



**ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE ROSSA
ITALIANA IN LCA
2018**

Roma, 26/06/2019

EA 11/07/2019
20
(28.07.2019)

Handwritten signatures and initials, including 'SAH' and 'SAH'.

Premessa

Il presente accordo viene a porsi in una particolare fase rispetto ad altri analoghi contratti sottoscritti negli anni precedenti.

Infatti, in primo luogo, per quanto attiene la particolare situazione dell'Ente, si ricorda che l'art. 16 del decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148 recante *"Disposizioni contabili urgenti per l'Associazione Croce Rossa Italiana"* convertito con modificazione in legge n. 172 del 4 dicembre 2017, ha definitivamente innovato il quadro normativo prevedendo che *"... A far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma ..."*.

Pertanto, a far data dal 1° gennaio 2018 la Croce Rossa Italiana/Ente strumentale alla CRI è stata posta in Liquidazione Coatta Amministrativa, da attuarsi presumibilmente in un periodo di cinque anni, considerato che l'art. 8, comma 2 del d.lgs. n. 178/2012 prevede che il Commissario liquidatore e il Comitato di sorveglianza della gestione liquidatoria, nominati dal Ministro della salute, restino in carica per 3 anni e possano essere prorogati, per motivate esigenze, per ulteriori 2 anni.

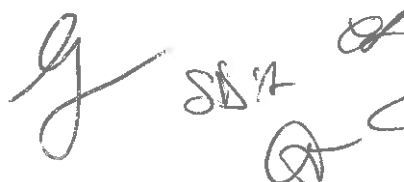
Le previsioni dell'articolo 8, comma 2, del d.lgs. n. 178/2012 fanno sì che il Commissario Liquidatore possa avvalersi del personale già individuato dal Presidente, con ultimo provvedimento n. 10 del 22 dicembre 2017, per le attività propedeutiche alla gestione liquidatoria dell'Ente sino alla dichiarazione di cessata necessità per le esigenze della liquidazione.

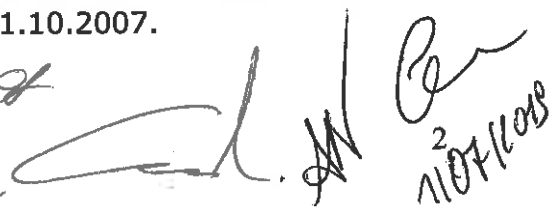
Per quanto attiene il 2018 occorre evidenziare che in questo anno sono rimasti in capo all'Ente Strumentale alla CRI in L.C.A. i compiti e le responsabilità proprie dell'Ente pubblico, aggravate dalla necessità di operare per adempiere a tutte le complesse e peculiari attività della gestione liquidatoria di un Ente pubblico.

Pertanto per la predisposizione del presente CCNI se da un lato si è ritenuto di non discostarsi dallo schema strutturale del contratto degli anni precedenti confermando la linea strategica della valorizzazione del lavoro di tutti i dipendenti che contribuiscono al funzionamento dell'Ente, dall'altro si è ritenuto indispensabile tener conto della profonda trasformazione intervenuta in ambito organizzativo e gestionale che ha richiesto al personale rimasto in servizio un gravoso impegno in quanto, oltre a dover espletare le attività della fase liquidatoria, si è dovuto far carico di tutte le restanti attività del personale che progressivamente è stato ricollocato in mobilità nel corso dell'anno 2016 e del 2017.

Inoltre nel presente contratto si è ritenuto di dare atto del maggior grado di professionalità raggiunto dal personale dell'Ente strumentale alla CRI in L.C.A, nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, in conseguenza alla necessità di porre in essere i complessi adempimenti connessi relativi all'attuazione del decreto di riorganizzazione della Croce Rossa Italiana e alla conseguente liquidazione dell'Ente, disciplinando gli sviluppi economici all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 12 del CCNL 01.10.2007.


(28.07.2018)




2
11/07/2018

In secondo luogo, nel quadro generale della contrattazione collettiva, si ricorda che il 12 febbraio 2018 Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per i circa 240.000 pubblici dipendenti appartenenti alle Funzioni Centrali, il nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac.

Pertanto, il presente contratto tiene conto al Capitolo V - "Utilizzo del Fondo", delle previsioni di cui all'art. 77 del citato CCNL Comparto Funzioni centrali destinando il 51% dell'importo complessivo destinato alla contrattazione integrativa a:

- a) premi e ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e ai trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obbiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità.

e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% di tale risorse.

Per le materie non disciplinate nel presente accordo, rimane fermo quanto stabilito dai precedenti CCNI.

Capo I – Applicazione e decorrenza

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come C.C.I., si applica al personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato dell'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., 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 oltre che al personale di cui al provvedimento numero 10 del 22 dicembre 2017.

Art. 2

Decorrenza e durata

1. Il presente CCNI decorre dal 1 gennaio 2018 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.


(29.07.2018)








21/7/2018

2. Per la parte economica il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2018 e ha validità fino alla scadenza del 31.12.2018.

Capo II – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario

Il presente capo disciplina le indennità previste dall'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana per il personale appartenente alle Aree A, B e C già disciplinate con il CCNI 2011 e seguenti.

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.3

Indennità per gravosi orari.

L'indennità per gravose articolazioni dell'orario di lavoro ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta a far data dal 01/01/2018, al personale dell'Ente strumentale alla CRI L.C.A. che svolge in via prevalente o esclusiva, l'attività di centralinista/uscieri, autista, segreteria del Commissario Liquidatore dell'Ente, dei Dipartimenti e addetto al sistema informatico.

Tale indennità è finalizzata esclusivamente a remunerare la flessibilità del lavoratore ad articolare in modo differenziato ed imprevedibile il proprio orario di lavoro modificando all'occorrenza la tipologia di orario assegnata o ad osservare un orario continuato in occasione di criticità o di particolari scadenze.


Tale indennità non è cumulabile per coloro che percepiscono la maggiorazione di turno.

Funzione svolta	Importo annuo lordo
Segreteria Commissario Liquidatore e Dipartimentale	€ 2.500,00
Centralinisti/Usceri	€ 1.000,00
Autisti	€ 1.500,00
Addetti al sistema informatico	€ 2.500,00

Art. 4

Indennità per particolari responsabilità

1. L'indennità di responsabilità specifica, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene riconosciuta al personale dell'Ente strumentale alla CRI L.C.A. che svolge compiti che comportano responsabilità peculiari legate alla funzione svolta ed in particolare ai responsabili di istruttoria e/o di procedimento, ai responsabili di Ufficio al responsabile della gestione della cassa, con nomina formalizzata dal dirigente che specifica le responsabilità assegnate


(28.07.2018)












4/17/2018

2. La responsabilità d'Ufficio comprende la responsabilità di istruttoria e di procedimento per tutte le attività di competenza dell'Ufficio, non diversamente assegnate.
3. La sostituzione di altro responsabile di Ufficio non è specificatamente remunerata all'interno del Servizio. Qualora si creassero vacanze negli Uffici il Dirigente responsabile procede alla riorganizzazione del Servizio, in modo da non dover assegnare più di una delle attività sopradette per lo stesso Servizio.
4. Complessivamente non possono essere assegnate più di tre indennità, comprensive dell'indennità per gravosi orari.


Funzione svolta	Importo annuo lordo
Responsabili d'Ufficio	€ 4.000,00
Responsabili di istruttoria	€ 3.000,00
Responsabili di procedimento	€ 3.500,00
Responsabili cassa centrale	€ 2.000,00

Capo III – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante

Art. 5

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
 - 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 avviene secondo le modalità definite dal Sistema di Misurazione e valutazione della Performance adottato dall'Ente con l'ordinanza commissariale n.521 del 9.11.2011 e s.m.i. Qualora la valutazione risulti inferiore al 40%, non viene riconosciuto alcun importo di produttività collettiva.



(28.07.2013)









 11/07/2013
5

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	1,0
B	0,6
A	0,2

6. La quota di produttività assegnata al personale part time è ridotta in proporzione del monte ore lavorativo. Al personale dimesso durante l'anno la quota di produttività sarà ugualmente rapportata ai mesi di servizio.


7. Eventuali somme residue a seguito di mancato o parziale raggiungimento di obiettivi sono ridistribuite tra tutte le strutture dell'Ente e la determinazione della quota individuale da attribuire ad ogni singolo lavoratore avviene sulla base del coefficiente di apporto individuale collegato all'area di appartenenza ed in proporzione al coefficiente di merito attribuito dal dirigente sulla base della percentuale di attuazione degli obiettivi della struttura di appartenenza come specificato nei punti precedenti.

8. Il compenso incentivante viene assegnato anche al personale ex militare in modo analogo agli altri dipendenti, salvo successivo recupero dell'Ente sull'assegno ad personam erogato agli stessi ai sensi del d.lgs. n. 178/2012.

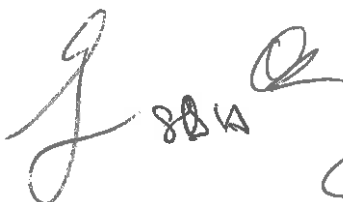
Art. 6

Procedure di raffreddamento

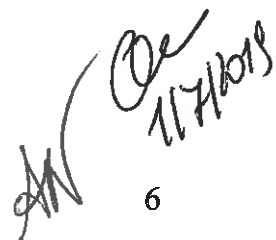
In ordine alla possibilità di limitare eventuali contenziosi in caso di contestazione per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi che abbia riflesso sull'erogazione della quota di produttività, oppure per eventuali contestazioni sul sistema indennitario il dipendente può, avvalendosi dell'assistenza di un


(28.07.2019)








11/7/2019

rappresentante sindacale di sua fiducia, chiedere un riesame della valutazione al superiore gerarchico.

Capo IV – Utilizzo fondo

Totale fondo 2018	2.365.396,74
Importo da destinare al finanziamento dello straordinario	-260.000,00
Totale importo destinato alla contrattazione integrativa	2.105.396,74
a) Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa	793.553,26
b) Premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale	356.843,48
c) Indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità	100.000,00
d) Indennità correlata allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale	545.000,00
e) Indennità di ente quota fondo	310.000,00

Eventuali risorse residue degli importi di cui ai punti c), d), e), f), vanno ad integrare gli importi destinati alla performance organizzativa (punto A).

Art. 7

Individuazione della maggiorazione del premio di Performance individuale

1. In relazione all'applicazione dell'art. 78 del CCNL 12/02/2018 comparto Funzioni Centrali, è stabilita nella misura pari al 30% la maggiorazione dei premi attribuiti al personale individuato ai sensi del successivo articolo.

Art. 8

Definizione della quota di personale a cui Attribuire la maggiorazione

1. Per l'anno 2018, tenuto conto del carattere sperimentale della presente disciplina, entrata in vigore nel corso dell'anno 2018, ai fini della quantificazione della maggiorazione di cui all'art. 7, le risorse destinate alla performance sono riparametrate su base semestrale.
2. La maggiorazione di cui all'art. 7 del presente accordo si attribuisce ad un massimo del 25% del personale che rientri in una valutazione dei coefficienti di merito individuali da 38/40 per il personale all'interno dei servizi e 48/50 per il personale all'interno dei Dipartimenti e degli Uffici del


(21.07.2018)

Commissario liquidatore e a cui è stata attribuita nel corso dell'anno almeno una responsabilità di Ufficio o di Procedimento. In caso di raggiungimento della percentuale massima di attribuzione, l'eventuale presenza di parimerito nell'ultima posizione viene risolta a favore di chi abbia garantito nell'anno la maggiore presenza in servizio, computando quali assenze solo quelle per le quali viene applicata la decurtazione del salario accessorio.

Roma, 26/06/2019

Delegazione Trattante di parte amministrativa

Il Commissario Liquidatore dell'E.S.a.C.R.I-I.c.a.
- Dr.ssa Patrizia Ravaioli



Il Capo Dipartimento RUFL
- Dott. Claudio Malavasi



Delegazione trattante di parte sindacale

nome esteso

sigla

FP CGIL

GIULIETTA OBEROSLER (28.07.2019) Giulietta Obrosler (28.07.2019)

ANDREA NAPDELLA CISL FP Andrea Napde
Amfel Comit

VALERIA CANTUZZO UIL PA Valeria Cantuzzo

CONFINTESA FP

STEFANA DIAGROSSANO Stefano Di

CONFESAL UNSA

GENOVI ENRICO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Enrico Genovi', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

FLP EPNE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Flp Epne', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.