



# CROCE ROSSA ITALIANA

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA 2013

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

1

Premessa .....	3
Capo I – Applicazione e decorrenza.....	4
Art. 1.....	4
Campo di applicazione .....	4
Art. 2.....	4
Decorrenza e durata.....	4
Capo II – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario .....	4
Art.3.....	4
Indennità per gravosi orari, rischi e disagi .....	4
Art. 4.....	7
Indennità per particolari responsabilità.....	7
Capo III – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante.....	9
Art. 5.....	9
Ripartizione somme per incentivo tra le strutture .....	9
Art. 6.....	9
Attribuzione dell'incentivo collegato alla produttività collettiva.....	9
Art. 7.....	11
Procedure di raffreddamento.....	11
Capo IV – Utilizzo fondo.....	11

A

2

## Premessa

Il presente Contratto Integrativo di Ente in continuità con i precedenti contratti per la parte economica, conferma la linea strategica della valorizzazione del lavoro di tutti i dipendenti che contribuiscono al funzionamento dell'Ente.

Incremento della qualità dei servizi, trasparenza dell'azione amministrativa, garanzia e promozione dei diritti dell'utenza, uso razionale ed equilibrato delle risorse sono gli obiettivi condivisi che le parti intendono perseguire, nel rispetto dei rispettivi ruoli, valorizzando attraverso il confronto e la contrattazione il ruolo e la qualità del lavoro.

Per i suddetti motivi il presente contratto è finalizzato a confermare il sistema indennitario introdotto con i C.C.N.I. firmati il 15.3.2012 e l'11.09.2014, oltre che a ribadire il sistema di riconoscimento del premio incentivante legato alla produttività per il Personale della Croce Rossa Italiana, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Pertanto, per le materie non disciplinate nel presente accordo, rimane fermo quanto stabilito dal CCNI sottoscritto in data 15 marzo 2012.

L'accordo, una volta sottoscritto, sarà successivamente trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

## **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 della Croce Rossa Italiana, 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 comandato.

### **Art. 2**

#### **Decorrenza e durata**

1. Il presente CCNI decorre dal 1 gennaio 2013 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 2013 e ha validità fino alla scadenza del 31.12.2013.

## **Capo II – Trattamento economico accessorio: sistema indennitario**

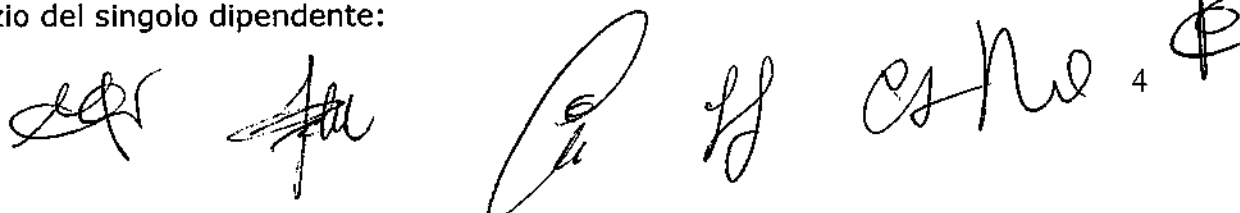
Il presente capo disciplina le indennità previste dalla Croce Rossa Italiana per il personale appartenente alle Aree A, B e C già disciplinate dapprima con il C.C.I. 2011 e poi con il C.C.I. 2012.

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, rischi e disagi**

1. L'indennità di rischio ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta al personale CRI che svolge l'attività di seguito elencata ed è pertanto legata alla presenza in servizio del singolo dipendente:



<b>Fascia</b>	<b>Attività svolta</b>
Fascia A	Attività prestata in maniera diretta e continuativa a bordo delle autoambulanze. Attività che comporta manipolazione di sostanze ematiche, biologiche o materiale potenzialmente infetto. Attività svolta nei Centri di Educazione Motoria in maniera continuativa e diretta per terapie riabilitative nonché per l'assistenza ai ricoverati.
Fascia B	Attività che comportano esposizione diretta e continua a rumori e ultrasuoni superiori a 85 decibel in luogo chiuso. Attività che richiedono manipolazione o esposizione diretta e continua a sostanze chimiche ad alta tossicità o ai prodotti radio tossici di cui alla tabella 1 annessa al Decreto 6/6/1968 emanato dal Ministro per il Lavoro e la Previdenza sociale di concerto con il Ministro della Sanità. Attività svolta in modo diretto e continuativo al trasporto di materiale vario con camion ed altri veicoli ed alle eventuali operazioni accessorie di carico e scarico di materiale a rischio e/o pesante. Attività di raccolta del materiale utilizzato a bordo delle autoambulanze, presso i posti fissi di pronto soccorso, nei centri di educazione motoria o inerenti alle operazioni di lavanderia.

2. A tale indennità, viene attribuito a far data dal 1 gennaio 2012, il valore giornaliero di seguito indicato:

<b>Fascia</b>	<b>Importo per giorno di servizio</b>
Fascia A	€ 0,65
Fascia B	€ 0,24

3. L'indennità per gravose articolazioni dell'orario di lavoro ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta a far data dal 01/01/2012, al personale CRI che svolge **in via prevalente o esclusiva**, l'attività di centralinista/usciera, autista, segreteria di Presidenza, del Direttore Generale, dei Dipartimenti/Direzione Sanitaria Nazionale e delle Componenti Volontaristiche, segreterie a livello territoriale di supporto agli organi politici, addetto al sistema informatico e nel settore dell'emergenza.

Tale indennità è finalizzata esclusivamente 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.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Segreteria Presidenza Nazionale	€ 2.500,00
Segreteria Direttore Generale	€ 2.500,00
Segreterie Componente Volontaristica Nazionale	€ 2.000,00
Segreteria Dipartimentale/Direzione Sanitaria Nazionale	€ 2.000,00
Segreterie a livello territoriale che svolgono attività di supporto agli organi politici	€ 1.100,00
Centralinisti/Uscieri	€ 1.000,00
Autisti	€ 1.500,00
Addetti al sistema informatico	€ 2.000,00
Personale che svolge attività nel settore dell'emergenza	€ 1.500,00

4. L'**indennità per oneri e disagi** ex art 32 del CCNL 1999 viene riconosciuta al personale CRI che svolge l'attività di Assistenza ausiliaria dei portatori di handicap presso i CEM, di assistenza diretta agli utenti presso i CARA e i CIE, nonché al personale che presta attività come addetti alla manutenzione a disposizione delle singole strutture. Tale indennità è unica ed è legata all'attività svolta presso una delle strutture di intervento summenzionata. E' riconosciuta inoltre al personale impiegato "sul campo" in attività di emergenza straordinaria, proporzionato al periodo di effettiva prestazione lavorativa in emergenza.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Assistenza ausiliaria dei portatori di handicap( CEM)	€ 2.000,00
assistenza diretta agli utenti (CARA)	€ 2.000,00
Assistenza diretta presso (CIE)	€ 2.500,00
Attività di emergenza straordinaria "sul campo"	€ 2.500,00
Addetti alle manutenzioni/magazzinieri	€ 1.000,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several distinct cursive signatures and a large stylized mark on the right side.

**Art. 4**  
**Indennità per particolari responsabilità**

L'indennità di responsabilità specifica, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene riconosciuta al personale CRI che svolge compiti che comportano responsabilità peculiari legate alla funzione svolta ed in particolare ai responsabili amministrativi territoriali di strutture semplici e complesse, ai responsabili di istruttoria e/o di procedimento con nomina formalizzata dal dirigente, ai responsabili di ufficio/Protocollo e Archivio, al personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente, oltre che al medesimo personale con coordinamento di struttura, al personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo.

Tali indennità non sono tra loro cumulabili qualora siano svolte per conto del medesimo comitato. Qualora più funzioni siano svolte da un solo dipendente, verrà riconosciuta l'indennità con importo più favorevole

Le strutture territoriali sono considerate semplici ( $\leq 6$  punti), complesse ( $>6$  punti e  $\leq 10$  punti ) o particolarmente complessa ( $>10$  punti) in relazione ai seguenti parametri:

- a) Personale CRI assegnato :  $\leq 15$  unità = 2 punti  
 $> 15$  unità = 4 punti
- b) Budget gestito dalla struttura:  $\leq 100.000,00$  euro = 2 punti  
 $> 100.000,00$  euro e  $\leq 3.000.000,00$  euro = 4 punti  
 $> 3.000.000,00$  euro = 8 punti

Qualora il dipendente ricopra la funzione di responsabile amministrativo di più di un Comitato, il punteggio viene calcolato sommando i dati di tutti i Comitati.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Responsabili amministrativi territoriali di strutture semplici	€ 2.400,00
Responsabili amministrativi territoriali di più strutture semplici, ma con budget e personale complessivi inferiori alla struttura complessa	€ 2.700,00
Responsabili amministrativi territoriali di strutture complesse	€ 3.000,00
Responsabili amministrativi territoriali di strutture particolarmente complesse	€ 4.000,00
Responsabili d'Ufficio	€ 2.000,00
Responsabili di istruttoria	€ 1.800,00
Responsabili di procedimento	€ 2.200,00
Personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente	€ 2.000,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below the table.

Personale infermieristico che svolge attività a contatto con il paziente con coordinamento della struttura	€ 2.200,00
Personale che svolge attività di formazione in modo prevalente e continuativo	€ 2.000,00

2. L'indennità di responsabilità esterna, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene riconosciuta al personale CRI che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità verso gli utenti esterni in particolare al personale del Laboratorio, coordinatori dell'autoparco (con un numero minimo di vetture pari a 10 unità), agli autisti soccorritori *senior* (inquadri in area B), ai coordinatori delle attività di emergenza, al coordinatore del servizio civile, all'addetto all'assistenza interventi protezione civile e pubbliche calamità SON (gestione emergenza protezione civile), al centralinista di Sala operativa, ai responsabili della gestione della cassa e ai responsabili della custodia e distribuzione dei viveri AGEA.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Addetto al laboratorio	€ 2.000,00
Coordinatori dell'autoparco	€ 1.800,00
Autisti soccorritori <i>senior</i>	€ 1.000,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello nazionale	€ 3.000,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello regionale	€ 1.500,00
Coordinatori delle attività di emergenza a livello provinciale	€ 1.000,00
Coordinatore pubbliche calamità SON (gestione emergenza protezione civile)	€ 2.500,00
Centralinista di Sala operativa	€ 1.000,00
Coordinatore servizio civile	€ 1.000,00
Personale che opera in strutture sanitarie	€ 1.200,00
Responsabili cassa centrale	€ 2.000,00
Responsabili cassa regionali/provinciali/SON	€ 1.000,00
Responsabili viveri AGEA	€ 1.000,00



## Capo III – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante

### Art. 5

#### Ripartizione somme per incentivo tra le strutture

1. A ciascuna struttura organizzativa (Direzione, Dipartimento, Servizio, Direzione Regionale) è assegnato, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo per l'utilizzo del Fondo, un budget di risorse per il finanziamento dell'incentivo collegato alla performance (produttività) del personale appartenente alla medesima struttura organizzativa.

2. La ripartizione delle somme a preventivo destinate al finanziamento della produttività è effettuata dal Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione sulla base dei seguenti parametri:

- a. personale in servizio
- b. coefficiente di apporto individuale

3. La suddivisione dei budget per Struttura organizzativa avviene suddividendo l'importo complessivo annuale per la produttività disponibile a livello di Ente per la sommatoria dei prodotti del numero dei dipendenti assegnati per il parametro assegnato a ciascuna area di inquadramento ( coefficiente di apporto individuale).

Area di inquadramento	Coefficiente di apporto individuale
C	0,9
B	0.6
A	0.2

4. Le somme eventualmente residue a consuntivo rispetto agli stanziamenti dei vari istituti contrattuali del presente accordo confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della produttività collettiva.

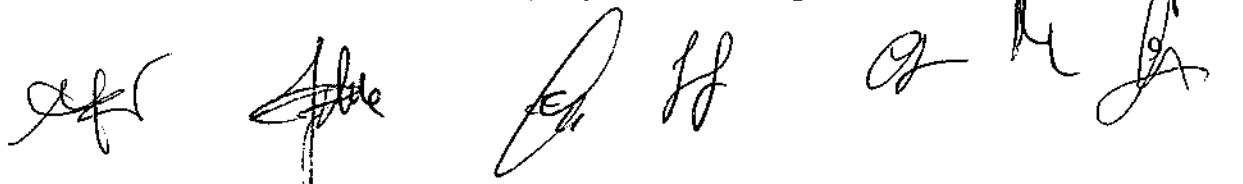
### Art. 6

#### 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.

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.

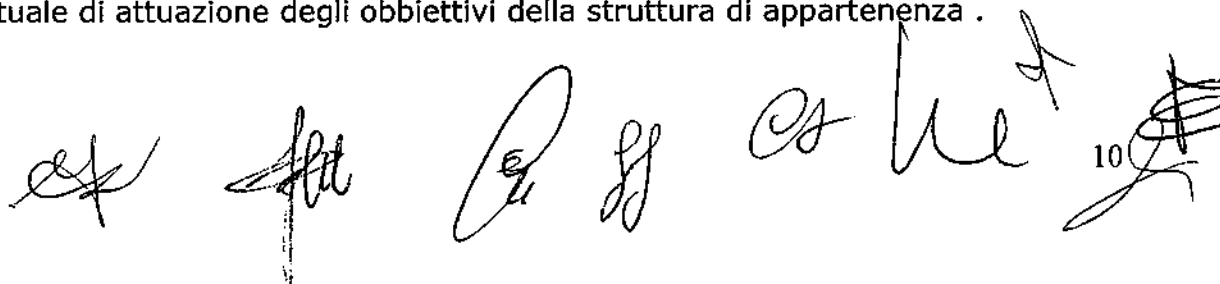
La valutazione negativa dovrà essere segnalata già nel corso dell'anno anche in occasione dei monitoraggi con rilievi o specifiche comunicazioni

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	0.9
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 o assunto 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 .



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

**Art. 7**  
**Procedure di raffreddamento**

1. 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.

**Capo IV – Utilizzo fondo**

<b>Totale fondo 2013</b>	€	<b>19.018.106,62</b>
a) Progressioni professionali anni precedenti	€	918.033,74
b) Indennità di Ente	€	1.561.228,67
c) Rischio	€	42.488,10
d) Gravose art.orario lavoro	€	161.119,64
e) Oneri e disagi	€	205.702,46
f) Bilinguismo	€	20.741,92
g) Particolari responsabilità (specificata)	€	1.398.640,62
h) Particolari responsabilità (PO)	€	0
i) Particolari responsabilità (esterna)	€	589.097,34
l) Reperibilità	€	17.876,49
m) Turno	€	1.904.166,62
n) Straordinario	€	718.885,03
o) Produttività	€	11.480.125,99

Eventuali risorse residue degli importi di cui ai punti a), b), c), d), e), f), g), h), i), l), m), n) vanno ad integrare gli importi destinati alla produttività collettiva (punto o).

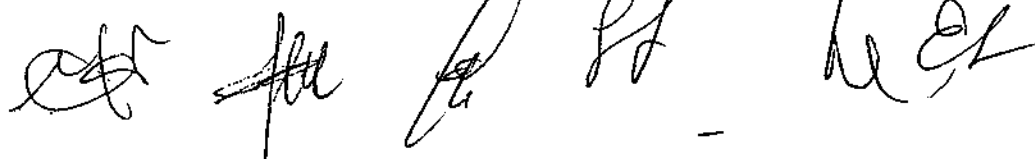
**Roma, 02/07/2015**

**Delegazione Trattante di parte amministrativa**

Il Direttore Generale  
- Dr.ssa Patrizia Ravaioli

il Capo Dipartimento Risorse Umane  
- Dr.ssa Elisabetta Paccapelo

\_\_\_\_\_



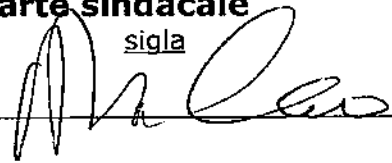
**Delegazione trattante di parte sindacale**

nome esteso

PIATTO COCCO

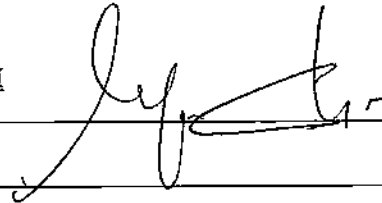
CGIL FP

sigla



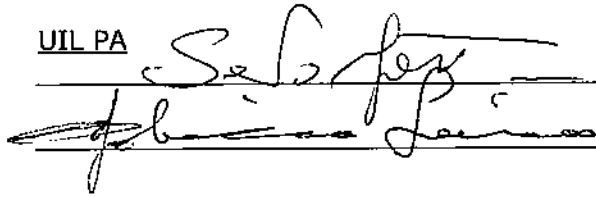
Luigi Rosolino

CISL FP/SINADI CRI



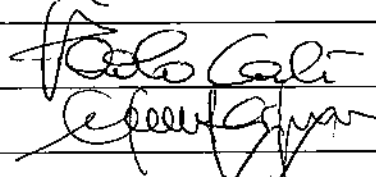
GAMUSO SANDO MANU  
CAPOBIANCO URMANO

UIL PA



CALI PIATTO  
LIQUORI CIANLUCA

FILPA (DIPARTIMENTO FIALCA)



PRESINIZIANO GRESINAI

USB PI

