



**IPOSTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE  
ROSSA ITALIANA IN LCA 2020**

Roma, 7/04/2020

## **Premessa**

Il presente accordo viene a porsi in una particolare fase rispetto ad altri analoghi contratti sottoscritti negli anni precedenti.

Infatti, in primo luogo, per quanto attiene la particolare situazione dell'Ente, si ricorda che l'art. 16 del decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148 dispone che, a far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente strumentale alla CRI è posta in Liquidazione Coatta Amministrativa.

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 2020 occorre evidenziare che in questo anno sono rimasti in capo all'Ente Strumentale alla CRI in L.C.A. i compiti e le responsabilità proprie dell'Ente pubblico, aggravate dalla necessità di operare per adempiere a tutte le complesse e peculiari attività della gestione liquidatoria di un Ente pubblico, identificate nel capo V del R.D. 267/1942.

Pertanto per la predisposizione del presente CCNI se da un lato si è ritenuto di non discostarsi dallo schema strutturale del contratto degli anni precedenti confermando la linea strategica della valorizzazione del lavoro di tutti i dipendenti che contribuiscono al funzionamento dell'Ente, dall'altro si è ritenuto indispensabile tener conto della profonda trasformazione intervenuta in ambito organizzativo e gestionale alla luce degli adempimenti previsti dalla legge fallimentare.

Nel presente contratto si è ritenuto di dare atto del maggior grado di professionalità raggiunto dal personale dell'Ente strumentale alla CRI in L.C.A, nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, in conseguenza alla necessità di porre in essere i complessi adempimenti connessi all'attuazione del decreto di riorganizzazione della Croce Rossa Italiana e alla conseguente liquidazione dell'Ente, creando le figure di Responsabile della Macro Area e Vice Responsabile della Macro Area.

## **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, 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.

### **Art. 2**

#### **Decorrenza e durata**

1. Il presente CCNI decorre dal 1 gennaio 2020 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 2020 e ha validità fino alla scadenza del 31.12.2020.

## **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 nuove indennità avranno decorrenza dal 1 maggio 2020 ovvero dopo l'approvazione del presente Accordo da parte del Comitato di sorveglianza.

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 Macro Area e Vice Responsabile di Macro Area**

Al fine di porre in essere i complessi adempimenti connessi all'attuazione del decreto di riorganizzazione della Croce Rossa Italiana e alla conseguente liquidazione dell'Ente, vengono create le figure di Responsabile di Macro Area e Vice Responsabile di Macro Area. Per quanto attiene il Dipartimento dette figure hanno le funzioni di gestire uffici tutti afferenti a materie omogenee che nella loro visione complessiva assumono le caratteristiche di aree complesse sia per la

gestione del personale assegnato sia per la funzione intermedia che esse assumono in una struttura dipartimentale di fatto priva di aree dirigenziali. Per quanto attiene gli uffici di staff del commissario liquidatore le aree complesse oltre alle funzioni attribuite dallo stesso commissario avranno la funzione di interfaccia e coordinamento tra gli uffici del dipartimento ed il commissario stesso.

Trattandosi di una figura che per caratteristiche è simile a quella delle posizioni organizzative si stabilisce che per individuare i funzionari di categoria C da assegnare a ricoprire tali posizioni si effettuerà un avviso da diffondere fra tutti i dipendenti di categoria C dell'Ente per raccogliere la disponibilità dei soggetti a ricoprire tali posizioni che deve comunque prevedere una prestazione lavorativa full time.

#### **Art. 4** **Definizione delle Macro Aree e dei loro ambiti**

Per gli uffici di staff del Commissario Liquidatore vengono individuate n. 3 (tre) macro aree.

Per gli uffici del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria vengono individuate n. 7 (sette) macro aree.

#### **Art. 5** **Indennità per particolari responsabilità**

1. L'indennità di responsabilità specifica, erogata ex art 32 del CCNL 1999, viene riconosciuta al personale dell'Ente strumentale alla CRI in L.C.A. che svolge compiti che comportano responsabilità peculiari legate alla funzione svolta ed in particolare ai responsabili di istruttoria e/o di procedimento, ai responsabili e vice responsabili delle Macro Aree al responsabile della gestione della cassa, con nomina formalizzata dal dirigente che specifica le responsabilità assegnate
2. La responsabilità della Macro Area comprende la responsabilità di istruttoria e di procedimento per tutte le attività di competenza dell'Area, non diversamente assegnate.
3. Le indennità di Macro Area e di Vice Macro Area non sono cumulabili con altre indennità.

<b>Funzione svolta</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Responsabili Macro Area	€ 20.000,00
Vice Responsabili macro Area	€ 10.000,0
Responsabili 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
Responsabili cassa centrale	€ 2.000,00
Addetti al sistema informatico	€ 2.000,00

Sono invece cumulabili le indennità restanti con quelle di cassa centrale e sistema informatico solo per il personale che espleta la mansione di cassiere e tecnico informatico.

### **Capo III – Trattamento economico accessorio: sistema incentivante**

#### **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 il provvedimento n. 4 del 31/01/2020 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 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 come specificato nei punti precedenti.
8. Il compenso incentivante viene assegnato anche al personale ex militare in modo analogo agli altri dipendenti, salvo successivo recupero dell'Ente sull'assegno ad personam erogato agli stessi ai sensi del d.lgs. n. 178/2012.

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

In ordine alla possibilità di limitare eventuali contenziosi in caso di contestazione per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi che abbia riflesso sull'erogazione della quota di produttività, oppure per eventuali contestazioni sul sistema indennitario il dipendente può, avvalendosi dell'assistenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia, chiedere un riesame della valutazione al superiore gerarchico. L'ultimo grado di giudizio sarà con il Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria.

#### Capo IV – Utilizzo fondo

<b>TOTALE FONDO 2018 CRISTALLIZZATO</b>	<b>2.365.396,74</b>
riduzione quota per intero dell'assegno ad personam (accessori) personale civile transitato in mobilità anno 2019	787.424,30
riduzione quota dell'assegno ad personam (accessorio) non erogato al personale civile transitato in mobilità anno 2020	211.991,19
<b>TOTALE FONDO 2020</b>	<b>1.365.981,25</b>
riduzione straordinario 2020	170.000,00
<b>FONDO DISPONIBILE ANNO 2020</b>	<b>1.195.981,25</b>

#### Art.8 Ripartizione del fondo

<b>UTILIZZO FONDO 2019 ART. 77 CCNL 2016/2018</b>	
a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa	426.996,12
b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale	182.985,13
c) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale.	470.000,00
d) progressioni economiche	26.000,00
e) indennità di Ente quota fondo	90.000,00
TUTTE LE EVENTUALI SOMME RIMANENTI DEI PUNTI C), D) e E) CONFLUISCONO AL FINANZIAMENTO DEL PUNTO A).	

**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 riferito 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 da 35/40. 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 dell'1 gennaio 2020. In caso di raggiungimento della percentuale massima di attribuzione, l'eventuale presenza di pari merito nell'ultima posizione viene risolta a favore di chi abbia garantito nell'anno la maggiore presenza in servizio, computando quali assenze solo quelle per le quali viene applicata la decurtazione del salario accessorio, con una franchigia di assenze per malattia pari a gg. 5.

In caso di ulteriori pari merito viene risolta a favore di chi abbia ottenuto la valutazione maggiore data dal Dirigente in relazione al parametro "Affidabilità negli adempimenti, accuratezza e precisione con cui svolge l'attività lavorativa".

Si condivide che l'ammontare delle risorse da destinare alla maggiorazione di cui al presente articolo risulterà dalla differenza tra il budget complessivo destinato alla performance individuale e quello destinato alla performance individuale e quello destinato alla performance individuale "standard", applicando la seguente formula per l'identificazione del valore medio pro-capite:

Valore medio pro-capite =  $BC / (ND * (1 + M\% * DM\%))$

Dove:

BC = Budget Complessivo per Performance individuale

ND = Numero dipendenti destinatari della performance individuale

M% = Percentuale di maggiorazione rispetto alla media

DM% = Percentuale dipendenti destinatari della maggiorazione.

Roma, 7.04.2020

**Delegazione Trattante di parte amministrativa**

Il Commissario Liquidatore dell'E.S.a.C.R.I-l.c.a.

- Dr.ssa Patrizia Ravaioli \_\_\_\_\_

Il Capo Dipartimento AGL

- Dott. Claudio Malavasi \_\_\_\_\_



## Delegazione trattante di parte sindacale

nome esteso

sigla

FP CGIL

_____	_____
_____	_____
_____	_____

CISL FP

_____	_____
_____	_____
_____	_____

UIL PA

_____	_____
_____	_____
_____	_____

CONFINTESA FP

_____	_____
_____	_____
_____	_____

CONFSAL UNSA

_____	_____
_____	_____
_____	_____

FLP

_____	_____
_____	_____
_____	_____