



**ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE ROSSA  
ITALIANA IN LCA 2022**

Roma, 20/12/2022

## **Premessa**

Il presente Accordo viene a porsi in una particolare fase rispetto ad altri analoghi contratti sottoscritti negli anni precedenti stante l'avvio della gestione liquidatoria dell'ente.

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 2022 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, nonché tutte le attività connesse alla gestione liquidatoria dell'Ente identificate nel capo V del R.D. 267/1942.

Per la predisposizione del presente CCNI si è ritenuto di non discostarsi dallo schema strutturale del contratto dell'anno 2021 confermando la linea strategica della valorizzazione del lavoro di tutti i dipendenti che contribuiscono al funzionamento dell'Ente.

## **Capo I – Applicazione e decorrenza**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come C.C.N.I., si applica al personale a tempo indeterminato dell'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., appartenente alle Aree professionali A, B e C.

### **Art. 2**

#### **Decorrenza e durata**

1. Il presente CCNI decorre dal 1 gennaio 2022 e ha validità fino alla stipula di successivo contratto collettivo, fatta salva la facoltà di una delle parti, qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge, di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

2. Per la parte economica il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2022 e ha validità fino alla scadenza del 31.12.2022.

## **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**

#### **Figure di Responsabile di Area**

Al fine di porre in essere i complessi adempimenti connessi alla liquidazione dell'Ente, viene confermata la figura di Responsabile di Area e la figura di Coordinatore delle attività della Segreteria del Dipartimento. Dette figure hanno la funzione di gestire e coordinare le diverse attività dell'Ente configurandosi quale figura di riferimento e raccordo con i Vertici dell'Ente.

### **Art. 4**

#### **Indennità correlate alle responsabilità**

1. L'indennità di responsabilità specifica, erogata ex art 50 del CCNL 2019/2022, viene riconosciuta al personale dell'Ente strumentale alla CRI in L.C.A. che svolge compiti che comportano responsabilità peculiari legate alla funzione svolta, come dalla sotto indicata tabella

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Responsabile Area	€ 20.000,00
Coordinatore delle attività della Segreteria del Dipartimento	€ 15.000,00
Vice Responsabile di Area	€ 10.000,00
Responsabile di Procedimento	€ 8.100,00
Responsabile di Istruttoria di elevata complessità	€ 8.000,00
Responsabile di Istruttoria complessa	€ 5.500,00
Responsabile di Istruttoria	€ 3.500,00
Responsabile di cassa	€ 2.000,00
Addetto al sistema informatico	€ 2.000,00

Le indennità di Responsabile di Area, di Vice Responsabile di Area, di Coordinatore delle attività della Segreteria del Dipartimento e di Istruttoria di elevata complessità non sono cumulabili con altra indennità.

### **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 il provvedimento n. 4 del 31/01/2022 del Commissario Liquidatore. 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.

<b>Area di inquadramento</b>	<b>Coefficiente di apporto individuale</b>
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 tutto il personale e la determinazione della quota individuale da attribuire ad ogni singolo lavoratore avviene sulla base del coefficiente di apporto individuale collegato all'area di inquadramento ed in proporzione al coefficiente di merito attribuito dal dirigente sulla base della percentuale di attuazione degli obiettivi.

### **Art. 6**

#### **Procedure di raffreddamento e relazioni sindacali**

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 legale e/o rappresentante sindacale di sua fiducia, chiedere un riesame della valutazione.

In attuazione dell'articolo 32 del CCNL 2016/2018 AFC, la percentuale di cui al comma 1, lettera b) del predetto articolo è fissata nel 90%. La quota dell'elemento retributivo con carattere di fissità e periodicità mensile, è pari al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

## Capo V – Utilizzo fondo

<b>TOTALE FONDO 2018 CRISTALLIZZATO</b>	<b>2.365.396,74</b>
riduzione Fondo (accessorio) personale transitato in mobilità o dimesso nell'anno 2019	787.424,30
riduzione Fondo (accessorio) personale transitato in mobilità o dimesso nell'anno 2020	273.757,62
riduzione Fondo (accessorio) personale transitato in mobilità o dimesso nell'anno 2021	109.510,25
riduzione Fondo (accessorio) personale transitato in mobilità o dimesso nell'anno 2022	232.684,36
<b>TOTALE FONDO 2022</b>	<b>€ 962.020,21</b>
riduzione straordinario 2022	50.000,00
incremento 0,81% anni 2021 e 2022 monte salari 2018	34.215,10
<b>FONDO DISPONIBILE ANNO 2022</b>	<b>946.235,31</b>

### Art.7 Ripartizione del fondo

<b>UTILIZZO FONDO 2022 ART. 77 CCNL 2016/2018</b>	
a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa	374.246,48
b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale	269.677,06
c) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale.	255.000,00
d) progressioni economiche	00.000,00
e) indennità di Ente quota fondo	47.311,77

TUTTE LE EVENTUALI SOMME RIMANENTI DEI PUNTI C), D) e E) CONFLUISCONO AL FINANZIAMENTO DEL PUNTO A).

### **Art. 8 Lavoro Agile**

In applicazione del Capo I "Lavoro agile" del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali del triennio 2019-2021 l'Ente ha predisposto l'attivazione dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile al fine di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio. Tutte le attività dell'Ente possono essere effettuate in modalità agile, pertanto l'adesione a tale modalità di lavoro, di natura consensuale e volontaria, è possibile per tutti i dipendenti attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale che ne regola nei dettagli l'esecuzione, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 38 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali del triennio 2019-2021.

### **Art. 9 Individuazione della maggiorazione del premio di Performance individuale**

In relazione all'applicazione dell'art. 78 comma 2 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% ed è riferita alla parte della performance individuale.

### **Art. 10 Definizione della quota di personale a cui attribuire la maggiorazione**

La maggiorazione di cui all'art. 9 del presente accordo si attribuisce, a valere sulle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance individuale, ad un massimo del 20% del personale, purché in servizio per l'intero anno e rientri in una valutazione dei coefficienti di merito individuali pari a 40. 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 del 01 gennaio 2022. Qualora un numero maggiore di dipendenti raggiunga la stessa percentuale massima di attribuzione, la valutazione sarà effettuata dal Commissario liquidatore su proposta del Capo Dipartimento.

Roma, 20/12/2022

### **Delegazione Trattante di parte amministrativa**

Il Capo Dipartimento AGL

- Dott. Claudio Malvasi

Responsabile dell'Area Organi Statutari

\_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

- Sig.ra Anna Pacchini \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Responsabile dell'Area Personale

- Sig.ra Angela Caterina \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Coordinatore attività Segreteria Dipartimento AGL

- Sig. Walter Ponti \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

### Delegazione trattante di parte sindacale

nome esteso

sigla

FP CGIL

_____	_____
_____	_____
_____	_____

CISL FP

**FIRMATO**

_____	_____
_____	_____

UIL PA

_____	_____
_____	_____
_____	_____

CONFINTESA FP

_____	_____
_____	_____
_____	_____

CONFSAL UNSA

_____	_____
_____	_____

FLP

_____	_____
_____	_____