



CROCE ROSSA ITALIANA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO PER
L'UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO AL PERSONALE CON QUALIFICA
DIRIGENTE, MEDICO E PROFESSIONISTA DELLA CROCE ROSSA
ITALIANA**

ANNO 2010

PREMESSA

La presente relazione fa riferimento a quanto previsto dalla recente normativa (articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. n.165 del 2001) che prevede che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, siano corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa e certificate dagli organi di controllo di cui art. 40 bis, comma del citato D.lgs.

La relazione illustrativa, secondo quanto meglio dettagliato dalla Circolare PCM, Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 7 del 13 maggio 2010 deve evidenziare il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui e' connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

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 che l'Ente deve e dovrà perseguire nel corso dei prossimi anni. La Croce Rossa Italiana, per fronteggiare la trasformazione della richiesta di servizi, ha avviato negli ultimi anni, azioni per la riconsiderazione del modello organizzativo. A sostegno di tale cambiamento organizzativo, si è reso necessario definire un quadro coerente, secondo gli strumenti forniti dal CCNL vigente, per individuare politiche di sviluppo delle risorse in grado di favorire la maggiore valorizzazione e il più efficace impiego delle risorse umane in servizio presso la Croce Rossa Italiana in termini di produttività, livelli di servizio, motivazione ed impegno al raggiungimento degli obiettivi.

Il modello organizzativo che la Croce Rossa Italiana ha introdotto, si è ispirato alla realtà delineatasi con il continuo e concreto sviluppo dell'Ente nel corso degli anni, ed il perseguimento dei fini istituzionali nel raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, e ha garantito le conseguenti risoluzioni operative e gestionali.

Nel modello organizzativo delineatosi, viene in evidenza la centralità del ruolo della dirigenza, in quanto struttura portante del sistema organizzativo e punto di riferimento insostituibile per la responsabile e motivata partecipazione di tutto il personale alla realizzazione dei risultati dell'Amministrazione e per la migliore organizzazione dei fattori produttivi.

Il processo di riassetto delle competenze interne è stato improntato ai criteri di razionalizzazione, funzionalità e di collegamento dell'attività dei servizi e degli uffici ed agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, e come diretta conseguenza, il trattamento economico accessorio, avuto riguardo alla retribuzione di posizione e di risultati espressi da ciascun dirigente, medico e professionista viene corrisposto in relazione agli obiettivi prefissati ed alla qualità della prestazione individuale.

Al fine di rendere possibile la piena e corretta applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente ha definito per l'anno 2010, un sistema di valutazione dei risultati

di natura transitoria rispetto alla completa applicazione del sistema prefigurato dal D.lgs. 150/2009.

La valutazione dei risultati dell'attività di dirigenti, medici e professionisti si è realizzata per l'anno 2010, secondo due dimensioni base:

- Il conseguimento degli obiettivi
- Il comportamento organizzativo.

CONTENUTI

Si esaminano nel dettaglio gli elementi contenuti nell'ipotesi di Accordo di che trattasi.

Art. 1 – Fondo Personale dirigente della Croce Rossa Italiana, anno 2010.

Articola le retribuzioni previste e dal CCNL vigente e dalla Croce Rossa Italiana – attraverso i Sistemi di valutazione per la graduazione della Posizione e di risultato - al personale dirigente, da corrispondere secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

La retribuzione di posizione parte fissa stabilita dal CCNL vigente, erogata per 13 mensilità, e per l'anno 2010 l'importo destinato ai Dirigenti in servizio in tale periodo è pari a € 319.000,00.

La retribuzione di parte variabile viene erogata sulla base della ponderazione e graduazione delle posizioni dirigenziali, di cui si allega determina, previste nell'assetto organizzativo. La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 5. del CCNL dell'Area VI e dall'art. 11 del CCNI sottoscritto in via definitiva in data 30.9.2010:

- a) collocazione e tipologia della posizione nell'organizzazione;
- b) dimensione della struttura e complessità organizzativa;
- c) responsabilità derivante dalla posizione e rischio gestionale assunto.

Nell'ambito delle risorse per il trattamento accessorio, l'Ente ha determinato 3 fasce alle quali corrispondono le seguenti misure della retribuzione di posizione variabile per i dirigenti di II fascia:

fascia A	€ 11.262,68
fascia B	€ 16.000,00
fascia C	€ 20.237,32

L'Elemento Fisso Aggiuntivo della retribuzione individuale di posizione (E.F.A.P.) rappresenta il compenso di cui all'art. 4 della Legge 17.4.1984 n.79 ai sensi di quanto disposto dall'art. 35 comma 3 del CCNL del 1994 relativo all'Area della

Dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione nell'ambito degli enti pubblici non economici, definito in data 30 luglio 1996. Tale compenso non è riassorbibile e non concorre alla formazione dell'importo della retribuzione di posizione.

Il finanziamento degli incarichi ad interim è stato previsto dal CCNI del 30.9.2010 per far fronte ai casi di affidamento a dirigenti di incarichi di direzione di Servizi/Direzioni Regionali "ad interim", per supplire a vacanze in organico o sostituzione del dirigente titolare dell'incarico con diritto alla conservazione del posto. Al personale dirigente interessato viene corrisposta un'indennità di importo pari al 25% della retribuzione di posizione che si va a ricoprire, tale importo viene corrisposto a titolo di indennità di risultato.

La retribuzione di risultato viene erogata in coerenza con l'adozione di una politica retributiva concretamente correlata ai risultati, unitamente ad altri fattori (quali interventi organizzativi di riorganizzazione territoriale, ridisegno delle strutture centrali di staff e di line, ecc) semplificazione dei processi, forte incremento nell'utilizzo delle tecnologie telematiche e informatiche per l'erogazione dei servizi, un complessivo incremento della produttività.

Il sistema di valutazione delle prestazioni della dirigenza consente di apprezzare il conseguimento degli obiettivi operativi assegnati individualmente e i comportamenti organizzativi posti in essere, determinando ricadute economiche coerenti con l'impegno profuso e la qualità dei risultati ottenuti.

Art. 2 – Fondo Personale medico della Croce Rossa Italiana, anno 2010.

Articola le retribuzioni previste e dal CCNL vigente e dalla Croce Rossa Italiana – attraverso i Sistemi di valutazione per la graduazione della Posizione e di risultato - al personale medico, da corrispondere secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

La retribuzione di posizione parte fissa stabilita dal CCNL vigente, erogata per 13 mensilità, e per l'anno 2010 l'importo destinato ai Medici in servizio in tale periodo è pari a € 320.000,00.

La retribuzione di parte variabile viene erogata sulla base del sistema di ponderazione e graduazione delle posizioni dei medici previste nell'assetto organizzativo dell'Ente, che ha previsto per ciascuna funzione il grado di responsabilità, semplice o differenziata, e di conseguenza il relativo trattamento economico.

La tipologia di responsabilità è stata determinata utilizzando i seguenti criteri: la complessità dell'incarico e/o della struttura, il grado di autonomia, l'entità delle risorse umane e tecnico-strumentali affidate, lo svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, verifica e vigilanza, il grado di competenza specialistico-funzionale e professionale, l'affidamento, in rapporto all'incarico, di attività di ricerca, aggiornamento professionale e formazione in rapporto alle specifiche esigenze

dell'Ente, l'ampiezza del bacino di utenza e tipologia della domanda di servizi, la valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi dell'Ente.

La retribuzione di posizione, nella sua componente variabile, pertanto è stata determinata con il CCNI del 30.9.2009 nel seguente modo:

medico di prima fascia neo-assunto < di 5 anni	€ 1.800,00
medico di prima fascia > di 5 anni senza responsabilità aggiuntive	€ 5.600,00
medico di prima fascia > di 5 anni con responsabilità semplice	€ 6.000,00
medico di prima fascia con responsabilità complesse	€ 7.000,00
medico di seconda fascia	€ 8.000,00

L'Indennità di specificità medica, direttamente prevista dall'accordo attuativo dell' art. 94 (Disciplina afferente al personale medico e veterinario) del CCNL relativo all'area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione nell'ambito degli enti pubblici non economici, definito in data 23 gennaio 1997, ha natura fissa e ricorrente, viene corrisposta per tredici mensilità ed è finalizzata a compensare la peculiarità delle funzioni svolte dai medici nell'ambito degli enti pubblici non economici.

Le prestazioni di lavoro straordinario e maggiorazioni turno possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario. Obiettivo dell'Ente, tuttavia, è quello di garantire una più efficiente erogazione dei servizi, nell'ambito di un minore ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, da utilizzarsi solo in casi eccezionali e non prevedibili.

Nell'ambito della CRI, la presenza in particolari servizi dell'ente e/o del territorio deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana, mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di presenza del personale medico.

La retribuzione di risultato viene erogata in coerenza con il Sistema di valutazione dei risultati per l'anno 2010. Pertanto, la valutazione si basa su due fattori: il conseguimento degli obiettivi ed il comportamento organizzativo. Nel primo caso si valuta la prestazione del personale medico resa in termini di cosa è stato ottenuto a livello di singola struttura, ovvero gli standards raggiunti, ovvero, l'obiettivo costitutivo l'incarico o la struttura diretta. Nel secondo caso si valutano le modalità con le quali viene svolta l'attività assegnata, allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative attribuite.

Art. 3 – Fondo Personale Professionista della Croce Rossa Italiana, anno 2010.

L'indennità di coordinamento è riconosciuta ai professionisti ai quali vengono conferiti incarichi a sensi dell'art. 72 CCNL 94-97. Tale indennità è fissata nella misura massima del 10% dello stipendio tabellare annuo lordo in godimento. Il "Coordinatore" cura la razionale distribuzione delle attività professionali tra i professionisti formalizzando i corrispondenti incarichi e ne promuove la necessaria uniformità di indirizzo, al fine di assicurare coerenza dell'attività professionale con le linee programmatiche, i progetti ed i piani operativi di attività dell'Ente.

L'indennità di funzione professionale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 101, commi 3 e 4 del CCNL 2002/2005, e suddivisa in parte fissa e parte variabile, è finalizzata a remunerare le responsabilità, i rischi, gli oneri, le esigenze di auto aggiornamento, l'arricchimento professionale conseguente ai percorsi formativi indetti dall'Ente.

Tale indennità è legata alla graduazione delle funzioni connesse alla rilevanza degli incarichi professionali, che viene misurata sulla base dei seguenti fattori differenziali: economico, strutturale, tecnologico, responsabilità.

I Professionisti, investiti di particolari responsabilità in ragione anche della duplicità dei profili che li contraddistinguono e che discende dai due principi informativi - l'autonomia professionale e la pubblica dipendenza - rappresentano una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi della Croce Rossa Italiana. La particolare natura, lo spessore delle responsabilità ed il grado di autonomia all'interno delle strategie generali delineate dall'Ente in cui operano, che caratterizzano lo svolgimento delle funzioni di studio, di ricerca, di pianificazione e progettazione, sottolineano ulteriormente l'importanza e la delicatezza del ruolo che i Professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici, nell'interesse dell'Ente e dei servizi resi ai cittadini dall'Associazione.

La retribuzione di risultato è legata al raggiungimento di obiettivi specifici e destinata ad incentivare il raggiungimento di risultati predefiniti, la qualità delle prestazioni e la valorizzazione di prestazioni particolari per responsabilità o gravosità. Infatti, la percentuale di incidenza delle componenti base di valutazione - il comportamento organizzativo ed il grado di raggiungimento degli obiettivi - è stata modulata diversamente per i Professionisti con funzioni di coordinamento o di direzione, rispetto agli altri Professionisti.

Il Dirigente
(Dr.ssa Sandra Rocca)



Il Capo Dipartimento RUO
(Dr.ssa Maria Rosa PISANI)

