organizzativa, la flessibilità operativa.

Al fine di realizzare un reale collegamento tra la prestazione resa e la componente premiale, è stato previsto che qualora la valutazione della performance

individuale risulti inferiore al 40%, non venga riconosciuto alcun importo di produttività individuale.

2. il coefficiente di apporto individuale, collegato all'area di inquadramento del dipendente e pertanto alla tipologia di mansioni svolte.

Il Dirigente  
(Dr.ssa.Sandra Rocca)



Il Capo Dipartimento RUO  
(Dr.ssa Maria Rosa PISANI)

