Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana
L. C. A.

ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE ROSSA ITALIANA IN LCA 2019

Roma, 19/12/2019

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 ...*".
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 2019 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, identificate nel capo V del R.D. 267/1942.
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 degli anni 2016, 2017 e 2018.
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.
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 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. A tal riguardo è da citare il parere del MEF, nota n. 246642 del 20/11/2019 nonché il parere del Dipartimento Funzione Pubblica prot. 77206 del10/12/2019 in merito all'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali al personale in servizio presso l'ESACRI in LCA. Nelle citate note i citati Dicasteri non rilevano elementi ostativi all'applicazione delle progressioni orizzontali nel presupposto che il personale interessato non risulti ancora definitivamente ricollocato presso altre PP.AA.. Pertanto, il presente accordo, a modifica di quanto contenuto nell'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 15/07/2019, è stato redatto prevedendo che alle citate progressioni orizzontali possa partecipare il personale in servizio alla data di emanazione del bando di concorso.

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. Si specifica che nell'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A. non è presente personale a tempo determinato.

Art. 2
Decorrenza e durata

1. Il presente CCNI decorre dal 1 gennaio 2019 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'iio di un nuovo esercizio finanziario.

2. Per la parte economica il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2019 e ha validità fino alla scadenza del 31.12.2019.

Capo II – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario

Il presente capo disciplina le indennità previste dall'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A. 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 01/01/2019, al personale dell'Ente strumentale alla CRI in L.C.A. che svolge in via prevalente o esclusiva, l'attività di centralinista/usciere, 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

Per addetto al sistema informatico si intende esclusivamente il personale addetto alla gestione sia dell'hardware che del software di proprietà dell'Ente o in usi per concessione.

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 in 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
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 sopraddette 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. Nel caso in cui il dipendente cessa o va in mobilità, può partecipare ai progetti se ha maturato almeno 6 mesi di servizio.

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 obbiettivi 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 rappresentante sindacale di sua fiducia, chiedere un riesame della valutazione al superiore gerarchico. L'ultimo grado di giudizio sarà con il Capo Dipartimento Risorse Umane Finanziarie e Legale.

Capo IV – Progressioni all'interno del sistema di classificazione

Art. 7
Sviluppo economici all'interno delle Aree

Il presente capo disciplina gli sviluppi economici all'interno delle aree ai sensi dell'art. 12 del CCNL 01.10.2007, in quanto si dà 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 ed in particolare alla sua liquidazione.

Art. 8
Quota di fondo per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti concordano, ai sensi degli articoli 12 e 13 del CCNL del 01.10.2007 del comparto Enti pubblici non economici e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 8 c. 2 del D.Lvo 178/2012 e smi., di avviare un percorso di articolato sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale.
2. Le parti concordano di riservare all'istituto contrattuale relativo agli sviluppi economici all'interno delle aree, secondo le previsioni dell'art. 32 CCNL del 16.02.1999, a valere sul fondo per l'anno 2019 una quota delle risorse aventi stabilità e certezza pari a € 41.000,00.

Art. 9
Contingenti di personale e passaggi programmati

1. Può partecipare alle procedure di sviluppo economico all'interno delle aree il personale in servizio alla data di emanazione del bando.

2. Sono previsti specifici bandi per il passaggio all'interno di ogni area alle posizioni economiche superiori, per un totale di passaggi corrispondenti ad una quota di dipendenti non superiore al 50% del personale in servizio alla data di emanazione del bando.

3. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente superiore avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate nel presente contratto, con decorrenza 1° gennaio 2019 ai sensi dell'Art. 13, comma 2, del CCNL 2006/2009 EPNE, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati, ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 01.10.2007.

4. L'Amministrazione provvederà ad informare tutto il personale dell'avvio delle procedure, che saranno, altresì, pubblicate all'interno della sezione intranet del sito dell'Ente strumentale alla CRI in LCA, all'indirizzo http://www.entecri.it.

Art. 10
Requisiti

1. I requisiti per partecipare alle procedure per l'attribuzione del livello economico superiore sono:
   - essere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di emanazione del Bando;
   - aver maturato alla data dell'emanazione del Bando un'anzianità di servizio non inferiore a due anni nella posizione retributiva di appartenenza.
2. Non possono partecipare coloro che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma

4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

3. Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza della fattispecie di cui al punto precedente nel corso dello svolgimento della procedura stessa, sino all'approvazione della graduatoria finale.

4. Possono partecipare alla procedura i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare in corso in attesa di definizione del procedimento penale instaurato nei loro confronti. In questo caso, l'eventuale attribuzione della fascia economica superiore è sospesa e subordinata alla definizione con formula di piena assoluzione ovvero al provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso.

Art. 11
Criteri selettivi

1. I passaggi alle fasce retributive immediatamente successive sono disciplinati sulla base di graduatorie di merito per ciascun livello economico nell'ambito delle rispettive aree e sulla base di criteri indicati dall'articolo 13 comma 3 del CCNL 01.10.2007 integrati secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 6 del CCNI del 19.02.2009, di seguito descritti:
    1. esperienza professionale maturata;
    2. titoli di studio, culturali e professionali;
    3. somma delle valutazioni individuali ai fini della produttività intercorse negli ultimi 2 anni (2017 – 2018).

2. A ciascuno dei criteri selettivi di cui ai punti 1, 2, 3 sopra individuati viene attribuito un punteggio massimo di 30 punti secondo la scheda di seguito riportata.

3. Con riferimento al primo criterio, l'esperienza professionale maturata è commisurata alla valutazione del servizio prestato. Il punteggio è attribuito sulla base degli anni di effettivo servizio. All'esito, i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati. Ai fini del calcolo degli anni di servizio si deve sempre tener conto della decorrenza economica.

4. Per quanto riguarda i titoli, si rimanda alla scheda sotto riportata.

5. Ai fini della valutazione delle prestazioni si tiene conto degli esiti delle valutazioni individuali ai fini della produttività relative agli anni 2017 e 2018.

Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno delle Aree

ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA	Anzianità di servizio nella posizione retributiva di appartenenza	**1 punto** per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	Anzianità di servizio nella CRI/Ente Strumentale alla CRI con esclusione di quella al punto precedente	**0,75 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	Anzianità di servizio ed esperienza professionale maturate presso altra P.A.	**0,2 punti** per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
TOTALE PUNTI ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA MAX			30
TITOLI DI STUDIO* TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	Diploma di istruzione secondaria di primo grado o Attestato di qualifica professionale	**9 punti**	
	Diploma di istruzione secondaria di secondo grado	**12 punti**	
	Diploma di laurea breve - Laurea triennale	**13 punti;** **20 punti** se attinente al profilo professionale per cui si concorre	
TITOLI DI STUDIO* TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	Laurea magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento	**21 punti;** **27 punti** se attinente al profilo professionale per cui si concorre	
	Titoli culturali o di servizio posseduti in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo cui si riferisce la procedura selettiva	**1 punto per titolo, max 3 punti**	
TOTALE PUNTI TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI MAX			30
VALUTAZIONE	valutazione delle prestazioni si tiene conto degli esiti delle valutazioni individuali ai fini della produttività relative agli anni 2017 e 2018 riproporzionato in 30°	**Min 18- Max 30 punti**	
TOTALE PUNTI VALUTAZIONE MAX			30
TOTALE PUNTI MAX			**90**

* In ordine ai titoli di studio, si considera solo il titolo più elevato posseduto.

Capo V – Utilizzo fondo

FONDO ANNO 2019		
	TOTALE FONDO 2019	**2.365.396,74**
	riduzione personale dimesso o transitato in mobilità nell'anno 2019	244.494,22
	TOTALE FONDO 2019	**2.120.902,52**
	riduzione straordinario 2019	190.000,00
	FONDO DISPONIBILE ANNO 2019	**1.930.902,52**

UTILIZZO FONDO 2019 ART. 77 CCNL 2016/2018	
a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa	824.371,44
b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale	338.531,08
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.	118.000,00
d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale.	423.000,00
e) progressioni economiche	41.000,00
f) indennità di Ente quota fondo	186.000,00
Eventuali risorse residue degli importi di cui ai punti c), d), e), f) vanno ad integrare gli importi destinati alla performance organizzativa e individuale (punti a) e b)).	

Art. 12
Individuazione della maggiorazione del premio di Performance individuale

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

Art. 13
Definizione della quota di personale a cui Attribuire la maggiorazione

1. La maggiorazione di cui all'art. 12 del presente accordo si attribuisce a valere sulle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance individuale ad un **massimo del 10% del personale**, purché 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 Commissario liquidatore e a cui è stata attribuita nel corso dell'anno almeno una responsabilità di Procedimento e di Istruttoria. Il valore medio di cui all'art. 78, c. 2 del CCNL – Funzioni Centrali 2016-2018 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data dell'1 gennaio 2019. 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, 19 dicembre 2019

Delegazione Trattante di parte amministrativa

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

Il Capo Dipartimento RUFL
- Dott. Claudio Malavasi

Delegazione trattante di parte sindacale

nome esteso		sigla
ANNA ANDREOLI	FP CGIL	

CISL FP

Angelo Corsetti

UIL PA

CONFINTESA FP

CALÌ PAOLO

D'ALESSANDRO STEFANIA

CONFSAL UNSA

FLP