



CROCE ROSSA ITALIANA

COMITATO CENTRALE

Dipartimento Risorse Umane - Organizzazione
Servizio Trattamento Economico e Giuridico del Personale

30 MAG. 2011

Prot. n° CRI/CC/ 0039630

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CROCE ROSSA ITALIANA ANNO 2010

La presente relazione fa riferimento a quanto previsto dall'art. 19 comma 2 del CCNI del 19/02/2009 e dall' Accordo sull' utilizzo del Fondo per il salario accessorio del personale non Dirigente della Croce Rossa Italiana per l' Anno 2010 siglato il 21.4.2011.

Tale accordo riguarda il fondo costituito con la Determinazione Direttoriale n. 206 del 6.12.2010 , presentata al Collegio dei Revisori dei Conti in data 15.02.2011 con la nota del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione n. 13699 e in attesa di formale parere.

Come evidenziato nella relazione tecnico-finanziaria l'importo del fondo è pari ad Euro 10.515.404,79, più gli eventuali risparmi derivanti dalle altre voci di spesa, da corrispondere a titolo di produttività.

Ai fini della corresponsione del "compenso incentivante la produttività" per l' Anno 2010, relativa al personale appartenente alle aree A, B e C, l'Accordo ha stabilito i criteri, in transizione rispetto alla completa applicazione della Riforma, prevedendo di liquidare per l'Anno 2010 i premi di produttività a ciascun dipendente dopo aver verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2010.

Tali obiettivi sono stati assegnati ai dipendenti individualmente o attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) che ha definito gli obiettivi dei Dirigenti prevedendo il coinvolgimento esplicito della maggior parte dei dipendenti.

Gli obiettivi sono stati formalizzati tramite la scheda di seguito riportata.

Servizio:

Dirigente:

1. Titolo obiettivo

Descrizione: breve descrizione del contesto di riferimento, e dell'attività che verrà svolta

Gantt: Fasi per il raggiungimento dell'obiettivo

Descrizione	Sviluppo Temporale													
	Anno 2010													
Definizione delle fasi che da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo														

Parametri per la valutazione della realizzazione dell'obiettivo

Parametro	Valore atteso
Descrizione di uno o più parametri, temporali o quantitativi, qualitativi o economici	Valore del parametro che si intende realizzare

Valore al 30 giugno 2010	Valore al 30 settembre 2010	Valore al 31 dicembre 2010
Valore del parametro realizzato alla data del monitoraggio		

Risorse umane impiegate per la realizzazione dell'obiettivo

Tipologia	Categoria	Nominativo
Dipendente	Dirigente	
Dipendente	Personale civile qualifica	
Dipendente	Personale militare grado....	

Stato di avanzamento dell'obiettivo

Inserire la descrizione dell'attività effettuata, inserendo ove possibile gli estremi degli atti che sono stati adottati in merito e indicando se è in linea rispetto alla programmazione

Motivazioni di eventuali scostamenti

Inserire la motivazione in caso di scostamento tra l'attività programmata e quella effettuata ed eventuali correttivi che si intendono apportare. Inserire in questa sezione, in fase di monitoraggio intermedio anche eventuali richieste di modifica degli obiettivi indicando le eventuali motivazioni.

I piani di lavoro sono stati assegnati ai dipendenti in coerenza con le attività dell'Ente finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale ed all'ottimizzazione dei processi amministrativi con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza.

I Dirigenti dovranno esprimere la valutazione di ogni singolo dipendente sul grado di realizzazione di progetti e/o attività svolti attraverso verifiche periodiche intrannuali e a consuntivo per valutare lo stato di avanzamento delle attività a cui il dipendente ha partecipato.

Nel valutare il raggiungimento degli obiettivi fissati dai progetti assegnati ai dipendenti il Dirigente dovrà tenere conto della qualità della prestazione, dell'efficienza raggiunta dalla struttura organizzativa e dell'efficacia della attività finalizzata a tale raggiungimento. Tale criteri rendono parte attiva non solo i dipendenti direttamente coinvolti ma anche i Dirigenti, responsabili anch'essi del raggiungimento dei risultati attesi.

Nella fase transitoria tra il sistema precedentemente utilizzato e quello a regime, dell'Anno 2011, la valutazione del singolo dipendente è stata determinata tenendo conto della valutazione in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi ponderato con le ore di presenza prestate effettivamente dal medesimo.

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



Il Dirigente

(Dr.ssa Sandra ROCCA)

