



CROCE ROSSA ITALIANA

**Contratto Collettivo Integrativo
per il personale dirigente ed appartenente
all'Area Medica e dei Professionisti
della Croce Rossa Italiana**

Anno 2009

[Handwritten signatures and initials]

Titolo I: Disposizioni Generali	4
Art. 1	4
Campo di applicazione.....	4
Art. 2.....	4
Durata e decorrenza del presente contratto	4
Art. 3.....	4
Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa	4
a livello di Croce Rossa Italiana	4
Art. 4.....	5
Informazione.....	5
TITOLO II: incarichi dirigenziali	7
Capo I.....	7
Conferimento degli incarichi	7
Art. 7.....	7
Banca dati del personale dirigente.....	7
Art. 8.....	7
Pubblicità delle posizioni dirigenziali.....	7
CAPO II: Struttura della Retribuzione.....	9
Art. 10.....	9
Graduazione delle posizioni dirigenziali di seconda fascia	9
Art. 11.....	9
Criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali di seconda fascia.....	9
Art. 12.....	9
Percentuale trattamento economico aggiuntivo da attribuire per incarichi "ad interim" conferiti a dirigenti per vacanza in organico o per la sostituzione del dirigente o per direzione di altra Unità dirigenziale.....	9
Art. 13.....	10
Trattamento di trasferimento.....	10
Art. 16.....	11
Assicurazione contro i rischi professionali e la responsabilità civile.....	11
TITOLO III:	12
personale appartenente all'area medica	12
Capo I:.....	12
Incarichi del personale appartenente all'AREA MEDICA.....	12
Art. 18.....	13
Collocazione funzionale.....	13
Art. 19.....	13
Esclusività del rapporto di lavoro.....	13
Art. 20.....	14
Formazione.....	14
Capo II:	15
Trattamento Economico del personale appartenente all'AREA MEDICA	15
Art.21.....	15
Retribuzione di posizione.....	15
Art. 22.....	16
Retribuzione di risultato.....	16
1. Le disponibilità per la retribuzione di risultato pari ad almeno il 15% del fondo sono utilizzate per la attribuzione al personale medico di compensi correlati al grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività interessanti l'area medica.....	16

4

Ph Leonardo

Art. 23.....	16
Fondo dell'area medica.....	16
Art. 24.....	17
Assicurazione contro i rischi professionali e la responsabilità civile.....	17
TITOLO IV:.....	18
AREA DEI professionisti.....	18
CAPO I:.....	18
Incarichi per il personale appartenente all'Area dei Professionisti.....	18
della Croce Rossa Italiana.....	18
Art. 25.....	18
Progressioni di livello differenziale.....	18
Art. 26.....	18
Contrattazione collettiva integrativa a livello di Ente.....	18
Art. 27.....	19
Formazione.....	19
Capo II:.....	20
Trattamento Economico del personale appartenente all'area dei PROFESSIONISTI.....	20
Art.28.....	20
Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dell'area dei professionisti.....	20
Art. 29.....	21
Indennità di coordinamento e per le maggiori responsabilità.....	21
Art. 30.....	21
Indennità di funzione professionale – Tipologia degli incarichi professionali.....	21
Art. 31.....	22
Fattori differenziali per valutare la rilevanza degli incarichi professionali.....	22
Art. 32.....	21
Retribuzione di risultato.....	21
Art. 33.....	221
Assicurazione contro i rischi professionali e la responsabilità civile.....	221

A

ph

Ne...

A

g

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Campo di applicazione.

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dirigente, a quello appartenente all'area medica e dei professionisti della Croce Rossa Italiana, di cui al C.C.N.L. 2002/2005 – sottoscritto il 1° agosto 2006 – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno e a tempo parziale.

2. Il presente CCI ha lo scopo di attuare le disposizioni contenute nel vigente CCNL 2002-2005 (Area VI) -sottoscritto il 1° agosto 2006 relativamente alle materia che lo stesso demanda alla contrattazione integrativa di ente, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 2.- Durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto concerne l'anno 2009 per la parte normativa e per la parte economica
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno salvo eventuali modifiche del C.C.N.L. o in sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica.

Art. 3.-Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello di Croce Rossa Italiana

1. La contrattazione integrativa si svolge, in virtù di quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. del 1/08/2006, nel rispetto dei tempi previsti, sulle seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei relativi C.C.N.L.;

B) criteri generali per:

- 1) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- 2) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;
- 3) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai

[Handwritten signatures and initials]

risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;

C) attuazione delle pari opportunità, secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità dell'Associazione Italiana della Croce Rossa, approvato con Ordinanza Commissariale n° 245/09 del 18 agosto 2009;

D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

2. Il presente contratto collettivo integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio del Comitato Centrale della Croce Rossa Italiana. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 4.- Informazione.

1. La C.R.I., allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2 del C.C.N.L. Area VI° della Dirigenza 2002/2005 del 01/08/2006, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, dei medici e dei professionisti, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

Art. 5.-Pari Opportunità.

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è stato ricostituito, con Ordinanza Commissariale n°170/09 del 27 maggio 2009, presso la Croce Rossa Italiana il Comitato per le Pari Opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1.

2. Il Comitato si impegna in accordo con l'Amministrazione e la dirigenza a:

A) ricercare soluzioni finalizzate a garantire il sostanziale riequilibrio tra una situazione limitata o sottodimensionata di presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, sia nell'assunzione sia nell'attribuzione degli incarichi o funzioni più qualificate di natura dirigenziale e, nel conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale, al fine di favorire una reale parità di genere;

B) regolamentare modalità di lavoro flessibili quali:

- attività di telelavoro nell'ambito delle sperimentazioni previste dal piano di azioni positive, all'interno di progetti da definire;

- rapporto di lavoro part-time (solo verticale).

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dal Comitato Pari Opportunità, sono individuate misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;
- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- processi di mobilità.

Art. 6.- Diritto di sciopero

1. Al fine di assicurare l'erogazione dei servizi istituzionali, considerata la loro natura di servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146 del 12 giugno 1990, e successive modificazioni e integrazioni, si ravvisa l'esigenza che ogni struttura centrale o periferica sia presidiata, in ogni caso, da un dirigente o almeno da un funzionario responsabile.

2. Per quanto riguarda i medici ed i professionisti addetti ai servizi minimi essenziali, si rimanda a quanto già concordato con Protocollo sottoscritto dalle parti in data 19 dicembre 2007, con il quale sono stati individuate le attività svolte dalla CRI che si configurano come prestazioni indispensabili.

L *Rd* *mod* *hz*

PA

Or

[Signature]

TITOLO II: INCARICHI DIRIGENZIALI

Capo I

Conferimento degli incarichi

Art. 7. - Banca dati del personale dirigente.

1. Presso il Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione è istituita una banca dati informatizzata del personale dirigente presso cui sono memorizzati i dati curricolari.
2. La banca dati di cui al comma 1 è regolamentata conformemente alle disposizioni di cui al d. lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, in materia di protezione dei dati personali, in ogni caso deve essere prevista la nomina del responsabile del trattamento dei dati nonché il diritto di accesso e di rettifica dei dirigenti sulla propria documentazione.
3. L'aggiornamento della suddetta banca dati è assicurato, con cadenza annuale, dal medesimo Dipartimento.
4. Anche al fine di agevolare il diritto di accesso dei dirigenti interessati, ai sensi della legge n. 241 del 1990, copia dei curricula e della documentazione riguardante la valutazione dell'attività dei dirigenti stessi sono inseriti nel rispettivo fascicolo personale.
5. In ogni caso, salvo l'accesso del dirigente interessato al proprio fascicolo, le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi, non si applicano, ai sensi dell'art. 1, comma 5, d. lgs. n. 286 del 1999, alle attività di valutazione dei dirigenti.

Art. 8.- Pubblicità delle posizioni dirigenziali

1. Al fine del conferimento degli incarichi dirigenziali, compresi quelli ad interim, la CRI pubblicizza il numero e la tipologia delle posizioni disponibili ed i criteri di scelta, in applicazione di quanto previsto dall'art.19 del D.Lgs 165/2001.
2. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, il Direttore Generale informa le Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza sulla consistenza e sulla dotazione organica della dirigenza della Croce Rossa Italiana, nonché sulle operazioni amministrative relative al conferimento delle funzioni dirigenziali stesse.

Art. 9. - Formazione.

1. Il C.C.N.L. 2002/2005 ha stabilito che la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti assumano carattere permanente per il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e per il consolidamento di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.



2. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente e l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

6. La Croce Rossa Italiana, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. All'inizio di ogni anno verranno individuate, anche a seguito di consultazione con le OO.SS. le materie di interesse comune che saranno oggetto del Piano formativo annuale.

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

CAPO II

Struttura della Retribuzione

Art. 10.- Graduazione delle posizioni dirigenziali di seconda fascia

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione variabile dei dirigenti prevede 3 fasce, i cui importi saranno definiti dall'Ente con apposito atto.
2. Nell'applicazione del principio della rotazione, nel caso di attribuzione ad un dirigente di incarico a cui corrisponda un importo di retribuzione di posizione inferiore, sulla base della pesatura effettuata, è prevista fino e non oltre la data del 30 luglio 2010, in applicazione dell'art.63 del CCNL, l'attribuzione di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia comunque inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

Art. 11. - Criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali di seconda fascia

1. Le posizioni dirigenziali vengono ponderate e graduate sulla base dei criteri di seguito elencati:
 - a) Collocazione e tipologia della posizione nell'organizzazione
 - b) Dimensione della struttura e complessità organizzativa
 - c) Responsabilità derivante dalla posizione e rischio gestionale assunto.

Tali criteri sono dettagliati, definendone i contenuti ed il relativo sistema di punteggio, all'interno del Sistema di Valutazione.

2. Per i dirigenti di seconda fascia ai quali è stato conferito un incarico di studio, la relativa posizione, vista la sua natura, verrà ponderata sulla base del solo criterio: a) Collocazione e tipologia della posizione nell'organizzazione.

Art. 12.- Percentuale trattamento economico aggiuntivo da attribuire per incarichi "ad interim" conferiti a dirigenti per vacanza in organico o per la sostituzione del dirigente o per direzione di altra Unità dirigenziale

1. Nei casi di affidamento a dirigenti di incarichi di direzione di Servizi/Direzioni regionali "ad interim" per supplire a vacanze in organico o sostituzione del dirigente titolare dell'incarico con diritto alla conservazione del posto, sarà corrisposta un'indennità di importo pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione che si va a ricoprire; tale importo verrà corrisposto a titolo di indennità di risultato.



2. Nei casi di affidamento di incarichi "ad interim" di cui all'art. precedente che comportino per il dirigente di prestare la propria attività lavorativa in sede diversa da quella ordinaria di servizio, viene riconosciuto il trattamento di trasferta, secondo la normativa vigente.

Art. 13.- Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente cui viene affidato un incarico che comporti il trasferimento ad altra sede dello stesso ente che implichi un cambio della sua residenza o di domicilio, viene corrisposto il trattamento di trasferimento, secondo quanto previsto all'art. 66 del CCNL, in seguito a presentazione di idonea documentazione attestante i pagamenti e il cambio della residenza o del domicilio. Per quanto riguarda il trasporto di mobili e masserizie di cui al comma 1b), la CRI provvederà direttamente all'effettuazione e al pagamento del servizio medesimo. Al Dirigente spetta inoltre un'indennità di prima sistemazione il cui ammontare verrà determinato con apposito atto dell'Ente. A tali oneri si fa fronte nei limiti delle risorse di bilancio.

Art. 14.-Retribuzione di risultato dei dirigenti

1. Al fine di sviluppare, all'interno della Croce Rossa Italiana, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità

2. Per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, l'Ente definisce, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo il Sistema di Valutazione che contiene i criteri e le metodologie utilizzate per misurare e valutare i risultati perseguiti, fermo restando che comunque tale retribuzione potrà essere erogata solo a seguito della definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e misurazione dei risultati di gestione conseguiti

3. L'intero ammontare delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di risultato verrà erogato ai dirigenti secondo i criteri di premialità e di merito e le modalità previsti dal Sistema di Valutazione.

4. Eventuali somme destinate al finanziamento di indennità di posizione, parzialmente non spese a seguito dell'attribuzione di incarichi ad interim o a non assegnazione dell'incarico, andranno ad incrementare l'importo da conferire a titolo di indennità di risultato per il medesimo anno.

Art. 15. -Trattamento economico per incarichi aggiuntivi.

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalla Croce Rossa Italiana presso cui prestano servizio o su designazione della stessa, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla Croce Rossa Italiana e confluiscono nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, per essere destinati al trattamento accessorio di questi ultimi sulla base di quanto stabilito dall'articolo 24, comma 3, del d.lgs n. 165/2001.

2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi conferiti dalla Croce Rossa Italiana, viene loro corrisposta in aggiunta alla retribuzione di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 60% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

3. La Croce Rossa Italiana conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 4 (Conferimento, mutamento e revoca degli incarichi), nei casi previsti.

5. L'Amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'art. 4 (Conferimento, mutamento e revoca degli incarichi), anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno la Croce Rossa Italiana provvederà a fornire alle OO.SS., l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Art. 16. - Assicurazione contro i rischi professionali e la responsabilità civile.

1. L'art. 31 del C.C.N.L. 1998/2001 prevede, per tutti i dirigenti destinatari del presente contratto, l'attivazione di una assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui i dirigenti è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che con contratto del 29 marzo 2001 stipulato con la RAS si è già provveduto alla predetta copertura assicurativa.

TITOLO III:
PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA MEDICA

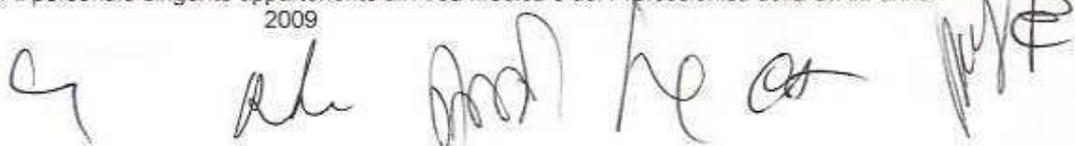
Capo I:
Incarichi del personale appartenente all'AREA MEDICA

Art. 17.-Contrattazione collettiva integrativa a livello di Ente.

1. Con riferimento ai professionisti destinatari della presente Sezione, la contrattazione integrativa di cui all'art. 4 si svolge sui criteri generali per:

- a) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. 107 del CCNL 2002-2005 del 01/08/2006 fra le varie finalità di utilizzo;
- b) l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2 e b3 del C.C.N.L. 11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 101, comma 3, CCNL 2002-2005 del 01/08/2006;
- c) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione di risultato del personale dell'area medica, ai sensi dell'art. 21, comma 2 del C.C.N.L. 14/4/1997;
- d) la definizione delle forme e modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale del personale dell'area medica prevista dall'art. 8 del C.C.N.L. del 14/4/1997 relativo all'accordo attuativo dell'art. 94 del C.C.N.L. dell'11/10/1996, nonché per la definizione delle ulteriori iniziative e degli interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali dello stesso personale;
- e) la destinazione delle risorse derivanti dalle iniziative di cui all'art. 2 commi 4 e 5 del C.C.N.I. dell'8/1/2003, ivi comprese quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'Area medica incaricato dello svolgimento delle specifiche attività, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;
- f) la rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dei medici ai sensi dell'art. 3, comma 2 del C.C.N.I. dell'8/1/2003;
- g) la rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 4 del C.C.N.I. dell'8/1/2003;
- h) l'assunzione degli oneri connessi alla copertura assicurativa della responsabilità civile del personale dell'Area medica esposto ai relativi rischi, ai sensi dell'art. 86 e dell'art. 91 CCNL 2002-2005 del 01/08/2006;
- i) gli indirizzi generali relativi all'attività di formazione e aggiornamento professionale dei medici destinatari della presente Sezione, in linea con i processi di innovazione e il

pa



dettato normativo vigente (art. 16 e 16bis del D.lgs. n. 502/92 ed integrazione del D. Lgs n. 229/99);

l) le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative e tecnologiche, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei medici destinatari della presente Sezione;

m) la disciplina della concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale ai medici destinatari della presente Sezione, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 14/2/2001;

n) la disciplina per la organizzazione dei turni, ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. 14/2/2001.

Art. 18.- Collocazione funzionale.

1. Si conferma la collocazione del personale dell'Area medica nelle due fasce funzionali di cui all'art. 90 del C.C.N.L. 2002-2005 del 01/08/2006, considerata la presenza in organico di oltre 15 medici:

a) nella prima fascia funzionale, corrispondente a funzioni professionali di supporto e di collaborazione, con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia e responsabilità, nella struttura di appartenenza, ovvero di coordinamento e/o di direzione di strutture di minore complessità, da attuarsi nel rispetto degli obiettivi e delle priorità stabilite dal medico responsabile di secondo livello del servizio/divisione e delle direttive ricevute;

b) nella seconda fascia funzionale, corrispondente ad incarichi apicali di coordinamento e organizzazione dell'attività sanitaria e/o di direzione della struttura complessa ad essa preposta, da attuarsi, nel rispetto degli obiettivi e delle priorità di cui alla precedente lettera a), anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, necessarie per il corretto espletamento del servizio;

2. La C.R.I., nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa e ordinamentale, definisce procedure e requisiti per l'accesso alle fasce funzionali, ivi comprese le specializzazioni necessarie, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di reclutamento. Nello stesso ambito, la CRI definisce, per ciascuna fascia funzionale, le tipologie di incarico da attribuire ai medici predetti, nonché relativi requisiti e procedure, con riferimento alle funzioni indicate al comma 1, lettere a) e b), secondo la propria specifica realtà istituzionale ed organizzativa.

Art. 19.-Esclusività del rapporto di lavoro.

1. In applicazione dell'art. 8 comma 1 e dell'art 94, comma 1, del CCNL 94-97, la CRI, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo, emana specifico regolamento per consentire lo svolgimento di attività libero professionali sia intramoenia che extramoenia

Art. 20.- Formazione.

1. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del medico, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun medico, in relazione alle responsabilità attribuitegli ed ai processi interni di sviluppo organizzativo, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.
2. Nell'ambito delle politiche di sinergia con Enti e istituzioni esterne, vengono attivate convenzioni tra la C.R.I. ed alcune Università italiane. La C.R.I. mette a disposizione delle Scuole di Specializzazione le proprie strutture per lo svolgimento di attività didattiche pratiche. Il personale medico della C.R.I., al fine di conseguire una formazione sempre più adeguata ai compiti istituzionali, può accedere alle Scuole di Specializzazione usufruendo della riserva di posti. L'Università può attribuire le funzioni di professore a contratto per lo svolgimento di corsi didattici, seminari, esercitazioni pratiche ai medici dell'Ente già specialisti e cultori della materia oggetto d'insegnamento.
3. La C.R.I., nell'ambito della propria autonomia di bilancio e delle specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei medici, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22/12/1998.

[Handwritten signatures and initials]

Capo II:
Trattamento Economico del personale appartenente all'AREA
MEDICA

Art.21.-Retribuzione di posizione.

1. La Croce Rossa Italiana, all'interno delle fasce funzionali, provvede a graduare le funzioni del personale medico, determinando per ciascuna di esse il relativo trattamento economico di posizione. Tale graduazione sarà effettuata sulla base dei seguenti fattori:

- medico di prima fascia neo-assunto < di 5 anni;
- medico di prima fascia > di 5 anni
 - a) senza responsabilità aggiuntive
 - b) con responsabilità semplice;
 - c) con responsabilità differenziata;
- medico di seconda fascia

Fattori di pesatura della responsabilità (semplice e differenziata)

- complessità dell'incarico e / o della struttura eventualmente diretta in relazione alla sua articolazione interna;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale funzione o struttura sovraordinata;
- entità delle risorse umane e tecnico - strumentali affidate;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, verifica e vigilanza;
- grado di competenza specialistico - funzionale ed esperienza professionale maturata;
- affidamento, in rapporto all'incarico, di attività di ricerca, aggiornamento e formazione in rapporto alle specifiche esigenze dell'ente;
- ampiezza del bacino di utenza e tipologia della domanda di servizi;
- valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi dell'Ente.

Il sistema di attribuzione dei punteggi relativi ai citati fattori è definito all'interno del Sistema di Valutazione.

2. Della graduazione delle funzioni di cui al punto che precede è data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali di cui all' art. 58 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1994-97, seguita, su richiesta, da un incontro a norma dell' art. 55 del medesimo Contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva esprime la remunerazione individuale spettante in relazione alle diverse tipologie di incarichi risultanti dalla graduazione delle funzioni di cui al comma 1.



4. La componente variabile della retribuzione di posizione è determinata in diretta correlazione con il peso dell'incarico attribuito e della classificazione operata a norma del comma 1.

5. Il trattamento economico da erogare relativo alla posizione variabile attribuita è il seguente:

- medico di prima fascia neo-assunto < di 5 anni € 1.800,00;
- medico di prima fascia > di 5 anni senza responsabilità aggiuntive € 5.600,00
- medico di prima fascia > di 5 anni con responsabilità semplice € 6.000,00;
- medico di prima fascia con responsabilità complesse € 7.000,00.
- Medico di seconda fascia € 8.000,00

6. Eventuali risparmi derivanti da una mancata corresponsione a titolo di indennità di posizione andranno ad incrementare gli importi da erogare a titolo di indennità di risultato per il medesimo anno.

Art. 22. - Retribuzione di risultato

1. Le disponibilità per la retribuzione di risultato pari ad almeno il 15% del fondo sono utilizzate per la attribuzione al personale medico di compensi correlati al grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività interessanti l'area medica

2. I fattori di valutazione delle prestazioni, i criteri e le metodologie utilizzate per misurare e valutare i risultati perseguiti ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato sono definiti dall'Ente, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, nel Sistema di Valutazione.

3. Resta fermo che comunque tale retribuzione potrà essere erogata solo a seguito della definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e misurazione dei risultati di gestione conseguiti, in quanto nell'attività valutativa si partirà dall'analisi dei dati in merito allo stato di attuazione degli obiettivi di gestione nonché al rispetto degli standard qualitativi.

Art. 23.- Fondo dell'area medica

1. Il fondo dell'area medica è destinato a finanziare le risorse di cui all'art 15 dell'accordo relativo al personale medico e veterinario attuativo dell'art 94 del CCNL 11 ottobre 1996 relativo all'area della Dirigenza e specifiche tipologie professionali.

2. L'Amministrazione si impegna entro l'anno 2010 in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 5 del C.C.I. stipulato in data 08/01/2003, a valutare la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse del Fondo dell'Area medica in attuazione della disciplina dell'art. 2, commi 2 e 3, per un adeguamento finanziario del sistema di turnazione, nell'ambito dell'ammontare complessivo del fondo, ridotto ai sensi dell'art 67 del DL 112

5 Rh And he ca

Handwritten signature and initials on the right margin.

Art. 24.-Assicurazione contro i rischi professionali e la responsabilità civile.

1. L'art. 31 del C.C.N.L. 1998/2001 prevede, per tutti i medici destinatari del presente contratto, l'attivazione di una assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il medico, che copra anche le spese legali dei processi in cui è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave, con la possibilità di aumentare massimali ed "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
2. Entro 1 mese dalla stipula del presente contratto l'Ente procederà alla definizione di apposita assicurazione contro i rischi professionali di cui al comma precedente.

5

Rh

Amal

he

ca

ca
ca
ca

TITOLO IV:
AREA DEI PROFESSIONISTI

CAPO I:

**Incarichi per il personale appartenente all'Area dei Professionisti
della Croce Rossa Italiana**

Art. 25.- Progressioni di livello differenziale.

1. Tenuto conto della necessaria copertura finanziaria e delle vacanze della pianta organica dell'Ente, formalmente approvata, in attuazione dell'art.13, comma 1 e comma 2, del C.C.N.L. del 1° agosto 2006, biennio economico 2004-2005, il calcolo dei contingenti per i passaggi di livello differenziati di professionalità, all'interno dell'area di appartenenza, è effettuato ciclicamente dal 1° gennaio di ogni anno e a seguire, fino ad eventuali modifiche contrattuali in materia.
2. In attuazione di quanto specificato al punto precedente, per il passaggio dei livelli differenziati di professionalità, la ridefinizione annuale dei contingenti, implica contestualmente, lo svolgimento delle procedure di conferimento di tutte le posizioni attribuibili nel primo e nel secondo livello per l'anno di riferimento, come previsto dall'art.13 comma 2 biennio economico 2004-2005.
3. L'accesso ai livelli differenziali di professionalità, avviene ai sensi dell'art.85 del C.C.N.L. quadriennio 2002-2005. Il possesso dei requisiti di partecipazione e dei titoli valutabili è riferito alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento ed è a valere dalla medesima data.
4. Prima dell'eventuale espletamento di procedure per i passaggi di livello differenziati di professionalità, dovrà essere sottoscritto specifico accordo per la definizione dei criteri utilizzati per la valutazione dei candidati: tali criteri dovranno comunque essere ispirati a principi di selettività e dovranno tener conto dei risultati conseguiti.

Art. 26. - Contrattazione collettiva integrativa a livello di Ente.

1. Con riferimento ai professionisti destinatari della presente Sezione, la contrattazione integrativa si svolge sui criteri generali per:
 - a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 101 del C.C.N.L. - Area VI° fra le varie finalità di utilizzo;
 - b) l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2 e b3 del C.C.N.L. 11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 101, comma 3 del C.C.N.L. 2002-2005;





c) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione di risultato del personale dell' area dei professionisti, ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 11/10/1996 e dell'art. 19, comma 11 del C.C.N.L. 10/7/1997;

d) la destinazione delle risorse derivanti dalle iniziative di cui all'art. 1 commi 4 e 5 del C.C.N.L. dell'8/1/2003, ivi comprese quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'Area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

e) la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse dei fondi dell'area dei professionisti e dell'area medica dell'Ente Croce Rossa Italiana, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. dell'8/1/2003;

f) la destinazione al finanziamento del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 101 degli introiti e dei risparmi di cui all'art. 6, comma 2 del C.C.N.L. dell'8/1/2003;

g) l'assunzione degli oneri connessi alla copertura assicurativa della responsabilità civile del personale dell'area dei professionisti esposto ai relativi rischi, ai sensi dell'art. 86;

h) gli indirizzi generali relativi all'attività di formazione e aggiornamento professionale dei professionisti destinatari della presente Sezione, in linea con i processi di innovazione;

i) le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei professionisti destinatari della presente Sezione;

l) la disciplina della concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale ai professionisti destinatari della presente Sezione, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 14/2/2001;

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie non implicanti direttamente l'erogazione di trattamenti economici, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 27. - Formazione.

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'Ente come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.



2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei professionisti, anche in relazione alle direttive impartite in materia dal ministro per la funzione pubblica.
3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione, relative a ciascuna area professionale, in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 80, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.
4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi, anche individuali, in coerenza con i criteri di cui al comma 3, viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
5. Qualora il professionista partecipi ad iniziative di aggiornamento professionale, connesse con l'attività di servizio e l'incarico affidato, che comportino il riconoscimento di crediti formativi, la Croce Rossa Italiana stabilisce di corrispondere la spesa sostenuta e debitamente documentata, se previamente autorizzata.

Capo II:

Trattamento Economico del personale appartenente all'area dei PROFESSIONISTI

Art.28. - Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dell'area dei professionisti

1. Il fondo per la retribuzione accessoria del personale dell'area dei professionisti è costituito ai sensi dell'art. 101 biennio economico 2004-2005, e dell'art. 12 biennio economico 2004-2005, del CCNL 01/08/2006.
2. In coerenza con quanto previsto all'art.90 comma 1 lettera b) e comma 2 del C.C.N.L. 1996-97, nell'utilizzo del fondo sarà data priorità ai compensi per la retribuzione accessoria, per una percentuale massima pari all'85% del fondo, con particolare riferimento all'indennità di funzione professionale connessa alle rilevanza degli incarichi di responsabilità art. 101 del C.C.N.L. 2002-2005. Sulla parte del fondo che finanzia il trattamento accessorio andranno a gravare anche l'indennità di coordinamento art. 90 comma 1 del C.C.N.L. 96-97 e gli incarichi di maggiori responsabilità art. 91 comma 2 del C.C.N.L. 96-97.
3. La restante parte, pari ad almeno il 15% del fondo, andrà a finanziare esclusivamente la retribuzione di risultato di cui all'art.91 C.C.N.L. 1996-97.
4. Eventuali risparmi derivanti dai compensi per la retribuzione accessoria di cui al comma 3, andranno ad incrementare l'importo da conferire a titolo di indennità di risultato per il medesimo anno. Per l'anno 2009, tenuto conto della peculiare situazione delle risorse umane effettivamente presenti in rapporto alle unità previste in pianta organica, al fine di mantenere la ratio contrattuale dell'art.90 comma 2 del C.C.N.L. 96-97, eventuali risparmi derivanti dai

compensi di cui al comma 3 del presente articolo, andranno ad incrementare per il 50% gli importi di indennità di funzione professionale variabile in misura proporzionale.

Art. 29. - Indennità di coordinamento e per le maggiori responsabilità.

1. La disponibilità del Fondo, previsto dall'art. 88 del C.C.N.L. biennio economico 1996/1997 è finalizzata anche all'attribuzione di una indennità di coordinamento ai professionisti cui siano stati conferiti eventuali incarichi, ai sensi dell'art. 72 C.C.N.L. 96-97. Tale indennità è stabilita nella misura massima del 10% dello stipendio tabellare annuo lordo in godimento.

2. Una quota delle risorse di cui al comma 1 sarà utilizzata per corrispondere a un numero ristretto di professionisti, in relazione a responsabilità professionali di più elevato rilievo e ampiezza di competenze, un compenso diretto a riconoscere la peculiarità e l'intensità dell'impegno. Detta quota è pari al 15% dello stipendio tabellare annuo lordo in godimento ed è stabilita in misura non superiore al 12% dei professionisti in servizio (art.91 comma 1 e 2 del C.C.N.L. 96-97).

Art. 30. - Indennità di funzione professionale – Tipologia degli incarichi professionali.

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 101, commi 3 e 4, nella sezione separata per professionisti degli enti pubblici non economici del C.C.N.L. 1/8/2006 relativo al personale dirigente dell'area VI, è confermata per l'anno 2009-2010, l'indennità di funzione professionale, connessa con l'esercizio delle funzioni di professionista, suddivisa in parte fissa e parte variabile, finalizzata a remunerarne le responsabilità, i rischi, gli oneri, le esigenze di auto aggiornamento, l'arricchimento professionale conseguente ai percorsi formativi indetti dall'Ente.

2. L'indennità di funzione professionale parte fissa e variabile, erogata a carico del fondo per la retribuzione accessoria, è corrisposta ai professionisti per dodici mensilità, e assorbe le indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2, b3, del C.C.N.L. 11/10/1996, rispettivamente denominate "arricchimento", "indennità professionale", "indennità di auto-aggiornamento", nelle misure mensili in godimento, come indicate nella tabella, che costituisce parte integrante al presente C.C.N.I.

3. L'indennità è correlata alla graduazione delle funzioni professionali connesse alla rilevanza degli incarichi professionali, quali, a titolo esemplificativo, il Professionista Direttore di Unità, il Professionista con incarico di livello elevato e il Professionista con incarico di livello base .

4. I compensi da erogare a titolo di quota fissa dipendono dalla posizione funzionale ricoperta ed i loro importi vengono definiti dall'Ente con apposito atto.

5. I compensi da erogare a titolo di quota variabile verranno definiti sulla base dei fattori differenziali di cui all'articolo successivo.

6. Nei casi di affidamento a professionisti di incarichi "ad interim o facente funzione a tempo limitato" per supplire a vacanze in organico o sostituzioni, a qualsiasi titolo, del professionista titolare dell'incarico con diritto alla conservazione del posto, il trattamento economico complessivo del professionista, per il periodo dell'incarico, è integrato, nell'ambito della

retribuzione di funzione professionale per l'incarico ricoperto, nella misura del 50% dell'indennità corrispondente. Per l'affidamento degli incarichi specificati nelle tabelle di cui ai precedenti commi 3 e 4, compresi quelli ad interim del presente comma, si applicano procedure e criteri previsti all'art. 29.

Art. 31. - Fattori differenziali per valutare la rilevanza degli incarichi professionali.

1. In tema di valutazione dei professionisti, nel rispetto della deontologia degli Ordini professionali di appartenenza dei singoli professionisti, si terrà conto, oltre che degli obiettivi individuali e di struttura assegnati dall'Ente, anche dalla rilevanza degli incarichi assegnati. A tale scopo sono inseriti dei criteri aggiuntivi per assegnare ulteriori punti in valore % per la pesatura degli incarichi di fascia a), b), c) di cui al punto 3 del precedente articolo.

2. I Fattori Differenziali per la graduazione della quota variabile dell'indennità di funzione professionale sono i seguenti:

- 2.1 Economico
- 2.2 Strutturale
- 2.3 Tecnologico
- 2.4 Responsabilità

3. I fattori di cui al comma precedente ed i relativi punteggi saranno dettagliati e descritti nel Sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione.

Art. 32. - Retribuzione di risultato

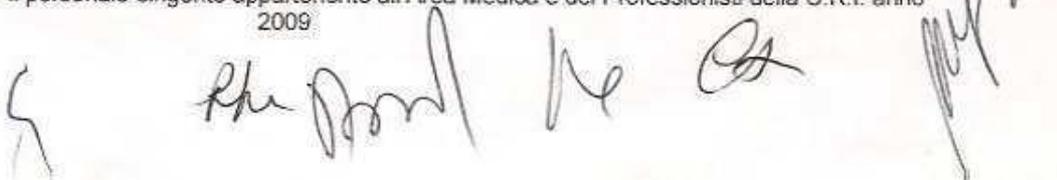
1. Le disponibilità per la retribuzione di risultato pari ad almeno il 15% del fondo sono utilizzate per la attribuzione al personale professionista di compensi correlati al grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività interessanti l'area di appartenenza.

2. I fattori di valutazione delle prestazioni, i criteri e le metodologie utilizzate per misurare e valutare i risultati perseguiti ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato sono definiti dall'Ente, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, nel Sistema di Valutazione.

3. Resta fermo che comunque tale retribuzione potrà essere erogata solo a seguito della definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e misurazione dei risultati di gestione conseguiti, in quanto nell'attività valutativa si partirà dall'analisi dei dati in merito allo stato di attuazione degli obiettivi di gestione nonché al rispetto degli standard qualitativi.

Art. 33 - Assicurazione contro i rischi professionali e la responsabilità civile

1. Resta confermata la disciplina riguardante i rischi professionali e la responsabilità civile come previsto all'art.86 del C.C.N.L. quadriennio normativo 2002-2005" che integra l'art.37 del C.C.N.L. del 16.02.1999.

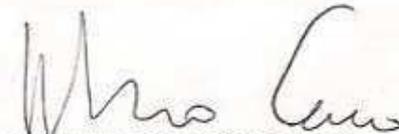
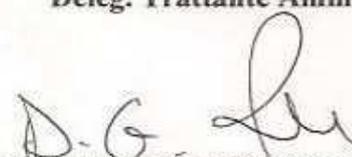
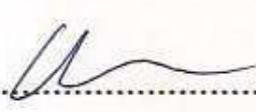
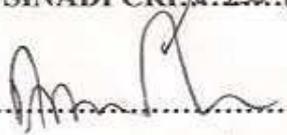
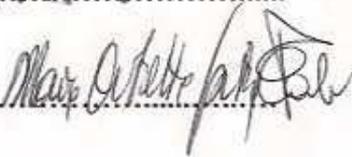


2. Entro 4 mesi dalla stipula del presente contratto l'Ente procederà alla definizione di apposita assicurazione contro i rischi professionali di cui al comma precedente, senza diritto di rivalsa verso il professionista, che copra anche le spese legali dei processi in cui è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Roma, 30.09.2010

Organizzazioni Sindacali

Deleg. Trattante Amministrazione

CGIL/FP.....		
CISL FP/ SINADI CRI.....		
UIL PA.....		
FIALP CISAL.....		
RDB PI.....		

