

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
CROCE ROSSA ITALIANA**

CCNL INTEGRATIVO 1998-2001

PARTE ECONOMICA 2001

La delegazione dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, a seguito dell'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto il giorno 1 agosto 2001 presso la Sede centrale dell'Ente, visti gli articoli 4 e 5 del CCNL 98-2001, sottoscrivono il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo nel testo allegato.

Il contratto avrà validità giuridica per il periodo di vigenza del CCNL 98-2001 relativo al personale degli Enti Pubblici non Economici sottoscritto il 17 febbraio 1999 e validità economica per il periodo 1/1/2001-31/12/2001.

Il contratto avrà efficacia dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo le diverse decorrenze previste nello stesso.

Sede, 14 novembre 2001

ART. 1 - PREMESSA

Il contratto Integrativo del CCNL 1998-2001 della Croce Rossa Italiana, costituisce un elemento fondamentale per accompagnare e sostenere il processo di riordino e di ammodernamento dell'Amministrazione in relazione alle funzioni ed agli obiettivi, anche alla luce della piena applicazione del nuovo statuto.

La natura necessaria ed obbligatoria della contrattazione decentrata, favorisce e supporta il processo di valorizzazione delle risorse umane, da conseguire mediante un forte impulso alle attività di formazione e riqualificazione del personale e una più mirata erogazione delle varie forme di incentivazione attraverso una adeguata riorganizzazione del lavoro, finalizzata a semplificare e migliorare l'azione amministrativa.

A partire dalla vigenza del contratto integrativo l'Ente avvia una fase analitica, propositiva e riorganizzativa necessaria per avviare un nuovo modello gestionale ed operativo, basato sullo sviluppo delle attività, sul decentramento dei servizi e sulla loro autonomia amministrativa, sullo sviluppo del sistema di identificazione dei Centri di costo e degli standard di produttività, sullo sviluppo dei sistemi di qualità.

Nell'ambito del processo evolutivo dell'Ente, viste anche le peculiarità che lo contraddistinguono, dovrà essere data regolamentazione alle nuove figure professionali create dallo statuto e al contempo si dovranno riconvertire le figure professionali non più impiegate o impiegabili a causa del cessare e del mutare dei servizi resi e richiesti.

In occasione di tale riordino, vi sarà l'impegno a contrarre i profili senza intaccare le professionalità, anzi impegnandosi a creare percorsi formativi atti a orientare il personale verso i nuovi modelli organizzativi, con il superamento delle rigidità che caratterizzavano il precedente ordinamento professionale.

Pertanto l'elemento di gestione delle risorse umane dovrà configurarsi in un sistema di percorsi ed articolazioni nell'ambito delle singole aree e tra le aree, con l'introduzione di sistemi di valutazione che scandiscano la crescita del personale nella direzione orizzontale di professionalità e verticale di carriera.

Considerata la rilevanza che in tale contesto assume il sistema delle relazioni sindacali, le parti si impegnano a fornire un apporto costruttivo e responsabile al fine di pervenire ad intese sulle varie tematiche contrattuali.

ART. 2 - POLITICHE OCCUPAZIONALI

Le rilevazioni sulle attività svolte dall'Ente negli anni '92, '93, '94, hanno evidenziato la necessità di una dotazione pari a circa 4000 unità, dotazione ridotta a n. 3300 unità su indicazione ministeriale. Si pone come obiettivo comune, nel quadro delle compatibilità legislative, il riconoscimento delle reali esigenze dell'Associazione, al fine di garantire la prosecuzione delle attività rivolte all'utenza, in base ai compiti istituzionali riconfermati dallo statuto.

Per il raggiungimento dello scopo l'Amministrazione si pone l'obiettivo di integrare le risorse attraverso accessi volti ad accrescere il livello professionale.

Le parti in materia di assunzioni temporanee, concordano nell'utilizzo del disposto dell'art. 16 del CCNL 94-97, secondo le indicazioni e nei limiti in esso contenuti.

ART. 3 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo integrativo, si applica a tutto il personale dipendente della Croce Rossa Italiana, escluso il personale dirigente, in servizio alla data del presente contratto, compreso il personale destinatario delle disposizioni contenute al capo II Sezione dei professionisti e medici, del CCNL sottoscritto il 16/2/99 in seguito indicato semplicemente come CCNL 98-2001 e compreso il personale appartenente al ruolo speciale ad esaurimento di cui alla legge n. 730/1986. Il contratto collettivo integrativo, ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 98-2001, relativo al personale del comparto Enti Pubblici non Economici.

Gli effetti giuridico-economici del presente contratto collettivo integrativo, salvo diversa prescrizione in esso contenuta, decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione che avrà luogo nel rispetto di quanto previsto nell'art. 5 comma 3 del CCNL 98-2001.

ART. 4 - OBIETTIVI DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali, il principale fattore di sviluppo e modernizzazione della pubblica amministrazione e pone le basi affinché tali relazioni si esercitino con carattere di sistematicità e consentano una assidua azione di verifica e di confronto tra le parti, sia a livello centrale sia periferico.

Al fine di garantire il miglioramento della qualità dei Servizi, in spirito di condivisione della missione aziendale, il sistema di relazioni sindacali è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse.

ART. 5 - SISTEMA E MODALITA' DI RELAZIONI SINDACALI

L'attività di confronto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, deve caratterizzare le relazioni sindacali a tutti i livelli, centrali e territoriali; a riguardo contribuiscono a realizzare tale coinvolgimento e partecipazione, la costituzione di tutti gli istituti e organismi previsti dal CCNL 98-2001.

Le forme di partecipazione, secondo i contenuti degli artt. 6 e 19 del CCNL 98-2001, si articolano a livello centrale e periferico secondo le rispettive pertinenze, negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione.

L'amministrazione istituisce centralmente un Ufficio per le Relazioni Sindacali analogamente a livello periferico identifica figure amministrative responsabili delle Relazioni Sindacali.

ART. 6 - SEDI ED AMBITO DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva integrativa, si svolge tra le parti secondo il disposto dell'art. 10 del CCNL 98-2001, al livello nazionale:

-Per la Croce Rossa Italiana dalla delegazione costituita con Del. G.E.N. n. 156 del 15/4/1999;

-Per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 98-2001; a livello di struttura periferica, nelle strutture individuate come sede di costituzione delle RSU e di organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:

-Per la Croce Rossa Italiana dal Presidente Provinciale o suo delegato e dal Direttore, nel caso di strutture provinciali, dal Direttore Generale o suo delegato, per la struttura del Comitato centrale, dal Direttore dell'Unità nel caso di Unità direttamente amministrate;

-Per la parte sindacale dalle RSU e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali delle O.O.S.S. di categoria firmatarie del CCNL 98-2001.

La contrattazione collettiva integrativa per il livello nazionale, ha quale fonte i contenuti del CCNL 98-2001, le materie oggetto di regolazione sono:

-Individuazione nuovi profili o rinominazione o ricollocazione di quelli esistenti;

-Indicazione dei criteri di ripartizione delle risorse dei fondi;

- Sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi;
- Definizione dei criteri generali relativi alle metodologie di valutazione, basati su indici standard;
- Formazione professionale riqualificazione e aggiornamento;
- Accordi di mobilità;
- Criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- Misure per favorire le pari opportunità;
- Riduzione dell'orario di lavoro per particolari categorie;
- Articolazione tipologie di orario di lavoro;
- Criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- Utilizzo, quale aggiuntivo, di trasformazione a tempo parziale di rapporti a tempo pieno per gravi situazioni familiari;
- Riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni relative ai passaggi tra le posizioni economiche all'interno delle aree;
- Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni relative ai passaggi tra le aree.

Le materie oggetto di regolazione nella contrattazione integrativa decentrata a livello di sedi di RSU e di organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL sono:

- Sistemi di incentivazione del personale basati su obiettivi;
- Utilizzo risorse provenienti dalla ripartizione dei fondi;
- Articolazione tipologia dell'orario di lavoro;
- Tempi e modalità attuative delle normativa relativa a igiene, sicurezza, prevenzione, facilitazioni lavoratori disabili.

Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato, stabiliti dall'art. 11 del CCNL 98-2001, sulle materie non implicanti direttamente erogazione di trattamenti economici, decorsi 30 giorni, le parti riassumono rispettive prerogative e libertà di azione.

ART. 7 - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema di classificazione del personale della Croce Rossa Italiana destinatario del CCNL 98-2001, segue la seguente ripartizione:

Aree professionali denominate "A", "B", "C", per il personale già inquadrato, per gli effetti del DPR n. 285/88, nelle qualifiche funzionali dalla I alla IX;

In coerenza con le indicazioni descritte in premessa, vista l'articolazione nelle tre aree di professionalità A, B e C, le parti concordano sulla necessità di concentrare la quasi totalità del personale nelle aree B e C, in quanto le attività di supporto ai cicli produttivi propri dell'area A sono superate dallo sviluppo dei sistemi tecnologici ed informatici. Pertanto alla luce delle necessità di modernizzazione, con il contratto integrativo si dà inizio ad una prima consistente riduzione dei contingenti dell'area A.

"Area dei professionisti", per i legali, ingegneri, architetti, biologi, chimici e farmacisti già destinatari della apposita sezione del CCNL 94-1997 relativa all'Area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali del comparto Enti Pubblici non Economici;

"Area medica", per il personale medico già destinatario del CCNL 94-1997.

In attesa della definizione dell'apposita sessione contrattuale prevista dall'art. 33 del CCNL 98-2001, per i professionisti ed i medici, restano confermati tutti gli istituti riferiti al sistema di classificazione previsti dal CCNL 94-1997.

Il personale destinatario delle disposizioni di cui all'art. 15 comma 1 della legge 88/89, con la qualifica di Ispettore generale e di Direttore di Divisione, mantiene tale qualifica nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 comma 5 del CCNL 98-2001.

ART. 8 - CONTENUTI DELLE AREE PROFESSIONALI

Nell'ambito dell'Area "A", trovano collocazione i profili professionali relativi ad attività di supporto meramente strumentale.

Nell'ambito dell'Area "B", trovano collocazione i profili professionali relativi ad attività inserite nei processi produttivi, di cui svolgono fasi o fasce di attività nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate.

Nell'ambito dell'Area "C", trovano collocazione i profili professionali relativi ad attività che operano direttamente nel processo produttivo, svolgendone tutte le fasi, con assunzione di livelli responsabilità gestionale della struttura.

In coerenza con le esigenze funzionali connesse all'attuale sistema organizzativo e di attività dell'Ente, i profili del personale dipendente coincidono, nelle denominazioni, con quelli attribuiti in sede di inquadramento seguito all'entrata in vigore del D.P.R. 285/88.

Gli attuali profili, come di seguito specificati, sono divisi in quattro gruppi di competenza:

Amministrativo, Informatico, Socio-Sanitario e Tecnico.

Profili professionali delle attività "amministrative":

AREA A: fornisce supporto tecnico-amministrativo ai processi produttivi, anche mediante l'utilizzo e la gestione di apparecchiature di uso comune.

A2: ha conoscenze di base relative alla natura ed al ruolo all'interno dell'Ente, nonché al funzionamento dello stesso. E' in grado di fornire contributi strumentali ai processi, in collaborazione con i colleghi ai quali offre supporto operativo. E' in possesso di capacità di comunicazione finalizzata al reperimento e al rilascio di informazioni elementari.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico A3, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso la posizione iniziale dell'area B, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

AREA B: la professionalità operante in tale area, è impegnata nelle attività dei singoli processi, attraverso la gestione di informazioni derivate da procedure predefinite, nel rispetto delle direttive generali atte al raggiungimento di obiettivi fissati; valuta e risolve problematiche diverse nell'ambito delle proprie competenze.

B1: svolge attività amministrativa-contabile acquisendo elementi informativi e ricognitivi per la preparazione di singole fasi della linea di processo.

Evoluzione verso la posizione B2 secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

B2: cura attività amministrativo-contabili di carattere istruttorio, assume le informazioni necessarie per operare nella linea di processo, gestisce le anomalie attraverso un apporto qualitativo, orienta il proprio contributo professionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico B3, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso la posizione iniziale dell'area C, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

AREA C: la professionalità operante in tale area, è competente a svolgere tutte le linee di processo attraverso l'assunzione graduale di responsabilità, presta il proprio contributo professionale al diretto raggiungimento del risultato e all'ottimizzazione del processo di riferimento.

C1: svolge attività amministrativa-contabile mediante il monitoraggio e il coordinamento di intere linee di processo, attraverso conoscenze approfondite di livello superiore. Compie attività di studio, programmazione analisi e elaborazione di processi lavorativi, gestisce le varianti offrendo soluzioni più vicine alle attese dei clienti interni ed esterni.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso le posizioni C3 e C4, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C3: gestisce integra e regola le linee dell'intero processo lavorativo nel quale opera in una logica di integrazione operativa e funzionale, intervenendo direttamente quale ottimizzatore, proponendo soluzioni di miglioramento della qualità, garantendo il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Evoluzione verso la posizione C4 secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C4: gestisce, coordina e controlla l'attività amministrativa di processi lavorativi complessi con relative risorse umane e strumentali. Dotata di elevato livello di qualificazione, possiede approfondite competenze e conoscenze maturate anche attraverso esperienze di crescita professionale. Concorre all'individuazione degli obiettivi fissati e alla responsabilità dei connessi risultati.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C5, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

Profili professionali delle attività “informatiche”:

AREA B: la professionalità operante in tale area, è impegnata nelle attività dei singoli processi, attraverso la gestione di informazioni derivate da procedure predefinite, nel rispetto delle direttive generali atte al raggiungimento di obiettivi fissati; valuta e risolve problematiche diverse nell'ambito delle proprie competenze.

B2: esegue in modo autonomo le procedure in esercizio, interpreta le istruzioni operative ed effettua i controlli prestabiliti per ciascuno ciclo operativo, allo scopo di accertare l'esattezza delle elaborazioni eseguite.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico B3, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso la posizione iniziale dell'area C, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

AREA C: la professionalità operante in tale area, è competente a svolgere tutte le linee di processo attraverso l'assunzione graduale di responsabilità, presta il proprio contributo professionale al diretto raggiungimento del risultato e all'ottimizzazione del processo di riferimento.

C1: gestisce nell'ambito del processo di produzione o del gruppo di lavoro in cui è inserita, linee di produzione del software e di gestione di sistemi. Possiede conoscenze relative a metodologie e strumenti software per lo sviluppo di applicazioni, caratteristiche tecniche e procedure di esercizio dell'hardware utilizzato, architetture di rete.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso le posizioni C3 e C4, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C3: gestisce, integra e regola linee dell'intero processo informatico o del gruppo di lavoro in cui è inserito, mediante la gestione delle informazioni e l'applicazione delle metodologie di analisi, valutazioni costi-benefici, nonché pianificazione e controllo progettuale. Possiede conoscenze approfondite relative a attività tecniche-gestionali ed operative, finalizzate alla conduzione ed alla completa produttività di sistemi, metodi e tecniche di analisi, tests di applicazioni software, tecniche di controllo di progetto, tecniche di modellazione dati.

Evoluzione verso la posizione C4 secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C4: gestisce e controlla i processi diretti allo sviluppo di procedure software e della gestione e sviluppo dei sistemi, autonomamente o attraverso il coordinamento di gruppi di lavoro e delle relative risorse umane e strumentali. Dotate di elevato livello di qualificazione e professionalità, possiede conoscenze approfondite nella materia di competenza, maturate anche attraverso esperienze di crescita professionale.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C5, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

Profili professionali dell'attività socio-sanitaria”:

AREA B: la professionalità operante in tale area, è impegnata nelle attività dei singoli processi, attraverso la gestione di informazioni derivate da procedure predefinite, nel rispetto delle direttive generali atte al raggiungimento di obiettivi fissati; valuta e risolve problematiche diverse nell'ambito delle proprie competenze.

B2: svolge attività nelle strutture socio sanitarie assumendo le informazioni necessarie per operare dalle professionalità superiori. Gestisce il proprio compito attraverso un apporto qualitativo, orientando il proprio contributo professionale al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico B3, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso la posizione iniziale dell'area C, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

AREA C: la professionalità operante in tale area, è competente a svolgere tutte le linee di processo attraverso l'assunzione graduale di responsabilità, presta il proprio contributo professionale al diretto raggiungimento del risultato e all'ottimizzazione del processo di riferimento.

C1: gestisce nell'ambito del processo di lavoro nella struttura operativa in cui è inserita, l'attività generale di collaborazione socio-sanitaria. In tale ambito opera in piena autonomia con assunzione di personale responsabilità, nel rispetto dello specifico codice deontologico. Allo scopo collabora con professionalità superiori per le incombenze professionali connesse allo svolgimento delle attività.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso le posizioni C3, e C4, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C3: fermo restando lo svolgimento dei compiti indicati per la posizione C1, coordina, nell'ambito degli indirizzi ricevuti da professionalità superiori, le risorse umane e strumentali destinate all'attività di collaborazione socio-sanitaria.

Evoluzione verso la posizione C4 secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C4: presta attività presso strutture di elevata specializzazione nel settore socio-sanitario assumendo incarichi ulteriori di preminente responsabilità professionale e organizzativa connessa anche alla collaborazione diretta e alla individuazione e realizzazione degli obiettivi delle strutture stesse.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C5, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

Profili professionali delle attività tecniche:

AREA A: fornisce supporto tecnico ai processi produttivi, anche mediante l'utilizzo e la gestione di apparecchiature di uso comune.

A2: esegue operazioni tecnico-manuali proprie delle attività della qualificazione posseduta. Assiste le professionalità superiori eseguendo le operazioni indicategli.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico A3, secondo le modalità previste dal contratto integrativo; verso la posizione iniziale dell'area B, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

AREA B: la professionalità operante in tale area, è impegnata nelle attività dei singoli processi, attraverso la gestione di informazioni derivate da procedure predefinite, nel rispetto delle direttive generali atte al raggiungimento di obiettivi fissati; valuta e risolve problematiche diverse nell'ambito delle proprie competenze.

B1: svolge attività nell'ambito proprio della specializzazione di mestiere posseduta, esegue lavori tecnico-manuali specializzati, avvalendosi anche dell'ausilio di strumenti ed apparecchiature. Evoluzione verso la posizione B2 secondo le modalità previste dal contratto integrativo.

B2: svolge autonomamente e in collaborazione con altre professionalità, attività proprie della specifica professionalità tecnica posseduta, osservando, ove previsto, le disposizioni stabilite dalla legge per l'esercizio professionale. Partecipa alle attività di studio e ricerca nel settore di impiego. Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico B3, secondo le modalità previste dal contratto integrativo; verso la posizione iniziale dell'area C secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

AREA C: la professionalità operante in tale area, è competente a svolgere tutte le linee di processo attraverso l'assunzione graduale di responsabilità, presta il proprio contributo professionale al diretto raggiungimento del risultato e all'ottimizzazione del processo di riferimento.

C1: svolge attività di progettazione e/o direzione dei lavori compiti di analisi e ricerca per l'approfondimento di nuove metodiche e esegue ed interpreta le analisi di laboratorio, verificandone i risultati in corso d'opera e a prodotto finito. Coadiuvando il professionista nello svolgimento dei compiti connessi alla natura dell'incarico, nell'ambito delle specifiche competenze. Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo; verso le posizioni C3 e C4, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C3: fermo restando lo svolgimento dei compiti indicati per la posizione C1, coordina, nell'ambito degli indirizzi ricevuti da professionalità superiori, le risorse umane e strumentali destinate all'attività di competenza. Evoluzione verso la posizione C4 secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

C4: presta attività presso strutture di elevata specializzazione nel settore di competenza assumendo incarichi ulteriori di preminente responsabilità professionale e organizzativa connessa anche alla collaborazione diretta e alla individuazione e realizzazione degli obiettivi delle strutture stesse.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C5, secondo le modalità previste dal presente contratto integrativo.

Secondo le indicazioni dell'art. 13 comma 7 del CCNL 98-2001, la definizione dei contenuti dei profili specialistici nonché le relative determinazioni delle dotazioni organiche, saranno definite con apposita sessione contrattuale da concludersi improrogabilmente entro il 30 novembre 2001.

ART. 9 - PASSAGGI ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

In applicazione del disposto dell'art. 15 del CCNL 98-2001, sono possibili passaggi interni nel nuovo sistema di classificazione, tra le aree e all'interno delle aree.

La disponibilità dei posti è determinata, nei limiti della dotazione organica, anche in esito ai processi di riorganizzazione ed alle carenze rilevate a seguito di cessazioni dal servizio.

L'amministrazione si impegna a fornire alle O.O.S.S. l'informazione preventiva, e attivare la relativa concertazione, ai sensi dell'art. 19 comma 1 lettera B del CCNL 1998-2001, in ordine ai contingenti di posti da riservare alle selezioni interne nei passaggi del sistema di classificazione.

L'accordo raggiunto in sede di concertazione, verrà recepito dal Consiglio Direttivo Nazionale.

Le selezioni volte a consentire l'accesso dall'esterno, potranno essere attivate contemporaneamente alle selezioni per le progressioni interne, ma non precede queste ultime. Le modalità di passaggio tra le aree, nel rispetto dei contenuti del CCNL 98-2001, avvengono attraverso modalità selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste, previo superamento di corso-concorso.

Le modalità di passaggio, tra le posizioni ordinamentali all'interno delle aree, si sostanziano in procedure di valutazione che prevedono un esame finale, diretto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze.

Ai fini della partecipazione alle procedure sono fatti salvi i requisiti prescritti per ogni singola posizione dell'allegato A del CCNL 98-2001.

In coerenza con il disposto dell'art. 15 comma 5 del CCNL 98-2001 e con quanto stabilito sull'accordo per il Fondo di Ente per l'anno 2000, alle procedure di prima riqualificazione professionale del personale in servizio, potranno partecipare i dipendenti presenti alla data della preintesa del 5 agosto 2000.

ART. 10 - DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI PER I PASSAGGI

In prima applicazione, l'individuazione dei contingenti di posti da attribuire ai passaggi interni di cui all'art. 15 CCNL 98-2001, dovrà concludersi improrogabilmente, previo confronto con le O.O.S.S. e successivamente alle verifiche del processo di riorganizzazione, entro non oltre il 30/09/2001 per l'anno 2000, entro il 31/12/2001 per l'anno 2001, entro il 30/04/2002 per l'anno 2002.

Le parti si impegnano inderogabilmente a concludere entro il 31 maggio 2002 tutte le procedure previste dal presente contratto integrativo.

Le decorrenze giuridiche ed economiche saranno indicate nei rispettivi bandi di selezione.

ART. 11 - MODALITA' DI SELEZIONE E VALUTAZIONE PER I PASSAGGI TRA LE AREE

Le procedure di passaggio per la posizione iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza, si svolgono su base nazionale in relazione ai contingenti determinati, secondo una procedura di corso- concorso.

Alle selezioni per singoli profili, può partecipare soltanto il personale già classificato nei profili dell'area cui fa riferimento la selezione.

Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione.

In sede di prima applicazione per il personale impegnato nei processi di crescita professionale il periodo maturato nel ruolo professionale riconosciuto valutato, certificato ed indennizzato, è utile ai fini del superamento del corso previsto.

La parte corsuale si realizza attraverso la partecipazione di tutto il personale in possesso dei requisiti previsti ai percorsi di professionalizzazione definiti nei piani di formazione, sulla base delle linee di indirizzo generale della formazione professionale contrattate ai sensi dell'art. 4 del CCNL 98-2001.

La parte concorsuale si realizza con una selezione per titoli, la cui graduatoria fa riferimento ai seguenti criteri:

1) Valutazione del percorso corsuale realizzato:

fino ad un massimo di 57 punti per i passaggi dall'area "A" all'area "B";

fino ad un massimo di 58 punti per i passaggi dall'area "B" all'area "C".

1) Valutazione del titolo di studio:

Per il passaggio dall'area "A" all'area "B":

Attestato di qualifica professionale punti 3

Diploma di scuola media superiore o equipollente punti 5

Diploma di laurea breve punti 8

Diploma di laurea punti 10

Per il passaggio dall'area "B" all'area "C":

Diploma di scuola media superiore o equipollente punti 6

Diploma di laurea breve punti 8

Diploma di laurea punti 12

I punteggi per i titoli di studio, non sono cumulabili.

2) Anzianità nella posizione di appartenenza, per i dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, si considera l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento.

Per il passaggio dall'area "A" all'area "B", 1,50 per ogni anno per un massimo di 33 punti.

Per il passaggio dall'area "B" all'area "C", 1,50 per ogni anno per un massimo di 30 punti.

ART. 12 - MODALITA' DI SELEZIONE E VALUTAZIONE PER I PASSAGGI INTERNI ALLE AREE

Le modalità di selezione e di valutazione relative ai passaggi interni di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL 98- 2001, si caratterizzano:

-per la coerenza con le esigenze di sviluppo organizzativo e di conseguente professionalizzazione degli operatori;

-per la flessibilità gestionale in relazione alle specifiche posizioni ordinali e organizzative per le quali sono state attivate.

Alle selezioni per singoli profili, può partecipare soltanto il personale già classificato nei profili dell'area cui fa riferimento la selezione.

Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione.

In occasione dell'attivazione dei bandi di selezione relativi ai passaggi interni, presso il Comitato Centrale saranno costituite, secondo criteri concertati con le OO. SS, apposite Commissioni di valutazione.

Le procedure selettive per il passaggio alla posizione "A2", si realizzano sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

1) Anzianità nella posizione di "A1" o ex III Q. F. 0,5 punti per ogni anno, per un massimo di 10 punti;

2) Valutazione del titolo di studio:

Attestato di qualifica professionale punti 3

Diploma di scuola media superiore o equipollente punti 7

Diploma di laurea e laurea breve punti 10.

I punteggi per i titoli di studio, non sono cumulabili.

In sede di prima applicazione, per il passaggio alla posizione B2 in alternativa alla valutazione dell'esperienza professionale determinata ai sensi del comma 4 delle "Norme Finali" del CCNL 98-2001, si considera il periodo maturato nel ruolo professionale riconosciuto, valutato, certificato ed indennizzato dal CCNL 94-97.

Le procedure selettive per il passaggio alla posizione "B2", si realizzano sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

1) Anzianità nella posizione di "B1" o ex V Q. F. 1,5 punti per ogni anno, per un massimo di 30 punti;

2) Valutazione del titolo di studio:

Diploma di scuola media secondaria di I° grado o equipollente punti 5

Diploma di scuola media secondaria di II° grado o equipollente punti 10

Diploma di laurea breve punti 13

Diploma di laurea punti 15

I punteggi per i titoli di studio, non sono cumulabili.

3) Valutazione dell'esperienza professionale conseguente alla realizzazione dei percorsi di professionalizzazione previsti :

fino ad un massimo di punti 55.

Le procedure selettive per il passaggio alla posizione "C3", si realizzano sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

1) Anzianità nella posizione di "C1" e "C2" o ex VII Q. F. 0,5 punti per ogni anno, per un massimo di 10 punti;

2) Valutazione del titolo di studio:

Diploma di scuola media superiore o equipollente punti 10

Diploma di laurea breve punti 15

Diploma di laurea punti 20

I punteggi per i titoli di studio, non sono cumulabili;

3) Valutazione del curriculum professionale, sulla base delle posizioni ricoperte, per un massimo di punti 10, attribuiti dalla Commissione di valutazione prevista dal presente contratto;

4) Valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate secondo i criteri indicati dall'art. 15 comma 4 del CCNL 98-2001, fino ad un massimo di 60 punti attribuiti dalla Commissione di valutazione previsto dal contratto, sulla base dell'accertamento dell'effettivo accrescimento attraverso un colloquio.

In sede di prima applicazione per il personale impegnato nei processi di crescita professionale, il periodo maturato nel ruolo professionale riconosciuto, valutato, certificato ed indennizzato, è utile ai fini dello svolgimento delle attività formative, fermo restando l'accertamento dell'effettivo accrescimento attraverso un colloquio.

Le procedure selettive per il passaggio alla posizione "C4", si realizzano sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

1) Anzianità nella posizione

per i candidati provenienti dalla posizione C3 1 punto per ogni anno

per i candidati provenienti dalla posizione C1 e C2 0,5 punto per ogni anno,

per un massimo di 10 punti.

2) Valutazione del titolo di studio:

Diploma di scuola media superiore e equipollente punti 10

Diploma di laurea breve punti 15

Diploma di laurea punti 20

I punteggi per i titoli di studio, non sono cumulabili;

3) Valutazione del curriculum professionale, sulla base delle posizioni ricoperte, per un massimo di punti 10, attribuiti dalla Commissione di Valutazione previsto dal contratto;

4) Valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate secondo i criteri indicati dall'art. 15 comma 4 del CCNL 98-2001, fino ad un massimo di 60 punti attribuiti dalla Commissione di valutazione previsto dal contratto, sulla base dell'accertamento dell'effettivo accrescimento attraverso un colloquio.

In sede di prima applicazione per il personale impegnato nei processi di crescita professionale, il periodo maturato nel ruolo professionale riconosciuto, valutato, certificato ed indennizzato, è utile ai fini dello svolgimento delle attività formative, fermo restando l'accertamento dell'effettivo accrescimento attraverso un colloquio.

ART. 13 - SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno delle aree che determinano il conseguimento della posizione A3, B3, C2, C5, sono attribuiti al personale in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente previsto per i profili rispettivamente interessati; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento.

Con sessioni annuali l'amministrazione valuterà l'attribuzione delle posizioni economiche ex art. 16 del CCNL, al personale inquadrato nelle posizioni ordinamentali inferiori. L'attribuzione dovrà essere connessa alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, per l'attribuzione delle posizioni sopra indicate, sarà definita l'articolazione dei criteri e del contingente.

Al personale non interessato ai processi di riqualificazione del presente contratto, verrà attribuita la posizione economica ex art. 16 del CCNL 98-2001, purchè inquadrato nella posizione ordinamentale immediatamente precedente.

ART. 14 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In applicazione dell'art. 17 del CCNL 98-2001, nell'ambito dell'area "C", vengono conferiti, a dipendenti ivi inseriti, incarichi, che pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza,

richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

Le posizioni organizzative di cui sopra, riguardano l'esercizio di:

- Funzioni di direzione di Unità organizzativa con elevato grado di autonomia gestionale;
- Attività con contenuti di alta professionalità correlata al possesso di titoli universitari, connessi all'esercizio delle relative funzioni;
- Attività di studio, ricerca, ispettiva, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

La definizione dei profili connessi a dette posizioni e la determinazione dei relativi fabbisogni e contingenti, la definizione dei criteri ai sensi dell'art. 18 del CCNL 98-2001 nonché dello specifico trattamento accessorio, saranno oggetto di successiva fase negoziale.

ART. 15 - ONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative è di competenza del Direttore Generale.

Le parti si riservano di individuare un organismo che sarà abilitato ad assicurare la gestione coordinata e uniforme sul territorio del conferimento delle posizioni in oggetto.

La procedura di selezione è gestita assumendo a riferimento i requisiti culturali, le capacità professionali dei candidati. il curriculum professionale come insieme di esperienze maturate, in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle posizioni da ricoprire.

Gli incarichi vengono conferiti con atto scritto, la valutazione dei risultati, dei dipendenti cui sono stati conferiti, avviene con cadenza annuale.

La revoca degli incarichi in caso di risultati negativi o del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, è disposta dal Direttore Generale.

Le risultanze della valutazione, dovranno essere comunicate per iscritto al dipendente e potranno essere oggetto di eventuale contestazione davanti all'organismo appositamente costituito.

In via eccezionale, con provvedimento motivato, contestabile davanti all'organismo appositamente costituito, l'incarico potrà essere revocato anche prima della scadenza del periodo annuale.

ART. 16 - AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il processo di aggiornamento e formazione del personale, rivestendo posizione strategica per lo sviluppo individuale, dovrà essere finalizzato ad elevare i livelli qualitativi e quantitativi dell'attività realizzata.

L'attività formativa si realizzerà secondo le indicazioni riportate nell'allegato A.

Per tutto il personale, saranno definiti percorsi formativi standardizzati, secondo le posizioni occupate e le basi culturali possedute, in modo da consentire, a parità di condizioni, medesime opportunità di formazione e aggiornamento professionale.

L'attività dovrà avere carattere obbligatorio, non mirata ad interventi occasionali ma permanenti.

Le iniziative di formazione si avvarranno primariamente di risorse interne, che potranno trasferire le conoscenze attraverso l'affiancamento e IA formazione sul campo. A tal fine le parti convengono sulla necessità di attivare, per le esigenze della funzione formazione, il reclutamento interno di personale riservandosi una valutazione complessiva sui profili da attribuire ai dipendenti svolgenti attività di formazione.

In un documento programmatico ogni anno dovranno risultare le iniziative di formazione atte a favorire il percorso di qualificazione e aggiornamento professionale del personale.

ART. 17 - ORARIO DI LAVORO

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 94-97 l'orario di lavoro di 36 ore settimanali è di norma articolato su cinque giorni a settimana o su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità, fatte salve le disposizioni previste dall'articolo 25 del CCNL 98-2001.

Fermo restando il rispetto delle disposizioni vigenti, l'articolazione dell'orario di lavoro sarà determinata in sede di contrattazione decentrata a livello di RSU, in base alle esigenze locali.

Per i criteri di erogazione del servizio mensa o del buono pasto sostitutivo, occorrerà fare riferimento all'accordo in materia sottoscritto presso l'ARAN in data 24 aprile 1997.

ART. 18 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Le parti convengono sulla necessità di emanare, con apposita sessione di contrattazione, un Regolamento per il conferimento degli incarichi ed un Regolamento sui trasferimenti del personale e sulla mobilità individuale verso l'esterno.

ACCORDO ECONOMICO DI ENTE PER L'ANNO 2001**DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI FINALIZZATI A PROMUOVERE MIGLIORAMENTI NEI LIVELLI DI EFFICIENZA, EFFICACIA E QUALITA' DEI SERVIZI**

Fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, e del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della L. 88/89 costituito ex art. 35 CCNL 1994 - 1997.

Si premette che per l'anno 2000, il fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, e del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della L. 88/89 ex art. 31 CCNL 1998-2001, è pari a L. 33.941.563.612, così come integrato sulla base dell'accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS. siglato il 06.12.2000 – parte integrante del presente contratto integrativo (allegato B)- e alla luce dell'art. 4 comma 8 del CCNL biennio economico 2000/2001.

ANNO 2001

L'ammontare del fondo per il miglioramento dell'efficienza dell'Ente, destinato al personale civile dipendente appartenente alle Aree A-B-C – ex qualifiche funzionali dalla I alla IX - e al personale con qualifica di Direttore di Divisione ex art. 15, comma 1, della L. 9 marzo 1989, n. 88, costituito con le modalità di cui all'art. 31 CCNL 98-2001 e all'art. 4, comma 8 CCNL biennio economico 2000-2001, è per l'anno 2001 pari a L. 36.600.000.000.

Utilizzo del fondo

a)Fondo livello di efficienza dei Servizi	L.15.100.000.000
b)Fondo per indennità ex art. 35 CCNL 94/97	L.1.000.000.000
c)Fondo per compensi a titolo di maggiorazioni, straordinari e indennità rischio	L. 15.500.000.000
d) Fondo per finanziamento passaggi all'interno delle Aree	L. 1.991.856.893
e)Fondo per finanziamento delle posizioni di sviluppo economico anno 2001	L. 1.583.059.197
f)Fondo per finanziamento compensi ex art. 32 CCNL 98-01 ed art. 17 CCNL 98-01	L. 1.425.083.910
Totale	L. 36.600.000.000

Subordinatamente all'intervenuto atto formale di approvazione, da parte delle Autorità Vigilanti, delle Delibere del Consiglio Direttivo Nazionale n. 179 e n. 180 del 31/08/2001, il predetto fondo, pari a lire 36.600.000.000, potrà essere integrato, ai sensi dell'art. 4 comma 10 del CCNL biennio economico 2000-2001, sino ad un importo di lire 5.900.000.000 circa, previa quantificazione delle economie a seguito della verifica dei processi di accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi.

1. Resta fermo il meccanismo di corresponsione dell'anticipazione mensile previsto dall'art. 13 del DPR 267/1987, con l'intesa tra le parti – considerato che l'importo a suo tempo determinato e attualmente corrisposto risale all'anno 1996 – di determinare l'importo stesso nella misura corrispondente a n. 6 ore di lavoro straordinario pro-capite, differenziate per ex qualifiche funzionali, alle aliquote vigenti come di seguito specificato:

Aree e Posizioni	Ex qualifica funzionale	Importo anticipazioni mensili
A1	Terzo livello	101.000
A2	Quarto livello	107.000
B1	Quinto livello	112.000
B2	Sesto livello	120.000
C1	Settimo livello	130.000
C3	Ottavo livello	143.000
C4	Nono livello	157.000

2. La corresponsione dell'acconto viene riconfermata con le competenze del mese di settembre e lo stesso sarà erogato in relazione alle ex qualifiche funzionali, nonché alle ore di lavoro ordinario prestato nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2001, fatte salve le assenze disciplinate dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 06.07.1995, così come integrato dall'art. 7 "code contrattuali" siglate in data 14.02.2001 e dagli artt. 4 e 5 della L. 1204/1971 e successive modificazioni ed integrazioni. Le parti concordano – considerato che l'importo a suo tempo determinato e attualmente corrisposto risale all'anno 1996 – di rideterminare l'importo dell'acconto nella misura corrispondente a n. 60 ore di straordinario alle aliquote vigenti, differenziate per ex qualifiche funzionali come di seguito specificato:

Aree e Posizioni	Ex qualifica funzionale	Importo acconti
A1	Terzo livello	1.009.000
A2	Quarto livello	1.066.000
B1	Quinto livello	1.122.000
B2	Sesto livello	1.193.000
C1	Settimo livello	1.303.000
C3	Ottavo livello	1.427.000
C4	Nono livello	1.567.000

3. I compensi vengono corrisposti – a saldo – nel mese di maggio sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale alla realizzazione degli obiettivi, espressi nelle quattro misure percentuali del 100%, 70%, 50%, 0%.

L'indicazione di un grado di partecipazione ridotto è subordinato al fatto che nel corso dell'anno siano stati fatti rilievi sul rendimento nei confronti di dipendenti, che – a chiusura del procedimento – sia sospesa l'erogazione dell'acconto mensile e che sia stato previsto che tali contestazioni hanno riflesso sulla corresponsione del compenso incentivante.

Le parti concordano, altresì, di definire successivamente, in apposita sessione di contrattazione, modifiche ai criteri di erogazione del compenso incentivante già in vigore, a fronte di progetti e programmi specifici.

Per quanto riguarda la determinazione delle risorse economiche ex art. 59 DPR 509/79 e le eventuali economie degli anni pregressi, le parti concordano di rinviare ad apposita sessione contrattuale, da tenersi improrogabilmente entro il 15 novembre 2001, la quantificazione e l'utilizzazione di dette risorse.

ALLEGATO A

I processi di riforma, di modernizzazione e di riorganizzazione degli Enti e della pubblica amministrazione in generale, individuano nella formazione e nell'aggiornamento professionale, una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale e per la realizzazione delle azioni di cambiamento, finalizzate a garantire l'elevazione dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi resi ai cittadini.

La Formazione e riqualificazione del personale, si pone come strumento fondamentale per fornire agli operatori conoscenze e abilità per il raggiungimento degli obiettivi e finalità dell'Ente Pubblico Croce Rossa Italiana.

I processi formativi devono essere riconducibili alle attività lavorative svolte, tenendo in debita considerazione i dipendenti che, a causa della chiusura di alcuni servizi, sono stati costretti ad operare in aree diverse da quelle proprie della professionalità posseduta.

In tale quadro, le iniziative di formazione/addestramento/aggiornamento saranno costituite da corsi o altre iniziative finalizzate all'approfondimento di tematiche specifiche; le iniziative formative dovranno realizzarsi con l'impiego di personale qualificato interno all'Ente o facendo ricorso a docenti accreditati oppure con la partecipazione a corsi, convegni o stages presso altre strutture, purché tali attività siano riconosciute valide e coerenti con le finalità istituzionali.

Le attività formative e di riqualificazione sono rivolte di norma a tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale.

Inoltre devono essere svolte in modo da garantire pari opportunità di professionalizzazione, in particolare devono tenere conto delle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

Saranno elaborati itinerari formativi standard attraverso percorsi integrati, finalizzati sia allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi, sia ad uniformare i comportamenti sul territorio per garantire il coinvolgimento di tutti nelle fasi di aggiornamento ed arricchimento professionale.

Per la realizzazione delle attività formative si deve tenere conto:

dell'analisi dei fabbisogni formativi degli operatori
delle indicazioni dell'amministrazione CRI, in particolare delle indicazioni delle Unità Operative di appartenenza
di specifiche indicazioni legislative
dei programmi delle attività della CRI.

I percorsi formativi saranno progettati di concerto con le OO. SS., dovranno essere divulgati attraverso direttive ufficiali e rispettare le seguenti necessità:

- formazione ed addestramento generale e di settore per il personale neo-assunto;
- qualificazione e aggiornamento professionale con verifica finale, per i passaggi dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione del personale;
- formazione e aggiornamento specifico e programmato sulla base dei bisogni del servizio, rappresentati dai singoli responsabili;
- formazione individuale a carattere straordinario per sopravvenute esigenze legate al settore di lavoro (adeguamento a normative, nuovi incarichi...);
- formazione volta al miglioramento delle competenze nell'ambito della specifica attività;
- formazione tendente a favorire il reinserimento nel processo produttivo in caso di assenze prolungate.

Tutte le attività di formazione dovranno riportare le finalità, i contenuti, i periodi di realizzazione e gli operatori coinvolti per qualifica ed attività svolte.