

PROGETTO SVILUPPO RISORSE UMANE CROCE ROSSA ITALIANA

(PROUMANCRI)

PROGETTO INTEGRATO PER LA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE, PER LA VALORIZZAZIONE E IL MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE CHE OPERANO NELLA CRI, E PER LA RIORGANIZZAZIONE DELLE STRUTTURE CENTRALE E PERIFERICA DELLA CROCE ROSSA ITALIANA.

Il quadro di riferimento

In questi ultimi anni, la Croce Rossa Italiana (CRI) è stata destinataria di molteplici iniziative sia legislative che di natura regolamentare che hanno riguardato i suoi compiti istituzionali e la sua struttura organizzativa.

In particolare, in questi ultimi quattro anni la CRI è stata oggetto di alcuni specifici interventi legislativi che hanno avuto, certamente, un notevole impatto sulla sua organizzazione e sulle sue funzioni istituzionali.

Innanzitutto, il DPCM del 4 giugno 2004 ha riclassificato l'Associazione CRI tra gli Enti di alto rilievo, considerati la complessità dei compiti istituzionali svolti dal medesimo Ente sia in campo nazionale, con i servizi di assistenza socio-sanitaria e di pronto soccorso nonché con gli interventi di emergenza; sia in campo internazionale con gli interventi a favore delle popolazioni straniere in diverse regioni nel mondo. Nell'ambito del predetto provvedimento è stata rilevata la necessità di avviare una graduale riorganizzazione della struttura dell'ente sul territorio con la previsione, rispetto al passato, dei comitati regionali e dei comitati locali, con rispettive autonomie, determinando, rispetto alla vecchia struttura, una implementazione di 19 comitati regionali e oltre 500 comitati locali, fino ad arrivare alla nuova struttura articolata in un comitato centrale, 19 comitati regionali, delle 5 Aree metropolitane, 104 comitati provinciali, 1032 comitati locali e delegazioni comunali, centri operativi di emergenza, centri di accoglienza profughi, posti fissi di pronto soccorso e, inoltre, in campo internazionale, con i progetti di cooperazione internazionale.

Successivamente, il decreto legge 19/11/2004, n. 276 convertito nella Legge n. 1 del 19 gennaio 2005 recante: “*Disposizioni urgenti per snellire le strutture ed incrementare la funzionalità della Croce Rossa Italiana*”, nell’integrare, con nuovi compiti, le funzioni istituzionali della CRI (tra cui, ad esempio, quello di promuovere la diffusione della coscienza trasfusionale tra la popolazione, nonché, nel rispetto della legislazione nazionale e delle competenze regionali, di svolgere i servizi sociali ed assistenziali indicati nello Statuto), ha previsto, all’art. 2, la nuova struttura organizzativa dell’Ente, articolata in una organizzazione centrale, regionale, provinciale e locale.

Il nuovo Statuto dell’Associazione CRI approvato con il DPCM 6 maggio 2005, n. 97, ha, tra l’altro, previsto tra i compiti della CRI in campo sanitario:

”.....*promuovere e diffondere, nel rispetto della normativa vigente, l'educazione sanitaria, la cultura di protezione civile e dell'assistenza alla persona, organizzare e svolgere in tempo di pace, servizio di assistenza socio-sanitaria in favore di popolazioni nazionali e straniere nelle occasioni di calamità e nelle situazioni di emergenza sia interne sia internazionali e svolgere i compiti di struttura operativa nazionale del servizio nazionale di protezione civile; concorrere attraverso lo strumento della convenzione, ad organizzare ed effettuare con propria organizzazione il servizio di pronto soccorso e trasporto infermi nonché svolgere, fermo restando quanto previsto dall'articolo 70 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e nel rispetto della legislazione nazionale e delle competenze regionali, i servizi sociali ed assistenziali indicati dal presente statuto, in ambito internazionale, nazionale, regionale e locale; concorrere al raggiungimento delle finalità ed all'adempimento dei compiti del Servizio sanitario nazionale con il proprio personale sia volontario sia di ruolo nonché con personale comandato o assegnato e svolgere, altresì, attività e servizi sanitari e socio-assistenziali per conto dello Stato, delle regioni e degli altri enti pubblici e privati, attraverso la stipula di apposite convenzioni...*”.

Recentemente la Croce Rossa è impegnata, nel campo internazionale ed interno, ad assolvere alla sua missione di soccorso e di aiuto alle popolazioni indifese. Infatti, attualmente la CRI è impegnata in Georgia che è stata invasa dalle forze armate russe, al fine di prestare aiuto e sostegno umanitario in favore della popolazione locale indifesa.

Nel campo interno la CRI è attualmente impegnata ad assistere e gestire, nei centri di accoglienza presenti su tutto il territorio nazionale, le popolazioni africane sbarcate nel nostro Paese.

Da diversi mesi, sul piano dell'organizzazione interna, la CRI ha stipulato una Convenzione con la Ragioneria generale dello Stato allo scopo di effettuare il controllo contabile all'interno dei Comitati ma anche di contribuire a formare il personale CRI nella gestione, redazione dei rispettivi Bilanci. Inoltre, è stato recentemente approvato il nuovo regolamento di contabilità interno della CRI che rappresenta un'importante tappa per arrivare ad attuare una gestione ed un controllo della contabilità in modo più efficace.

In tale contesto si avverte la necessità di avviare un nuovo processo di riordino organizzativo all'interno dell'Ente allo scopo di rendere più efficaci ed efficienti gli interventi che la CRI sta realizzando sul territorio internazionale ed internazionale, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Statuto.

Obiettivi del progetto

L'attuale fase che sta vivendo l'Associazione CRI, caratterizzata da un graduale processo di riordino sia statuario che organizzativo che investe tutti i soggetti che prestano, con grande impegno, la loro attività all'interno dell'Ente. In tale contesto, l'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008 ha reso ancora più urgente ed improcrastinabile l'avvio di un processo di riorganizzazione dell'Ente che dovrebbe conciliare due esigenze:

- aumentare i livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e realizzare una migliore qualità dei servizi prestati, da attuare mediante una razionalizzazione delle procedure ed un riordino del sistema dei controlli contabili interni sull'attività amministrativa e sulla gestione della contabilità;
- realizzare economie mediante la riduzione degli sprechi e le inefficienze delle strutture amministrative, anche mediante la definizione di idonei strumenti di valorizzazione e meritocratici del personale che siano in grado di motivare il

medesimo personale e condurlo verso un miglioramento, sia qualitativo che quantitativo, delle performance.

Pertanto, gli obiettivi di detto progetto sono i seguenti:

1. L'introduzione di un nuovo modello organizzativo – gestionale con l'obiettivo di ottimizzare e razionalizzare le procedure, le prestazioni e i servizi resi alle popolazioni nazionali e straniere, incrementando la capacità di rispondere alle esigenze nel campo sanitario e socio-sanitario - assistenziale;
2. aumentare la flessibilità delle strutture operative centrali e periferiche nell'articolazione e nell'organizzazione;
3. promozione delle attività dell'Associazione attraverso l'attivazione di sistemi di comunicazione e di informazione interni ed esterni;
4. l'introduzione di un nuovo assetto organizzativo funzionale all'attuazione dei programmi definiti dagli organi di indirizzo politico e amministrativo o fissati da norme legislative, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, semplificazione amministrativa, nonché di innovazione tecnologica ai fini della semplificazione dei processi amministrativi, della sostenibilità degli stessi e della necessità della interazione dei servizi tra le diverse realtà amministrative che devono operare secondo standard di qualità e sicurezza.

Il citato progetto prevede la creazione di sistemi di interazione centro-periferia, finalizzati al miglioramento delle attività, attraverso un maggiore coinvolgimento del personale, nonché allo studio di un sistema di valutazione delle performance e delle professionalità presenti nell'Ente.

Destinatari

Il personale interessato a tale progetto è tutto il personale in servizio presso le strutture centrale e periferiche (regionali, provinciale e locali)

della Croce Rossa, incluso il personale dirigenziale appartenente all'Area VI del comparto Enti Pubblici non Economici.

Metodologia

La metodologia di intervento prevede la costituzione di gruppi di lavoro operanti per distinte tematiche, nel processo di sensibilizzazione del personale al fine di coinvolgerlo nell'attuazione del progetto, nella promozione di specifiche iniziative formative condotte a livello centrale e periferico con il personale interessato.

In tale ottica è previsto il coinvolgimento del personale dirigenziale della CRI e delle figure direzionali apicali dell'Ente, centrali e periferiche, al fine dell'attuazione dei processi operativi, per la reale applicazione del contenuto del progetto.

Tale operazione è fondata sul rispetto del principio generale della separazione tra potere di indirizzo politico e controllo e quello di gestione

Tempi di progetto e fasi di realizzazione

Il progetto si articola in due fasi di durata annuale, al termine delle quali si procede alla verifica del conseguimento degli obiettivi parziali ed all'eventuale riparametrazione in relazione alle difficoltà ed alle nuove necessità riscontrate.

La necessità di prevedere due annualità per la realizzazione degli obiettivi nel progetto è nata dal fatto che la delicata fase di transizione attraversata dall'Ente negli anni 2006 e 2007, è iniziata con il consolidamento della struttura organizzativa di tipo dipartimentale e con l'approvazione del nuovo Statuto, e prosegue con la nuova Dotazione organica e con il nuovo regolamento dei Servizi, oltre che, con la nuova assegnazione di professionalità nelle singole posizioni apicali.

La durata del progetto è quindi biennale e riguarda gli anni 2008 e 2009.

Risultati attesi

Il medesimo progetto dovrebbe portare al raggiungimento dei seguenti risultati:

- 1) definizione di un nuovo regolamento di organizzazione e di funzionamento interno che tenga maggiormente conto delle competenze delle strutture periferiche e decentrate;
- 2) attività specifiche di carattere economico-finanziarie, per normalizzare le procedure di approvazione di bilancio, e di carattere amministrativo-contabile;
- 3) studio di fattibilità per un nuovo modello di Government centro-territorio;
- 4) individuazione di percorsi per la soluzione dei problemi del personale a tempo determinato in coerenza e sulla base dei limiti imposti dalla normativa vigente;
- 5) la determinazione della nuova dotazione organica, anche a livello di territorio, il nuovo ordinamento professionale del personale, tenendo conto di quanto previsto dal D.L. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008;
- 6) emanazione di linee di indirizzo generali ai fini della razionalizzazione e dello snellimento dei procedimenti amministrativi afferenti la Croce rossa Italiana;
- 7) Elaborazione di specifici progetti da parte dei Comitati CRI territoriali al fine di migliorare la fornitura dei servizi sociali e socio-sanitari su tutto il territorio nazionale;
- 8) Elaborazione di soluzioni di tipo tecnico-organizzativo al fine di rendere più efficace il controllo contabile e la redazione dei Bilanci e dei consuntivi all'interno dell'Associazione CRI;
- 9) Revisione ed integrazione dei sistemi informativi mediante l'informatizzazione dei processi/aree non coperte dagli attuali sistemi, nei rapporti tra il Comitato Centrale CRI e le strutture periferiche.

Le attività e gli obiettivi di cui ai punti 5), 6) e 7) possono essere considerati i macro obiettivi ai quali far riferimento all'atto della presentazione dei progetti di cui all'art. 19 CCNI

La procedura

I responsabili dei servizi provvederanno, entro termini stabiliti ad inviare una scheda, secondo il modello A) allegato, con la quale presenteranno uno o più progetti connessi ai macro obiettivi da 1) a 6) sopra descritti. Al termine di ogni annualità i medesimi responsabili dovranno dichiarare l'avvenuta realizzazione del progetto specifico ad essi assegnato completando la compilazione della scheda già presentata, corredata di una relazione da inviare al Direttore generale che, coadiuvato dai Capi dipartimento coinvolti per materia e dal servizio di controllo interno provvederà alla valutazione dei risultati.

In particolare, il personale interessato, tramite i rispettivi responsabili amministrativi e successivamente i direttori regionali, dovranno far pervenire al Dipartimento Risorse Umane ed organizzazione la scheda sopra indicata nonché una relazione dettagliata sullo stato di avanzamento entro il mese di febbraio 2009 in relazione alla verifica dell'andamento delle attività previste dal medesimo progetto integrato alla data del 31.12.2008 e nel mese di febbraio 2010 la relazione conclusiva e l'integrazione della scheda presentata in relazione alla verifica dell'andamento delle citate attività alla data del 31.12.2009.

I destinatari dei compensi incentivanti sono i dipendenti dei livelli, nonché i Professionisti di area medica e i dirigenti di seconda fascia.

Al progetto viene attribuito l'importo di euro 3.080.400,93 così ripartito:

Personale appartenente alle aree professionali:

- anno 2008: euro 2.826.040,61;
- anno 2009 : euro 2.826.040,61;

Personale dirigenziale appartenente all'Area VI Comparto EPNE:

- anno 2008: euro 254.360,32 di cui:
 -
 - euro 162.868,48 sul Fondo accessorio personale medico;
 - euro 45.745,92 sul Fondo accessorio personale dirigente;
 - euro 45.745,92 sul Fondo accessorio personale professionista.
 -

- anno 2009: euro 254.360,32 di cui:
-
- euro 162.868,48 sul Fondo accessorio personale medico;
- euro 45.745,92 sul Fondo accessorio personale dirigente;
- euro 45.745,92 sul Fondo accessorio personale professionista

Nella predetta relazione deve essere previsto:

- 1) l'effettivo apporto e il concreto contributo che ogni singolo dipendente, dirigente, medico e professionista ha dato, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, al citato Progetto;
- 2) le funzioni espletate nell'ambito di una determinata materia o settore, tra quelle previste dal medesimo Progetto;
- 3) le risorse umane e finanziarie utilizzate;
- 4) gli obiettivi da raggiungere e quelli effettivamente raggiunti, tra quelli previsti dal medesimo Piano;
- 5) i tempi e le modalità di realizzazione degli obiettivi di cui al punto 4).

Relativamente alla struttura periferica della CRI, i responsabili amministrativi dei Comitati periferici, i direttori di Area metropolitana e successivamente, i direttori regionali dovranno far pervenire la citata relazione al Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione; mentre per quanto riguarda la struttura centrale i singoli Direttori dei servizi dovranno trasmettere detta relazione, tramite i rispettivi Capi dei Dipartimenti, al medesimo Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione.

La quantificazione dell'importo pro-capite avviene suddividendo l'importo disponibile per il totale dei dipendenti.

I compensi sono attribuiti in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi previsti.

Ogni livello di responsabilità dovrà certificare la percentuale del compenso incentivante da corrispondere a ciascun dipendente sulla base della verifica dei risultati raggiunti. Le suddette verifiche avverranno previa informativa alle OO. SS.

ALLEGATO A

Modello di scheda:

Comitato di: (indicare il Comitato a cui appartiene l'Ufficio o il Servizio proponente il progetto)	
Macro obiettivo di riferimento: (indicare l'obiettivo da 1 a 6 al quale il progetto si riferisce)	
Responsabile del progetto: (il Dirigente o il Direttore del Servizio)	
Personale assegnato al progetto: (indicare il numero di unità per qualifica)	
Data avvio progetto:	Data conclusione progetto:
Risultato atteso: (indicare chiaramente cosa si intende ottenere con il progetto.	
Risultato raggiunto: (indicare chiaramente il risultato raggiunto a conclusione sia della prima fase del progetto che al termine del biennio con riferimento all'impatto che il medesimo a comportato nella realizzazione del macro obiettivo di riferimento.	

Se il progetto rientra nel macro obiettivo 6) "Revisione ed integrazione dei sistemi informativi mediante l'informatizzazione dei processi/aree non coperte dagli attuali sistemi, nei rapporti tra il Comitato Centrale CRI e le strutture periferiche" fornire anche:

personale assegnato al servizio proponente il progetto: (numero di unità per qualifica)
personale dotato di apparecchiature informatiche: (indicare il numero di unità per qualifica e attività svolta)
Personale formato all'uso delle tecnologie informatiche di base: (numero di unità per qualifica indicando specificatamente il livello di conoscenza di word, excel, power point, posta elettronica, navigazione e ricerca su internet)
Documentazione comprovante il risultato: (allegare eventuale documentazione)

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione di parte pubblica

Le OO. SS

..... CGIL FP.....

..... CISL FPS.....

..... UIL PA

CSA di CISAL FIALP.....

RDB PI