



*Croce Rossa Italiana*  
*Direzione Generale*

Protocollo CRI/CC/00/17969/2012

del 21.03.2012

Al Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione  
Al Servizio Trattamento Economico Finanziario e Patrimoniale  
Sede

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale Integrativo  
personale non dirigente CRI, anno 2011.

Con la presente si trasmette per il seguito di competenza, copia sottoscritta dal Direttore Generale della documentazione in oggetto.

Il Capo Segreteria  
Dott.ssa Anna Pacchini

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 / 03 /2012, presso la sede del Comitato Centrale della Croce Rossa Italiana:

La delegazione trattante di parte pubblica della Croce Rossa Italiana nelle persone: Presidente, Dr.ssa Patrizia Ravaioli, il Capo Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione, Dr.ssa Maria Rosa Pisani e le Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del CCNI:

**CGIL/FP, CISL FP/SINADI CRI, UIL PA, CSA di CISAL FIALP, USB PI**

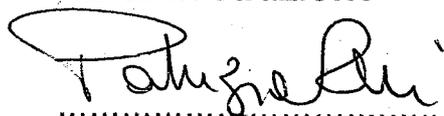
Sottoscrivono il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigente della Croce Rossa Italiana per l'anno 2011.

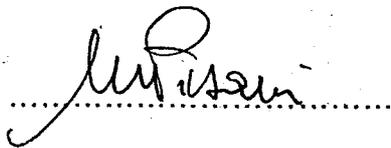
**Letto, confermato e sottoscritto**

Roma 15 marzo 2012

**Delegazione Trattante  
amministrazione**

**Le OO.SS.**





.....

.....

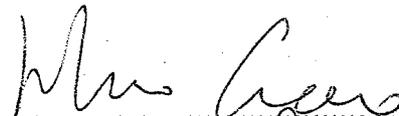
CGIL FP.....

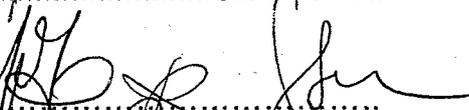
CISL FP SINADI CRI.....

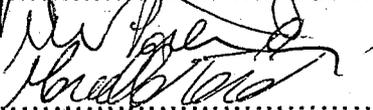
UIL PA.....

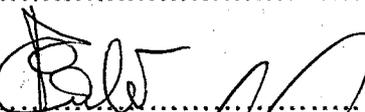
FIALP/CISAL.....

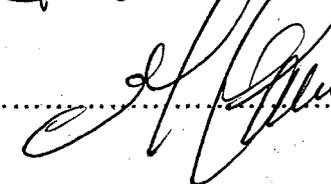
USB PI.....













# **CROCE ROSSA ITALIANA**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA 2011**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

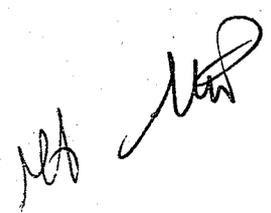
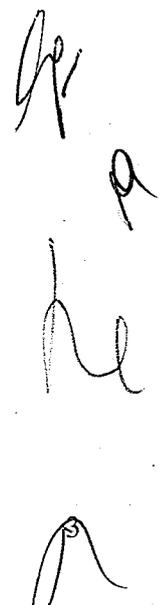
*[Handwritten signature]*

Premessa .....	4
Capo I – Applicazione e decorrenza.....	6
Art. 1.....	6
Campo di applicazione .....	6
Art. 2.....	6
Decorrenza e durata.....	6
Capo II – Relazioni sindacali .....	7
Art. 3.....	7
Delegazione trattante .....	7
CAPO III - Classificazione del personale della Croce Rossa Italiana.....	8
Art. 4.....	8
Aree professionali.....	8
Capo IV – Sviluppi economici all'interno delle aree.....	9
Art. 5.....	9
Principi e criteri generali per le progressioni all'interno delle aree.....	9
Capo V – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario.....	10
Art. 6.....	10
Indennità di Ente .....	10
Art. 7.....	10
Indennità per gravosi orari, rischi e disagi .....	10
Art. 8.....	12
Indennità di bilinguismo .....	12
Art. 9.....	12
Indennità per particolari responsabilità.....	12
Art. 10.....	14
Indennità reperibilità .....	14
Art. 11.....	15
Indennità art 25 comma 6 CCNL 2002/2005 .....	15
Capo VI – Trattamento economico accessorio: turno e straordinario.....	16
Art. 12.....	16
Prestazioni di lavoro straordinario .....	16
Art. 13.....	16

Prestazioni di lavoro supplementare .....	16
Art. 14.....	17
Budget di struttura .....	17
Art. 15.....	17
Turni .....	17
Capo VII – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante .....	19
Art. 16.....	19
Ripartizione somme per incentivo tra le strutture .....	19
Art. 17.....	19
Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività collettiva.....	19
Art. 18.....	20
Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività individuale.....	20
Art. 19.....	21
Procedure di raffreddamento.....	21
Capo VIII – Utilizzo fondo anno 2011 .....	22





## Premessa

Il presente Contratto Integrativo di Ente in continuità con il precedente contratto del 19.2.2009, conferma la linea strategica della valorizzazione del lavoro di tutti i dipendenti che contribuiscono al funzionamento dell'Ente.

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 condivisi che le parti intendono perseguire, nel rispetto dei rispettivi ruoli, valorizzando attraverso il confronto e la contrattazione il ruolo e la qualità del lavoro.

Per i suddetti motivi il presente contratto è finalizzato a dare attuazione ed a rimodulare il sistema indennitario ed il sistema di riconoscimento del premio incentivante legato alla produttività per il Personale della Croce Rossa Italiana, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Pertanto, in relazione alle materie disciplinate dal presente CCNI dalla data di entrata in vigore del medesimo gli accordi siglati in data anteriore sono da considerarsi decaduti.

La Croce Rossa Italiana, per fronteggiare la mutazione qualitativa della richiesta di servizi, ha avviato negli ultimi anni, azioni per la riconsiderazione del modello organizzativo.

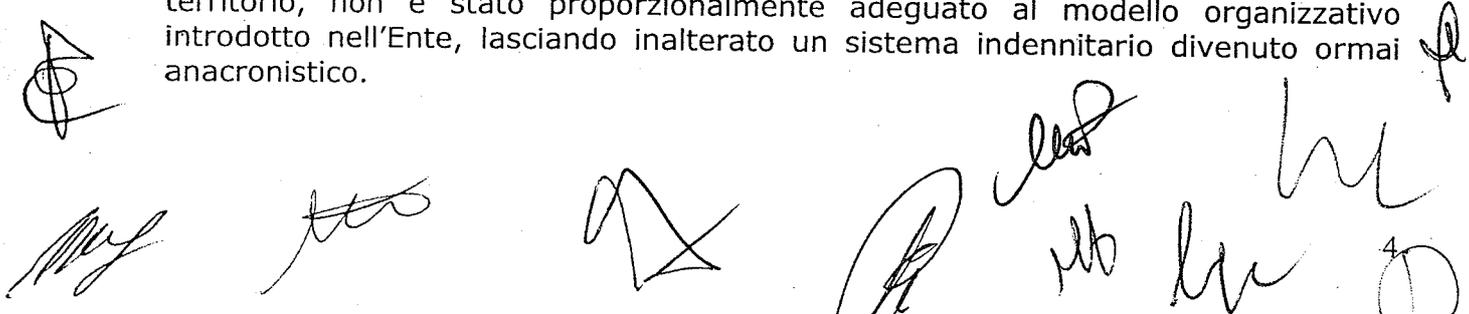
La struttura organizzativa della Croce Rossa Italiana è interessata da un profondo processo di ristrutturazione finalizzato a garantire la piena e corretta attuazione degli indirizzi strategici dell'Amministrazione. Infatti, la realtà delineatasi con il continuo e concreto sviluppo dell'Ente nel corso degli anni, l'evoluzione normativa ed il perseguimento dei fini istituzionali nel raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, necessitavano di una organizzazione della struttura della Croce Rossa Italiana che garantisse le conseguenti risoluzioni operative e gestionali.

La revisione regolamentare ha introdotto opzioni progettuali innovative, tali da permettere di dar vita a strutture organizzative in grado di aderire con efficacia alle diverse esigenze d'intervento. A livello territoriale l'attenzione è stata posta sulla predisposizione di risposte organizzative all'esigenza di diffondere sul territorio regionale responsabilità di gestione bene individuate.

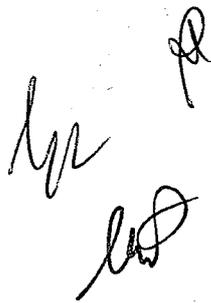
Ciò può richiedere anche la messa a punto di figure organizzative nuove rispetto all'esperienza degli anni precedenti.

A sostegno del predetto cambiamento organizzativo, tuttavia, non è stato definito ad oggi un quadro coerente, secondo gli strumenti forniti dal CCNL 1998/2001, 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 l'Associazione CRI in termini di produttività, livelli di servizio, motivazione ed impegno al raggiungimento degli obiettivi e consapevolezza della "mission" Aziendale.

Il trattamento economico accessorio, strettamente connesso alla remunerazione di particolari attività svolte dal personale, oltre che alle gravose responsabilità sul territorio, non è stato proporzionalmente adeguato al modello organizzativo introdotto nell'Ente, lasciando inalterato un sistema indennitario divenuto ormai anacronistico.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular stamp with a signature inside, followed by a signature that appears to be 'Mey', another signature, a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'mb', a signature that looks like 'lu', and finally a signature that looks like 'D'.

Altresì, il trattamento economico accessorio connesso alla produttività deve essere proporzionato alla valutazione e commisurazione della performance dei dipendenti; valutazione volta al conseguimento di migliori risultati da parte dell'Ente e legato al raggiungimento di obiettivi che l'Ente deve fissare di anno in anno.



## Capo I – Applicazione e decorrenza

### Art. 1

#### Campo di applicazione

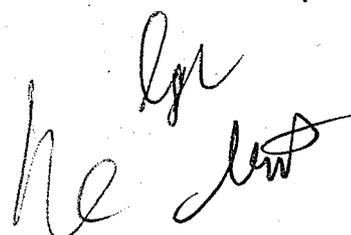
1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato della Croce Rossa Italiana, appartenente alle Aree professionali A, B e C, nonché, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Ente, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui agli art. 2, comma 1, del Dlgs n. 165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità all'interno del medesimo comparto o intercompartimentale.

### Art. 2

#### Decorrenza e durata

1. Il presente CCNI decorre dal 1 gennaio 2011 e ha validità fino alla stipula di successivo contratto collettivo, fatta salva la facoltà di una delle parti, qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge, di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

2. Per la parte economica il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2011 e ha validità fino alla scadenza del 31.12.2011.



## Capo II – Relazioni sindacali

### Art. 3

#### Delegazione trattante

1. Le parti concordano che le convocazioni delle rappresentanze sindacali da parte dell'Amministrazione dovranno essere effettuate almeno quattro giorni prima con contestuale invio della documentazione Fatta salva diversa indicazione per i termini temporali espressi in giorni, questi ultimi si intendono naturali e consecutivi indipendentemente che siano lavorativi o non lavorativi.
2. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita secondo le modalità di cui ai successivi commi del presente articolo.
3. A livello nazionale o di sede unica di ente:
  - a) per la parte pubblica:
    - dal Presidente Nazionale della Croce Rossa Italiana o da un suo delegato;
    - dal Direttore generale della Croce Rossa Italiana;
    - dal Capo del Dipartimento Risorse Umane -Organizzazione CRI;
  - b) per la parte sindacale dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 2006/2009;
4. A livello di struttura periferica :
  - a) per la Croce Rossa periferica dalla delegazione facente capo al Direttore Regionale CRI e responsabile provinciale competente;
  - b) per la parte sindacale dalle RSU e dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2006/2009.
5. La contrattazione collettiva integrativa si articola su due livelli:
  - Il primo a livello unico accentrato, fra le parti individuate al comma 3, lettere a) e b);
  - Il secondo livello periferico, si attiva fra le parti individuate al precedente comma 4 del presente articolo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a large signature on the right with the initials 'he' and 'y' above it.

## CAPO III - Classificazione del personale della Croce Rossa Italiana

Il sistema di classificazione del personale della Croce Rossa Italiana, coerentemente con gli obiettivi e le finalità di cui all'articolo 5 del vigente CCNL 2006-2009, persegue l'obiettivo del pieno riconoscimento delle professionalità dei dipendenti e delle qualità delle prestazioni lavorative individuali e si basa sui principi di valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità, di flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale, nonché dell'adeguato accesso dall'esterno come da normativa vigente in materia.

### Art. 4

#### Aree professionali.

1. Il sistema di classificazione del personale della Croce Rossa Italiana destinatario del CCNL 2006-2009, è articolato nelle aree professionali A, B e C.
2. Appartengono all'area A i dipendenti che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.
3. Appartengono all'area B i dipendenti strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.
4. Appartengono all'area C i dipendenti strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi devono essere in grado di esplicare funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

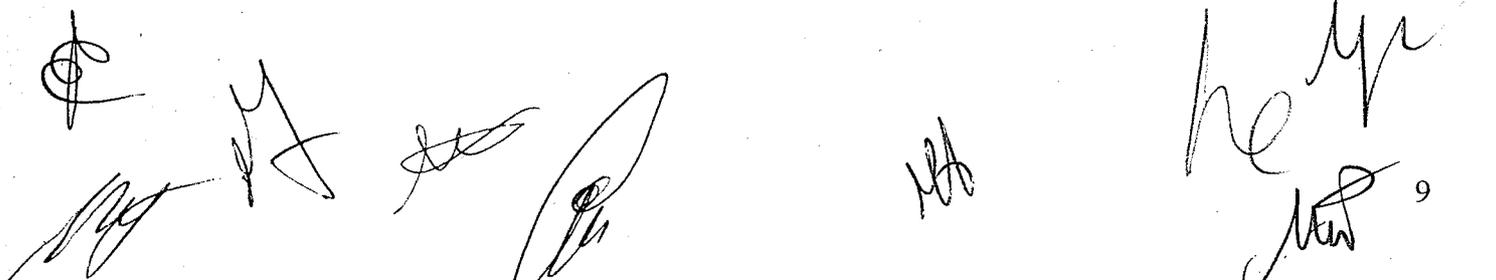
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'S', a large signature that looks like 'P', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'K', a signature that looks like 'L', and a signature that looks like 'D'. There is also a small 'A' written at the top right of this section.

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

### **Art. 5**

#### **Principi e criteri generali per le progressioni all'interno delle aree.**

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Gli sviluppi economici all'interno delle aree sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui all'articolo 13 del CCNL 2006-2009, integrati secondo quanto previsto dal presente articolo e in linea con quanto previsto dalla normativa vigente. Tali progressioni verranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
3. Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione ed alle selezioni per singoli profili, può partecipare soltanto il personale già appartenente al profilo cui fa riferimento la selezione.  
Sono ammessi alle selezioni, inoltre, i dipendenti che nel triennio antecedente abbiano conseguito una valutazione, in media, pari ad almeno il 70% del punteggio attribuibile.
4. Alle procedure di selezione presiede la Commissione esaminatrice nominata dal Capo Dipartimento Risorse umane e organizzazione, unica per tutte le Aree.  
La Commissione esaminatrice sarà incaricata di stilare una graduatoria di merito, sulla base di criteri selettivi che saranno definiti in apposita sessione negoziale.
5. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa al primo gennaio di ciascun anno per tutti i dipendenti interessati.
6. Ai fini della partecipazione alle procedure di cui al presente articolo, trova applicazione l'articolo 13, comma 5, del CCNL 2006 -2009, così come disciplinato da apposito Regolamento e condiviso dalle parti.
7. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 1, del CCNL 2006-2009, destinate dalla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.
8. Per il triennio 2011-2013 trova applicazione la limitazione prevista dall'art.9, comma 21 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large signature on the right with a small '9' next to it.

## Capo V – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario

Il presente capo articola le indennità previste dalla Croce Rossa Italiana per il personale appartenente alle Aree A, B e C.

Le parti concordano di effettuare una verifica semestrale dell'applicazione e della concreta erogazione delle indennità previste coerentemente con lo sviluppo organizzativo dell'Ente.

### Art. 6 Indennità di Ente

1. Istituita ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2002-2005, viene erogata per 12 mensilità in misura differenziata in funzione dell'Area di appartenenza i cui importi sono individuati contrattualmente.

### Art. 7 Indennità per gravosi orari, rischi e disagi

1. L'indennità di rischio ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta al personale CRI che svolge l'attività di seguito elencata ed è pertanto legata alla presenza in servizio del singolo dipendente:

Fascia	Attività svolta
Fascia A	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.
Fascia B	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 o ai prodotti radio tossici di cui alla tabella 1 annessa al Decreto 6/6/1968 emanato dal Ministro per il Lavoro e la Previdenza sociale di concerto con il Ministro della Sanità; 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.

2. A tale indennità, viene attribuito a far data dal 1 gennaio 2012, il valore giornaliero di seguito indicato:

Fascia	Importo per giorno di servizio
Fascia A	€ 0,65
Fascia B	€ 0,24

3. L'indennità per gravose articolazioni dell'orario di lavoro ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta a far data dal 01/01/2012, al personale CRI 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. Tale indennità non è cumulabile per coloro che percepiscono la maggiorazione di turno.

Funzione svolta	Importo annuo lordo
Segreteria Presidenza Nazionale	€ 2.500,00
Segreteria Direttore Generale	€ 2.500,00
Segreterie Componenti volontaristiche Nazionale	€ 2.000,00
Segreteria Dipartimentale/Direzione Sanitaria Nazionale	€ 2.000,00
Segreterie a livello territoriale che svolgono attività di supporto agli organi politici	€ 1.100,00
Centralinisti/Uscieri	€ 1.000,00
Autisti	€ 1.500,00
Addetti al sistema informatico	€ 2.000,00
Personale che svolge attività nel settore dell'emergenza, presso il Magazzino o la Farmacia	€ 1.500,00

*dr*

4. L'indennità per oneri e disagi ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta al personale CRI che svolge l'attività di Assistenza ausiliaria dei portatori di handicap presso i CEM, di assistenza diretta agli utenti presso i CARA e i 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.

Funzione svolta	Importo annuo lordo
Assistenza ausiliaria dei portatori di	€ 2.000,00

*⊕*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*MA*

*he*  
*[Handwritten signature]*

*⊕*

handicap( CEM)	
assistenza diretta agli utenti (CARA)	€ 2.000,00
Assistenza diretta presso (CIE)	€ 2.500,00
Attività di emergenza straordinaria "sul campo"	€ 2.500,00

**Art. 8  
Indennità di bilinguismo**

1. Viene confermata agli aventi diritto l'erogazione dell'indennità di bilinguismo, secondo i criteri e gli importi previsti dalle normative a livello regionale vigenti in materia.

**Art. 9  
Indennità per particolari responsabilità**

1. L'indennità di responsabilità specifica, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene riconosciuta al personale CRI che svolge compiti che comportano responsabilità peculiari legate alla funzione svolta ed in particolare ai responsabili amministrativi territoriali di strutture semplici e complesse, ai responsabili di istruttoria e/o di procedimento con nomina formalizzata dal dirigente, ai responsabili di ufficio/Protocollo e Archivio, al personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente, al personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo. Tali indennità non sono tra loro cumulabili. Qualora più funzioni siano svolte da un solo dipendente, verrà riconosciuta l'indennità con importo più favorevole

Le strutture territoriali sono considerate semplici ( $\leq 6$  punti) o complesse ( $>6$  punti) in relazione ai seguenti parametri:

- a) Personale CRI assegnato :  $\leq 15$  unità = 2 punti  
 $>15$  unità = 4 punti
- b) Budget gestito dalla struttura:  $\leq 100.000,00$  euro = 2 punti  
 $>100.000,00$  euro = 4 punti

Qualora il dipendente ricopra la funzione di responsabile amministrativo di più di un Comitato, il punteggio viene calcolato sommando i dati di tutti i Comitati.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Responsabili amministrativi territoriali di strutture semplici	€ 2.400,00
Responsabili amministrativi territoriali di strutture complesse	€ 3.000,00

Responsabili d'Ufficio/Protocollo e Archivio	€ 2.000,00
Responsabili di istruttoria	€ 1.800,00
Responsabili di procedimento	€ 2.200,00
Personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente	€ 2.000,00
Personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo	€ 2.000,00

2. L'indennità di responsabilità esterna, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene riconosciuta al personale CRI che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità verso gli utenti esterni in particolare al personale del Laboratorio, coordinatori dell'autoparco (con un numero minimo di vetture 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

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Addetto al laboratorio	€ 2.000,00
Coordinatori dell'autoparco	€ 1.800,00
Autisti soccorritori senior	€ 1.000,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello nazionale	€ 3.000,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello regionale	€ 1.500,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello provinciale	€ 1.000,00
Coordinatore pubbliche calamità SON (gestione emergenza protezione civile)	€ 2.500,00
Coordinatore servizio civile	€ 1.000,00
Personale che opera in strutture sanitarie	€ 1.200,00

*Handwritten signatures and initials:*  
 Lr  
 ke  
 a

*Handwritten signatures and initials:*  
 A  
 RA  
 jo

*Handwritten signatures and initials:*  
 WA  
 [Signature]  
 [Signature]

Responsabili cassa centrale	€ 2.000,00
Responsabili cassa regionali/provinciali/SON	€ 1.000,00
Responsabili viveri AGEA	€ 1.000,00

### **Art. 10 Indennità reperibilità**

1. Il servizio di pronta reperibilità viene istituito durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, protezione civile e simili.
2. Il servizio di reperibilità costituisce un elemento essenziale dell'Ente, poiché consente di assicurare il pronto intervento nell'ambito di tutti i servizi forniti dall'Ente:
  - nel settore delle emergenze interne ed internazionali;
  - nel settore delle attività espletate in collaborazione con la Protezione civile;
  - nel settore informatico laddove si renda necessario intervenire a fronte di un evento che disturba il normale e necessario funzionamento del sistema 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.
3. E' esclusa dal servizio di pronta reperibilità ogni attività cui l'Ente può adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.
4. In sede di contrattazione decentrata di secondo livello, nell'ambito dei settori sopra individuati, dovranno essere individuati i periodi di attivazione della reperibilità che potrà interessare qualunque giorno della settimana, le sole giornate del sabato e/o festive ovvero la copertura delle ore notturne. Resta inteso che il servizio può essere espletato solo nelle frazioni della giornata non rientranti nell'orario di servizio ordinario. Sempre in sede di contrattazione decentrata, in ragione del servizio da erogarsi, sarà fissata la durata del turno.
5. Il servizio di reperibilità potrà svolgersi prevalentemente con personale che abbia espressamente manifestato la propria disponibilità per un periodo minimo di 1 anno. All'uopo dovrà essere costituito apposito elenco.
6. La disponibilità si intende rinnovata di anno in anno salvo eventuali richieste di esclusione dal servizio da comunicarsi con preavviso di almeno trenta giorni.
7. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.  
In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte e, entro tale limite generale, per non più di 2 domeniche nell'arco di un mese.

8. Al Dirigente/responsabile dell'unità organizzativa che attua la reperibilità spetta predisporre il calendario mensile, che tenga conto delle esigenze di rotazione tra i soggetti volontari. Allo stesso modo al Dirigente/Responsabile spetta la valutazione in ordine alla necessità ed emergenza di disporre la chiamata in servizio del personale in reperibilità.

9. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con l'indennità di € 10,00 per ogni turno di reperibilità, da corrispondere solo per i periodi di attesa o di disponibilità. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato; in tal caso del 10%.

10. Nell'ipotesi in cui la reperibilità cada in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

La fruizione di detto riposto compensativo, tuttavia, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

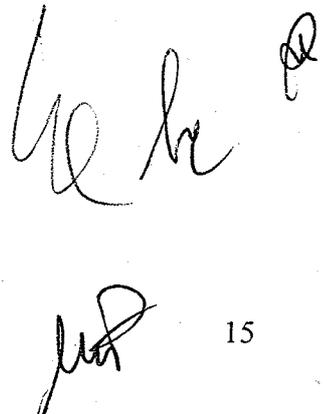
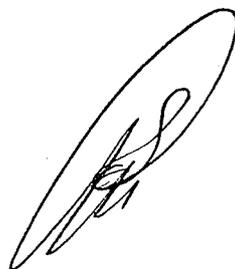
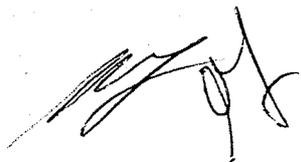
11. In caso di chiamata in servizio il dipendente ha diritto a percepire, per le ore effettivamente svolte, il compenso per lavoro straordinario, oppure su sua richiesta, a fruire in alternativa al compenso di un recupero orario di durata corrispondente alla prestazione resa, fatto salvo, in ogni caso, il pagamento delle maggiorazioni per lavoro straordinario relative a prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

12. Il pagamento della prestazione dovuta per l'indennità di reperibilità non è compreso nel tetto delle ore di lavoro straordinario previsto dal presente contratto integrativo.

#### **Art. 11**

#### **Indennità art 25 comma 6 CCNL 2002/2005**

1. Ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, sarà attribuita, una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16 comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001.



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

### **Art. 12 Prestazioni di lavoro straordinario**

1. 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.
2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente in base alle esigenze, seguendo, ove possibile, un criterio di rotazione, privilegiando la disponibilità individuale.
3. Il limite individuale massimo delle prestazioni di lavoro straordinario è di 100 ore ed è elevabile dal dirigente nei limiti del budget assegnato, fermo restando il limite di durata media dell'orario di lavoro settimanale di cui alla normativa vigente, che dispone il vincolo di non superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore complessive, comprese le ore di straordinario.
4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate entro il limite annuo di cui ai commi precedenti, possono, a richiesta del medesimo dipendente, dar luogo a riposi compensativi da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il limite di quattro mesi utili.
6. Non si darà luogo al pagamento di prestazioni di lavoro straordinario che eccedono le risorse disponibili per la struttura interessata. Pertanto non saranno retribuite prestazioni che eccedono il budget assegnato. Non saranno, altresì, retribuite prestazioni sulla base di autocertificazioni, ma solo a fronte della specifica autorizzazione del dirigente.

### **Art. 13 Prestazioni di lavoro supplementare**

1. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, comma 2 lett. e) del Dlgs 61/2000 e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative e in presenza di particolari

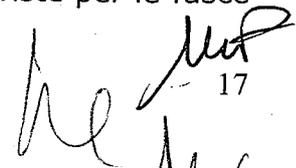
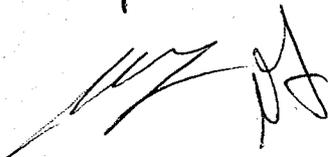
situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvisi.

#### **Art. 14** **Budget di struttura**

1. Per ciascun esercizio finanziario, alle strutture Centrali e territoriali saranno assegnati specifici budget di spesa così come quantificati nell'allegato, cioè calcolati in base al personale per il limite max ore (100). Le somme eventualmente residue, rispetto ai budget assegnati a ciascuna struttura andranno ad integrare le risorse destinate alla produttività della medesima struttura.
2. In considerazione delle specifiche esigenze che caratterizzano alcune strutture (Direzione Generale, Presidenza e Dipartimento), ai fini del calcolo del budget di struttura il limite massimo individuale viene elevato a 250 ore
3. Qualora le risorse assegnate alle strutture risultino insufficienti, i Capi Dipartimento e i Dirigenti inoltreranno richiesta di integrazione dei fondi al Direttore Generale, che potrà assegnarli, compatibilmente con le risorse complessivamente disponibili. Tale stanziamento viene annualmente definito all'interno del contratto integrativo valido per ciascun anno di riferimento.

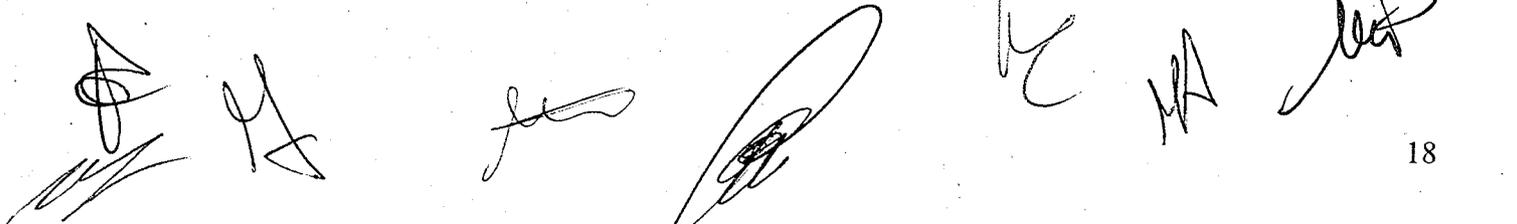
#### **Art. 15** **Turni**

1. Le turnazioni consistono nell'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 solo per le strutture h 24.
2. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore
3. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese. Per permettere l'avvicendamento del personale è da prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente per un massimo di 30 minuti, stante l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni, o di assicurare il passaggio delle consegne.
4. I turni notturni o festivi notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani tra le ore 14 e le ore 22; i turni festivi tra le ore 6 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce



orarie in cui sono comprese. Si concorda di effettuare una verifica semestrale sul corretto utilizzo dell'istituto della turnazione.

5. Con il personale turnista è possibile concordare il riposo settimanale di 24 ore in giorno diverso dalla domenica.
6. Al dirigente o responsabile dell'Unità spetta la programmazione dei turni, tenendo conto che al dipendente deve comunque essere garantito un periodo di riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive
7. Al personale turnista è corrisposta una maggiorazione che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
8. La maggiorazione oraria prevista per il lavoro in turni può essere corrisposta solo ed esclusivamente per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, a signature with a long horizontal stroke, a large circular signature, and several sets of initials or smaller signatures.

## Capo VII – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante

### Art. 16

#### Ripartizione somme per incentivo tra le strutture

1. A ciascuna struttura organizzativa (Direzione, Dipartimento, Servizio, Direzione Regionale) è assegnato, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo per l'utilizzo del Fondo, un budget di risorse per il finanziamento dell'incentivo collegato alla performance (produttività) del personale appartenente alla medesima struttura organizzativa.
2. La ripartizione delle somme a preventivo destinate al finanziamento della produttività è effettuata dal Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione sulla base dei seguenti parametri:
  - a. personale in servizio
  - b. coefficiente di apporto individuale
3. La suddivisione dei budget per Struttura organizzativa avviene suddividendo l'importo complessivo annuale per la produttività disponibile a livello di Ente per la sommatoria dei prodotti del numero dei dipendenti assegnati per il parametro assegnato a ciascuna area di inquadramento ( coefficiente di apporto individuale)

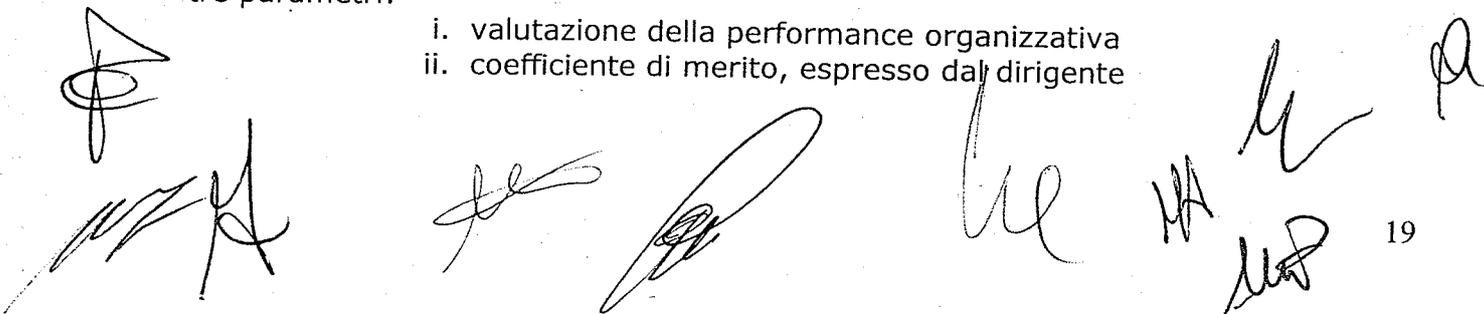
Area di inquadramento	Coefficiente individuale	di	apporto
C		0,9	
B		0.6	
A		0.2	

4. Le somme eventualmente residue a consuntivo rispetto agli stanziamenti dei vari istituti contrattuali del presente accordo confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della produttività verranno ripartite con le stesse modalità previste al comma precedente.

### Art. 17

#### Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività collettiva

1. Gli incentivi legati alla produttività collettiva sono corrisposti al personale a seguito delle verifiche periodiche della performance organizzativa previste dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance.
2. L'attribuzione degli importi legati alla produttività collettiva sono collegati a tre parametri:
  - i. valutazione della performance organizzativa
  - ii. coefficiente di merito, espresso dal dirigente



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and initials on the right.

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

3. La valutazione della performance organizzativa rappresenta il grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza o dei parametri di efficienza e di economicità della convenzione. La valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza avviene secondo le modalità definite dal Sistema di Misurazione e valutazione della Performance adottato dall'Ente. Qualora la valutazione risulti inferiore al 40%, non viene riconosciuto alcun importo di produttività collettiva.

Nel caso di personale impiegato prevalentemente o in via esclusiva in attività svolte in convenzione, tenuto conto della peculiarità di Croce Rossa Italiana e della strategicità di tale attività rispetto all'efficienza e all'economicità della gestione dell'intero Ente, la performance organizzativa presa a riferimento sarà quella della specifica convenzione.

4. La valutazione del coefficiente di merito del dipendente viene espressa dal Dirigente secondo la metodologia definita dall'Ente nel sistema di misurazione e di Valutazione della Performance.

La valutazione negativa dovrà essere segnalata già nel corso dell'anno anche in occasione dei monitoraggi con rilievi o specifiche comunicazioni

5. Il coefficiente di apporto individuale è collegato all'area di inquadramento del dipendente, secondo il prospetto allegato, ed è finalizzato a differenziare l'incentivazione valorizzando l'apporto al miglioramento nei livelli di efficienza dell'Amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali

Area di inquadramento	Coefficiente di apporto individuale
C	0.9
B	0.6
A	0.2

6. Eventuali somme residue a seguito di mancato o parziale raggiungimento di obiettivi sono ridistribuite tra tutte le strutture dell'Ente in proporzione ai risultati raggiunti.

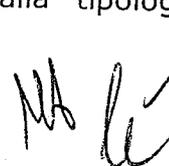
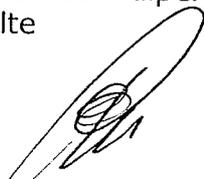
#### Art. 18

#### Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività individuale

1. Gli incentivi legati alla produttività individuale sono corrisposti al personale sulla base delle risorse aggiuntive disponibili a seguito della verifica annuale della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

2. L'attribuzione degli importi legati alla produttività individuale sono collegati a due parametri:

- valutazione della performance individuale
- coefficiente di apporto individuale, collegato all'area di inquadramento del dipendente e pertanto alla tipologia di mansioni svolte



3. La valutazione della performance individuale del dipendente viene espressa dal Dirigente di riferimento secondo la metodologia definita dall'Ente nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance adottato dall'Ente. Qualora la valutazione risulti inferiore al 40%, non viene riconosciuto alcun importo di produttività individuale. La valutazione gravemente negativa dovrà essere segnalata anche nel corso dell'anno anche in occasione dei monitoraggi con rilievi o specifiche comunicazioni

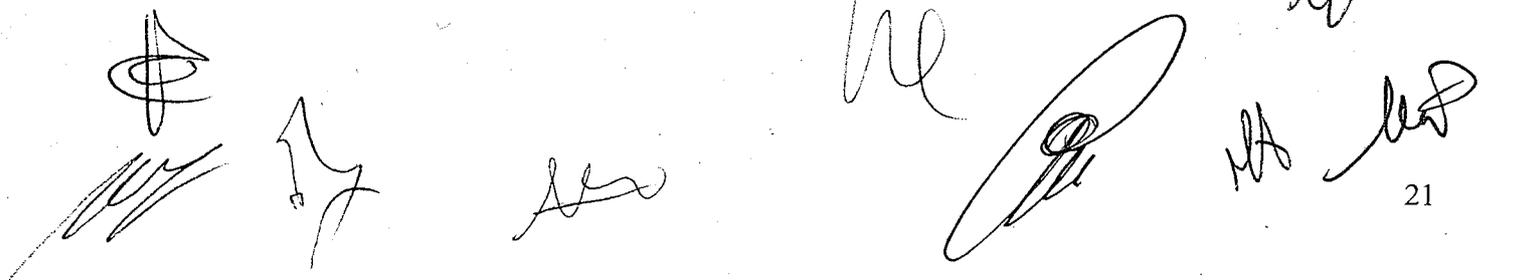
4. Il coefficiente di apporto individuale è collegato all'area di inquadramento del dipendente, secondo il prospetto allegato, ed è finalizzato a differenziare l'incentivazione valorizzando l'apporto al miglioramento nei livelli di efficienza dell'Amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali

Area di inquadramento	Coefficiente di apporto individuale
C	0.9
B	0.6
A	0.2

6. Eventuali somme residue a seguito di mancato o parziale raggiungimento di obiettivi sono ridistribuite tra tutte le strutture dell'Ente in proporzione ai risultati raggiunti.

#### **Art. 19 Procedure di raffreddamento**

1. In ordine alla possibilità di limitare eventuali contenziosi in caso di contestazione per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi che abbia riflesso sull'erogazione della quota di produttività, il dipendente può, avvalendosi dell'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia, chiedere un riesame della valutazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'M...', a signature that looks like 'A...', a signature that looks like 'S...', a large signature that looks like 'he', a signature that looks like 'P...', a signature that looks like 'MA', a signature that looks like 'lu', and a signature that looks like 'A'.

## Capo VIII – Utilizzo fondo anno 2011

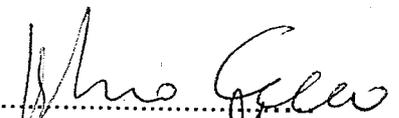
<b>Totale fondo 2011</b>	<b>€ 21.606.271,13</b>
a) Progressioni professionali anni precedenti	€ 1.047.955,48
b) Indennità di Ente	€ 1.832.498,40
c) Rischio	€ 77.351,20
d) Gravose art.orario lavoro	€ 0,00
e) Oneri e disagi	€ 478.000,00
f) Bilinguismo	€ 25.000,00
g) Particolari responsabilità (specifica)	€ 1.376.600,00
h) Particolari responsabilità (PO)	€ 0,00
i) Particolari responsabilità (esterna)	€ 970.000,00
l) Reperibilità	€ 23.340,00
m) Turno	€ 2.493.000,00
n) Straordinario	€ 1.038.545,45
o) Produttività	€ 12.243.980,60

Eventuali risorse residue degli importi di cui ai punti a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), m), n) vanno ad integrare gli importi destinati alla produttività collettiva (punto o)

**Roma, 15 marzo 2012**

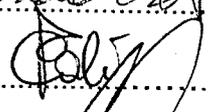
Organizzazioni Sindacali  
Amministrazione

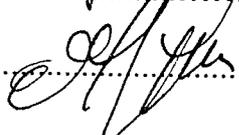
Deleg. Trattante

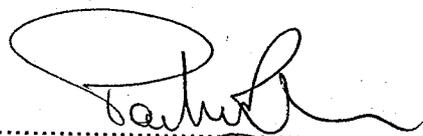
CGIL/FP.....  .....

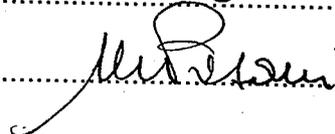
CISL FP/ SINADI CRI.....  .....

UIL PA.....  .....

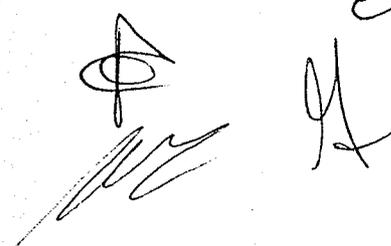
FIALP CISAL.....  .....

USB PI.....  .....











# **CROCE ROSSA ITALIANA**

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

## **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.

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

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**

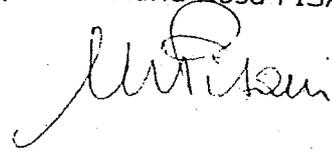
individuale risulti inferiore al 40%, non venga riconosciuto alcun importo di produttività individuale.

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)





# CROCE ROSSA ITALIANA

## COMITATO CENTRALE

Dipartimento Risorse Umane - Organizzazione  
Servizio Trattamento Economico e Giuridico del Personale

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

#### Premessa

La presente relazione riguarda l'ipotesi di Accordo sottoscritto in data 07.12.2011 e concernente l'utilizzo del Fondo per il salario accessorio del Personale non dirigente della Croce Rossa Italiana per l'anno 2011 costituito con Determinazione Direttoriale n. 197 del 17.11.2011 ( all. n. 1 ) e trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti con la nota del Dipartimento Risorse Umane-Organizzazione n. 77828 del 28.11.2011 per la valutazione di compatibilità secondo quanto previsto dall'art. 48, comma 6, del D. Lvo n. 165 del 2001 ( all. n. 2 ).

Il Fondo anno 2011 è pari ad € 21.606.271,13 che al netto della quota parte del costo delle progressioni professionali che gravano sul fondo per il medesimo anno da un **fondo disponibile di € 20.558.315,65** quantificato come di seguito specificato:

Il Fondo relativo all'anno 2011 subisce delle variazioni rispetto alla costituzione del Fondo relativo all'anno 2010 come di seguito riportato:

#### 1) "componente R.I.A."

La voce relativa ai " *Risparmi RIA e maggiorazioni dipendenti cessati da servizio* " passa da € 1.287.928,09 stanziati nel Fondo anno 2010 a € 1.382.947,21 inserite nella costituzione del Fondo anno 2011 in virtù del ricalcolo effettuato sulla base del Personale civile di ruolo dimesso nell'anno 2010 come da prospetti allegati n. 3;

#### 2) " Corresponsione progressioni professionali "

L'importo stanziato per le progressioni professionali anno 2011 che dovrà essere decurtato dal Fondo passa da € - 1.119.326,39 previste sul Fondo anno 2010 ad € - 1.047.955,48, così come ricalcolato nell'allegata tabella, del Fondo anno 2011;

#### 3) " quota parte piano di recupero "

Con la costituzione del Fondo anno 2010 si è provveduto a trattenere l'ultima quota parte del piano di recupero approvato con la Determinazione Direttoriale n. 86 del 17.07.2007, pertanto l'importo di € 1.030.843,37 torna a disposizione del Fondo a valere dall'anno 2011.

Visto quanto previsto dall'art. 67, comma 5, del D.L. 112 convertito in Legge 133/08 secondo cui l'ammontare dei Fondi di Ente non possono eccedere quelli relativi all'anno 2004 ridotti del 10% fatti salvi gli incrementi derivanti dagli aumenti contrattuali, si ha una situazione come di seguito riportato:

Al riguardo per calcolare l'importo da destinare a tale finanziamento, si è tenuto conto del valore medio dei dipendenti presenti nell'anno 2010 a cui corrispondere una spesa, relativa all'anno 2011, come di seguito riportato:

Livello economico	Valore medio dipendenti presenti anno 2010	Ind. ente quota fondo	Costo annuo per livello
C5	19	140,82	32.106,96
C4	32	140,82	54.074,88
C3	121	140,82	204.470,64
C2	59	140,82	99.700,56
C1	54	140,82	91.251,36
B3	307	118,80	437.659,20
B2	90	118,80	128.304,00
B1	543	118,80	774.100,80
A2	10	90,25	10.830,00
		<b>TOTALE</b>	<b>1.832.498,40</b>

Le somme che non verranno erogate a tale titolo torneranno disponibili sul Fondo destinato a finanziare la produttività.

#### Articolo 14

#### Indennità per gravosi orari, rischi e disagi

##### Punto 1 – indennità di rischio ( ex art. 32 CCNL 1999 ).

Tale indennità è legata alla presenza in servizio del singolo dipendente e l'importo di € 77.351,20 destinato a tale indennità per l'anno 2011 è stato calcolato come di seguito riportato nella tabella, tenendo conto del numero di personale che attualmente svolge detta attività:

Fascia	Numero dip.	Giorni Lav.	Mesi Lav.	Importo	Totale
A	344	24	11	0,65	59.030,40
B	39	24	11	0,24	2.471,04
C	89	24	11	0,21	4.934,16
				<b>Totale</b>	<b>66.435,60</b>

All'importo di € 66.435,60 è stato previsto di aggiungere un importo di € 10.915,66 a seguito di eventuali variazioni che possono avvenire durante l'anno 2011 date o dal numero di dipendenti chiamati a svolgere detta attività o dal numero di giorni o di mesi che possono variare rispettivamente da 24 a 26 o da 11 a 12.

Le somme che non verranno erogate a tale titolo torneranno disponibili sul Fondo destinato a finanziare la produttività.

##### Punto 3 – indennità per gravose articolazioni dell'orario di lavoro ( ex art. 32 del CCNL 1999 )

Detta indennità, come riportato nell'ipotesi di C.C.N.I., non ha un impatto sull'utilizzo del Fondo anno 2011 in quanto viene riconosciuta a far data dal 01/01/2012.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>	<b>Numero dipendenti</b>	<b>Totale</b>
Responsabili amministrativi territoriali di strutture semplici	2.400,00	0	0,00
Responsabili amministrativi territoriali di strutture complesse	3.000,00	91	273.000,00
Responsabili d'Ufficio/Protocollo e Archivio	2.000,00	175	350.000,00
Responsabili di istruttoria	1.800,00	128	230.400,00
Responsabili di procedimento	2.200,00	167	367.200,00
Personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente	2.000,00	68	136.000,00
Personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo	2.000,00	10	20.000,00
		<b>Totale generale</b>	<b>1.376.600,00</b>

Al Punto 2, indennità di responsabilità esterna, vengono elencate le indennità riconosciute al personale che svolge talune funzioni per le quali è stata prevista, per l'anno 2011 e sulla base del numero di personale che attualmente svolge dette attività, una spesa pari ad € 970.000,00 come di seguito riportato:

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>	<b>Numero dipendenti</b>	<b>Totale</b>
Addetto al laboratorio	2.000,00	15	30.000,00
Coordinatori dell'autoparco	1.800,00	93	167.400,00
Autisti soccorritori senior	1.000,00	393	393.000,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello nazionale	3.000,00	47	141.000,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello regionale	1.500,00	0	0,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello provinciale	1.000,00	0	0,00
Coordinatore pubbliche calamità SON ( gestione emergenza protezione civile )	2.500,00	6	15.000,00
Coordinatore servizio civile	1.000,00	23	23.000,00
Personale che opera in strutture sanitarie	1.200,00	73	87.600,00
Responsabile di cassa centrale	2.000,00	2	4.000,00
Responsabile di cassa regionali/provinciali/SON	1.000,00	109	109.000,00
Responsabili viveri AGEA	1.000,00	0	0,00
		<b>Totale generale</b>	<b>970.000,00</b>

Le somme che non verranno erogate a tale titolo torneranno disponibili sul Fondo destinato a finanziare la produttività.

## Articoli 20 e 21

### Prestazioni di lavoro supplementari Budget di struttura

Tale modalità di ripartizione degli straordinari in fase preventiva verrà attivata a partire dall'anno 2012, pertanto per l'anno 2011 la spesa ipotizzata è stata calcolata secondo quanto espresso al punto precedente.

## Articolo 22

### Turni

Le Maggiorazioni per turni festivi sono dovute per il lavoro ordinario effettuato dalle ore 0 alle ore 24 della domenica e delle festività infrasettimanali e la base di calcolo che determina l'importo orario è dato dallo stipendio base + assegno personale + R.I.A.  $\times 13 / 12 / 156 \times 0,8$ .

Le Maggiorazioni per turni di lavoro notturno sono comprese tra le 22 e le 6 e nessun dipendente può essere comandato ad effettuare più di dieci turni notturni, ivi compresi quelli coincidenti con le giornate festive per un totale massimo di ottanta ore in ogni mese. La base di calcolo che determina l'importo orario è dato, per le maggiorazioni notturne normali, dallo stipendio base + assegno personale + R.I.A.  $\times 13 / 12 / 156 \times 0,8$  e per le maggiorazioni notturne festive dallo stipendio base + assegno personale + R.I.A.  $\times 13 / 12 / 156 \times 0,9$ .

Le Maggiorazioni per turni di lavoro pomeridiano sono riferite a turni che iniziano non prima delle ore 12 e si protraggono fino alle ore 22. Le ore di lavoro pomeridiano mensilmente effettuabili non possono superare la metà delle ore di servizio rimaste dopo aver dedotto le ore notturne e/o festive le restanti ore debbono corrispondere a turni antimeridiani non soggetti a maggiorazione. La base di calcolo che determina l'importo orario è dato dallo stipendio base + assegno personale + R.I.A.  $\times 13 / 12 / 156 \times 0,2$ .

Per l'anno 2011, per finanziare le turnazioni, è stato quantificato l'importo di € 2.493.000,00 calcolato, come per l'indennità di reperibilità e come per lo straordinario, tenendo conto di quanto già speso a tale titolo dall'1/1/2011 al 30/11/2011, cioè dividendo l'importo totale speso per 11 mensilità e moltiplicandolo per 12 mensilità come riportato di seguito:

Speso dal 1/1/2011 al 30/11/2011	/ 11	X 12
2.285.250,00	207.750,00	2.493.000,00

Le somme che non verranno erogate a tale titolo torneranno disponibili sul Fondo destinato a finanziare la produttività.

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

Alla luce di quanto fin qui esposto viene, di seguito, quantificato l'importo da destinare al sistema incentivante la produttività per l'anno 2011:



*Croce Rossa Italiana*

**DETERMINAZIONE DIRETTORIALE**

N. 197/2011 DEL 14/11/2011

**IL DIRETTORE GENERALE**

- VISTO** il primo contratto Collettivo di lavoro del Personale degli Enti pubblici non economici stipulato in applicazione del Decreto Legislativo 3.2.1993, n. 29, in data 6.7.1995;
- VISTO** in particolare l'art. 35 del C.C.N.L. stipulato il 6.7.1995, quadriennio normativo 94/97, relativo alla disciplina e finanziamento del Fondo per il trattamento accessorio;
- VISTI** gli artt. 3, 4 e 5 del C.C.N.L. del Comparto degli Enti pubblici non economici, parte economica biennio 1996/1997, stipulato in data 1.7.1996;
- VISTO** l'art. 31 del C.C.N.L. stipulato in data 16.2.1999 che ai punti i) j) e l) apporta modifiche ai criteri di determinazione del Fondo di cui trattasi;
- VISTO** l'art. 4 del C.C.N.L. parte economica biennio 2000/2001 che ha previsto ulteriori risorse economiche da destinarsi alla costituzione del Fondo;
- VISTO** l'art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005 parte economica 2002/2003 che ha previsto ulteriori risorse economiche da destinarsi alla costituzione del Fondo;
- VISTO** l'art. 5 comma 1 del C.C.N.L. biennio economico 2004/2005 che ha previsto ulteriori risorse economiche da destinarsi alla costituzione del Fondo;
- VISTO** l'articolo 1 del Contratto Integrativo relativo al CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e per il biennio economico 2006/2007 del 18.02.09;
- VISTA** la Delibera n. 128 del 15.12.2006 con la quale il Consiglio Direttivo Nazionale ha ricostituito il Fondo anno 2004 per il personale appartenente alle Aree;
- VISTO** l'art.9, comma 2-bis del D.L. 31.05.2010 n. 78, convertito in Legge 30.07.2010 n. 122 il quale prevede che il fondo costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, non può superare il valore del fondo anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
- VISTA** la Determinazione Direttoriale n. 203 del 6.12.2010 con la quale veniva costituito il fondo per l'anno 2010 relativo al Personale appartenente alle Aree A, B e C pari ad € 22.688.072,95;
- VISTO** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri datato 30 ottobre 2008, con il quale è stato disposto il commissariamento dell'Associazione Italiana della Croce Rossa;

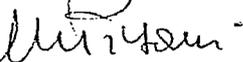
Corresponsione progressioni prof. anno 2011 € - 1.047.955,48

**TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2011** € 20.558.315,65

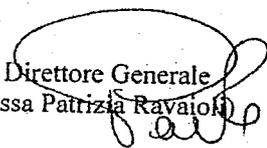
La spesa complessiva di € 21.606.271,13 grava sul capitolo 14 per € 6.650.000,00, sul capitolo 20 per € 14.666.271,13 e sul capitolo 23 per € 290.000,00 CRA 6° Trattamento Economico e Giuridico del Personale esercizio 2011 e l'impegno verrà assunto con successivo provvedimento del Servizio competente.

**La presente Determinazione Direttoriale, annulla e sostituisce a tutti gli effetti la Determinazione Direttoriale n. 110/11 del 23.06.2011.**

Il Direttore del Dipartimento  
R.U.O.  
(Dr.ssa Maria Rosa PISANI)



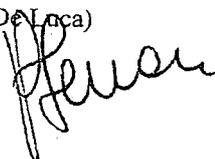
Il Direttore Generale  
(D.ssa Patrizia Ravaioni)



L'atto comporta oneri con successivo provvedimento  
del Servizio competente

Servizio Economico-Finanziario

Il Dirigente  
(D.ssa Patrizia De Luca)



---

FONDO 2010 personale appartenente alle Aree

All. n.3

risparmi RIA cessati anni precedenti	1.234.263,20
meno ratei RIA non pagati cessati 2008	30.280,70
più 13 ratei RIA cessati 2008	51.908,74
più ratei RIA non pagati cessati 2009	32.036,85
totale	€ 1.287.928,09

FONDO 2011 personale appartenente alle Aree

risparmi RIA cessati anni precedenti	1.287.928,09
meno ratei RIA non pagati cessati 2009	32.036,85
più 13 ratei RIA cessati 2009	106.169,31
più ratei RIA non pagati cessati 2010	20.886,66
totale	€ 1.382.947,21

INFANTINO	SALVATORE	30-giu-10	65,59	852,67	459,13
PIAZZALUNGA	TERESINA	31-dic-10	77,34	1.005,42	-
RANIERI	VINCENZO	31-mar-10	76,95	1.000,35	769,50
RUCCIO	PIETRO LEFTER	31-dic-10	145,04	1.885,52	-
SANA	SANDRO	31-ago-10	88,31	1.148,03	441,55
SPADARO	LILIANA	31-dic-10	85,10	1.106,30	-
VAIA	GIUSEPPINA	31-mar-10	88,31	1.148,03	883,10
FAILLA	GIOVANNI	31-mag-10	-	-	-
GORI	TIZIANO	31-mag-10	-	-	-
CORZANI	PAOLO	30-apr-10	-	-	-
PROFETA	MARCELLA	30-nov-10	-	-	-
PERSIANI	DOMENICO	31-ago-10	186,96	2.430,48	934,80
<b>TOTALI</b>			<b>3.966,43</b>	<b>51.563,59</b>	<b>20.886,66</b>

Funzione svolta	Codice	Note
<p>Attività prestata in maniera diretta e continuativa a bordo delle autoambulanze;</p> <p>Attività che comporta manipolazione di sostanze ematiche, biologiche o materiale potenzialmente infetto;</p> <p>Attività svolta nei Centri di Educazione Motoria in maniera continuativa e diretta per terapie riabilitative nonché per l'assistenza ai ricoverati</p>	01	
<p>Attività che comportano esposizione diretta e continua a rumori e ultrasuoni superiori a 85 decibel in luogo chiuso;</p> <p>Attività che richiedono manipolazione o esposizione diretta e continua a sostanze chimiche ad alta tossicità o ai prodotti radio tossici di cui alla tabella 1 annessa al Decreto 6/5/1968 emanato dal Ministro per il Lavoro e la Previdenza sociale di concerto con il Ministro della Sanità;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	02	
Segreteria di Presidenza	03	
Segreteria della Direzione Generale	04	
Segreteria delle Componenti Volontaristiche	05	
Segreteria Dipartimenti	31	
Centralinista e/o Uscere	06	
Autista	07	
Attività in Emergenza (o presso il Magazzino o presso la Farmacia)	08	
Addetto Sistema informatico	09	

Assistenza ausiliaria dei portatori di handicap ( presso CEM o strutture similari)	10	
Assistenza diretta agli utenti presso CARA	11	
Assistenza diretta agli utenti presso CIE	12	
Attività di emergenza straordinaria "sul campo" (cioè direttamente sul territorio in cui è avvenuto l'evento)	13	
Responsabile amministrativo del comitato di appartenenza	14	la nomina deve essere formalizzata da parte del Dirigente
Responsabile di istruttoria	15	la nomina deve essere formalizzata da parte del Dirigente
Responsabile di procedimento	16	la nomina deve essere formalizzata da parte del Dirigente
Responsabile di ufficio	30	
Personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente	17	
Personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo	18	
Addetto di Laboratorio	19	
Coordinatore dell'autoparco	20	Per autoparco si intende una struttura con almeno 10 veicoli
Autista soccorritore	21	
Coordinatore delle attività di emergenza	22	
Coordinatore pubbliche calamità SON (gestione emergenza protezione civile)	23	
Coordinatore servizio civile	24	
Personale che opera in strutture sanitarie	25	
Responsabile della sicurezza D. Lgs. 81/2008	26	
Responsabile della cassa	27	
Attività soggetta a reperibilità	28	
Attività svolta in turnazione	29	
Responsabili di Ufficio- C	30	
Segreteria Dipartimentale/Dir San Naz	31	

