



CROCE ROSSA ITALIANA

**IPOTESI DI ACCORDO TRA CRI E OO.SS
SUGLI ISTITUTI PER L'UTILIZZO DEL FONDO
PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA
2010**

Re *Ep* *h* *P* *st* *de* *i* *A*

Capo I - Struttura trattamento economico accessorio.....	4
Art. 1.....	4
Obiettivi.....	4
Art. 2.....	4
Linee guida.....	4
Art. 3.....	4
Norma di rinvio.....	4
Capo II - Indennità previste.....	5
Art. 4.....	5
Indennità di Ente.....	5
Art. 5.....	5
Integrazione indennità di reperibilità.....	5
Art. 6.....	6
Indennità pregresse.....	6
Art. 7.....	6
Indennità di rischio.....	6
Art. 8.....	7
Applicazione art. 25 comma 6 CCNL 2002-2205.....	7
Art. 9.....	7
Indennità di bilinguismo.....	7
Art. 10.....	7
Limiti e cumulabilità.....	7
Capo III - Progressioni orizzontali.....	7
Art. 11.....	7
Principi e criteri generali per le progressioni all'interno delle aree.....	7
Capo IV - Premio di produttività.....	9
Art. 12.....	9
Norma di rinvio.....	9


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, including 'he', 'epu', 'h', 'L', 'D', 'MA', and 'SA', arranged horizontally across the bottom of the page.

Premessa

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.

Elemento centrale del nuovo assetto ordinamentale è la parallela definizione dei percorsi di sviluppo professionale ed economico, con la finalità di favorire la crescita delle capacità e delle competenze, nonché la remunerazione dello sviluppo professionale.

Sul piano della gestione delle risorse, il nuovo modello organizzativo ha reso evidente che l'abbattimento delle rigidità funzionali (connesse all'applicazione del DPR 285/88) e la delega di responsabilità richiedono un personale motivato, caratterizzato da un livello di competenza e capacità maggiore di quello tradizionalmente rappresentato dalla composizione della piramide professionale delle strutture pubbliche.

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 produrre una elevata qualità delle risorse umane impiegate 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.

Il sistema indennitario del personale non dirigente di CRI, oggetto del presente articolato, fatte salve le specifiche applicazioni delle tipologie più avanti indicate, è esteso a tutto il personale che presta servizio nell'Ente Croce Rossa Italiana.

ke epu L Or 3

Capo I - Struttura trattamento economico accessorio

Art. 1 Obiettivi

1. La struttura del trattamento accessorio del personale delle Aree viene rivisitata, soprattutto in relazione all'introduzione dell'istituto delle posizioni organizzative in attuazione dell'art. 16 del vigente CCNL 1° ottobre 2007, al fine di rendere l'assetto retributivo coerente con la particolare valenza assunta dal sistema degli incarichi, al quale è correlato il peculiare trattamento accessorio previsto dalla sopra citata norma contrattuale.

Art. 2 Linee guida

1. In considerazione dell'evoluzione organizzativa dell'Ente, si ritiene di:
 - a) Determinare le tipologie di compensi riferibili allo svolgimento di compiti comportanti particolari specifiche responsabilità, rischi, disagi e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, all'istituto della reperibilità;
 - b) Determinare gli istituti contrattuali che remunerano la produttività individuale e collettiva, nonché definire il loro funzionamento;
 - c) Considerare il quadro delle situazioni indennizzate per renderlo più aderente alla complessa realtà operativa di Croce Rossa e consono alle mutate esigenze, ancora in divenire, dell'Ente;
 - d) Sottolineare il criterio di corrispondenza tra tipologia di incarico attribuito e trattamento accessorio.

Art. 3 Norma di rinvio

1. In applicazione a quanto indicato al precedente art. 2, lettera d), la Croce Rossa Italiana, per il conseguimento dei propri obiettivi strategici, prende in considerazione i compiti specifici svolti dal proprio personale e configura la necessità di istituire le Posizioni organizzative, attraverso apposito atto e con specifico Regolamento – da emanare entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo - attribuendo gli incarichi a personale appartenente all'Area C, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 2006/2009. La conseguente corresponsione del trattamento accessorio, di natura variabile, avverrà in funzione della complessità della posizione organizzativa ricoperta, regolata ai sensi dell'art.16 CCNL del 1 ottobre 2007, la cui entità è strettamente correlata allo svolgimento dell'incarico stesso.

[Handwritten signatures and initials]

4

Capo II - Indennità previste

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

Art. 4 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 nella seguente tabella:

Area professionale	Indennità di Ente Quota a carico Fondo	Indennità di Ente Quota a carico amministrazione	Totale Indennità di Ente (Misure mensili a decorrere dal 2010)
A	90,25	23,25	114,18
B	118,80	35,34	154,14
C	140,82	41,76	182,58

Art. 5 Indennità di reperibilità

1. Vista la peculiare natura dell'ente Croce Rossa Italiana, con particolare riferimento ai compiti istituzionali di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) e b) e a quanto esplicitamente disciplinato dal Regolamento di Organizzazione delle Attività del Settore Emergenza della Croce Rossa Italiana approvato con O.C. n. 387 del 22 luglio 2010, nonché eventuali successive modifiche ed integrazioni, il personale dell'Ente è coinvolto in eventi straordinari non prevedibili che richiedano la chiamata in servizio sia del personale operativo sia di tutto il personale di supporto alle operazioni. Questa particolare necessità dell'Ente non può, peraltro, essere fronteggiata con gli ordinari turni di reperibilità.
2. Gli importi sottostanti, commisurati al livello di inquadramento, verranno pertanto corrisposti mensilmente al personale sottoposto alla suddetta reperibilità straordinaria, e saranno finalizzati a remunerare il relativo disagio.
3. Eventuali somme erogate o da erogare ai dipendenti all'entrata in vigore del presente accordo, calcolate in base a precedenti intese, verranno conguagliate entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente accordo, a seguito di certificazione da parte dei Ministeri vigilanti.



5

Livello economico	Dal 01/01/2010
A2	420,00
A3	420,00
B1	445,00
B2	470,00
B3	500,00
C1	515,00
C2	535,00
C3	565,00
C4	615,00
C5	650,00

**Art. 6
Indennità pregresse**

1. Le quote di salario accessorio attribuite al personale CRI in applicazione dei progressi Accordi decentrati di Ente e dell'Ordinanza Commissariale n. 3979 del 10.4.1997 quale titolo di salario di indennità ed altre eventuali voci percepite in esito ad accordi progressi mai disapplicati, vengono mantenute, laddove continui ad essere svolta la prestazione alla quale era collegata detta indennità, fatta eccezione per il personale con incarico di Direzione delle Scuole, la cui indennità verrà riassorbita dalla eventuale posizione organizzativa.

**Art. 7
Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio attualmente percepita viene aggiornata ad un livello minimo corrispondente ai rischi connessi alla attività del personale CRI e legata alla presenza in servizio del singolo dipendente, alle tabelle attualmente in uso presso altri comparti della Pubblica Amministrazione, rispettandone al contempo i principi ed i criteri precedentemente adottati relativi all'assegnazione dell'indennità stessa, in base alle funzioni svolte.
2. A tale indennità, viene attribuito il valore giornaliero di euro 2,00 per la Fascia A e di euro 4,00 per la Fascia B in luogo dei precedenti importi rispettivamente di 0,21, 0,24 e 0,65 euro/die.

Fascia A	2,00 euro giornaliero di servizio
Fascia B	4,00 euro giornaliero di servizio

Art. 8
Applicazione art. 25 comma 6 CCNL 2002-2205

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, in via sperimentale e per la durata di un anno, 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.
2. Al termine del suddetto periodo, fatte le opportune valutazioni, si deciderà se adottare definitivamente o modificare tale indennità.

Art. 9
Indennità di bilinguismo

1. Viene confermata agli aventi diritto l'erogazione, secondo i criteri già applicati, dell'indennità di bilinguismo nel rispetto delle norme vigenti.

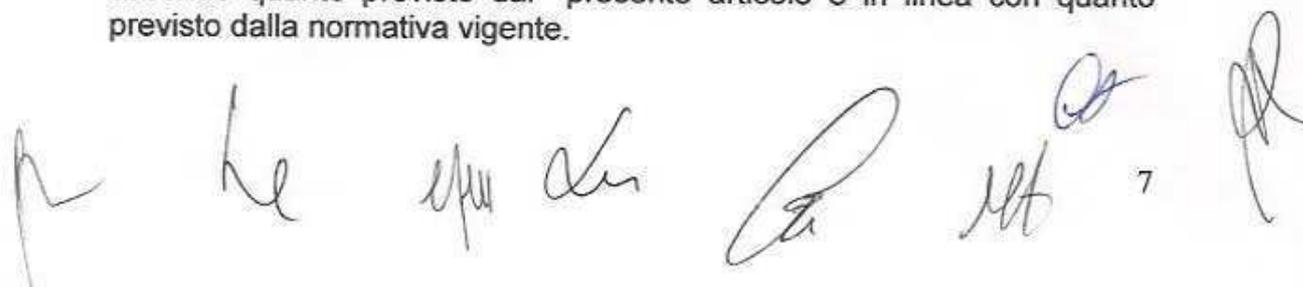
Art. 10
Limiti e cumulabilità

1. Le indennità individuate agli artt. 7, 8 e 9 sono cumulabili con le indennità di cui agli articoli precedenti ed alle Posizioni Organizzative eventualmente percepite.

Capo III - Progressioni orizzontali

Art. 11
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.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a stylized 'M', a signature that looks like 'Le', another signature, a large circular flourish, and several other initials and marks. A small number '7' is written near the bottom right of these signatures.

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.
4. Alle procedure di selezione presiede la Commissione esaminatrice nominata dal Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione della CRI.
5. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza economica fissa al primo gennaio di ciascun anno per tutti i dipendenti interessati.
6. Le selezioni sono effettuate mediante una procedura di corso-concorso cui può partecipare tutto il personale in possesso dei requisiti di ammissione. Detta selezione si svolge per titoli con eventuale colloquio. I punteggi per il possesso dei titoli di studio non sono cumulabili. Il punteggio complessivo è pari a 100 punti così suddivisi:
 - a) titoli di studio posseduti (max punti 30);
 - b) anzianità di servizio ed esperienza professionale maturate presso la C.R.I nonché presso altre P.A. (max 30 punti);
 - c) titoli culturali e professionali posseduti (max punti 10)
 - d) specifico percorso formativo e colloquio finale (max punti 30).
 - 1) Titoli di studio (max punti 30):
 - attestato di qualifica professionale: punti 13;
 - diploma di istruzione secondaria di secondo grado: punti 15;
 - diploma di laurea breve: punti 16 o punti 18 se attinente al profilo professionale per cui si concorre;
 - laurea triennale punti 18 o punti 24 se attinente al profilo professionale per cui si concorre;
 - laurea magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento; punti 24 o punti 30 se attinente al profilo professionale per cui si concorre.
 - 2) anzianità di servizio ed esperienza professionale maturate presso la C.R.I o altre P.A. - punti 1 per ogni anno prestato o frazione di anno superiore ai sei mesi. (max 30 punti);
 - 3) titoli culturali e di servizio posseduti in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area ed il profilo cui si riferisce la procedura selettiva (max 10 punti);
 - 4) Il colloquio è finalizzato ad accertare, anche attraverso la discussione di un sintetico elaborato, le conoscenze acquisite durante il corso di formazione con particolare riferimento alle prestazioni svolte nell'ambito della posizione di provenienza (max 30 punti).
7. Ai fini della partecipazione alle procedure di cui al presente articolo, trova applicazione l'articolo 13, comma 5, del CCNL 2006 -2009.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a small number '8' on the right.

8. 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.

Capo IV - Premio di produttività

Art. 12 Norma di rinvio

1. Fino al 31.12.2010 i premi di produttività verranno corrisposti con i criteri previsti dall'art. 19 e seguenti ("Sistema di valutazione") del CCNI di Ente siglato in data 19.2.2009.

Roma, 08.11.2010

Organizzazioni Sindacali

Deleg. Trattante Amministrazione

CGIL/FP *M. C.*

D.G. *Faligueli*

CISL FP/ SINADI CRI *A. B.*

A. B.

UIL PA *H. P.*

.....

FIALP CISAL *G. P.*

.....

RDB PI *G. P. **

.....

NOTA VERBALE
NOTA A VERBALE

* SI. FIRMA. C. RISERVA. E. S.
ALZEGA. NOTA. A. VERBALE