



CROCE ROSSA ITALIANA **COMITATO CENTRALE**

Dipartimento Risorse Umane - Organizzazione

RELAZIONE

Oggetto: Ipotesi di Accordo per l'utilizzo e il saldo del Fondo trattamento accessorio anno 2009 relativo al personale non dirigente della Croce Rossa Italiana.

In data 13.04.2010 è stato siglato presso la Croce Rossa Italiana tra le OO.SS. e l'amministrazione l'ipotesi di Accordo per l'utilizzazione del Fondo, anno 2009, per i trattamenti accessori relativo al personale non dirigente appartenente alle Aree professionali A,B e C della Croce Rossa Italiana (in allegato).

Il predetto Fondo è stato costituito nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente e con il verbale n. 54 del 20.11.2009 del Collegio Unico dei Revisori CRI, nonché con il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze (nota n. 13656 del 16.02.2010) ha ricevuto la relativa certificazione (in allegato).

Detto Fondo è stato approvato con la determinazione direttoriale n.193/09 del 16.11.2009 (in allegato).

Nella predetta ipotesi di Accordo, si è preso in considerazione l'utilizzazione del **Fondo disponibile, anno 2009**, pari all'importo di € 20.789.947,60 che deriva da quello relativo al Fondo anno 2009 che ammonta ad € 22.634.408,06 a cui sono stati sottratti:

- la quota parte del piano di recupero anno 2009 di € 1.030.843,37 (determinazione Direttoriale n. 86 del 17.07.2007);
- la quota relativa alla corresponsione delle progressioni professionali, anno 2009, che ammonta ad € 813.617,09, così come riportato anche nella citata Determinazione Direttoriale di costituzione del Fondo anno 2009 n. 193/09 del 16.11.2009.

Nel punto 1, lettere a), b), c), d), e) e f) della predetta Ipotesi di Accordo sono evidenziate le somme necessarie al finanziamento degli straordinari, delle maggiorazioni turno, dell'indennità di rischio, della copertura finanziaria relativa ai passaggi di livello, della corresponsione dell'indennità di ente, della corresponsione di tutte le indennità e della corresponsione degli acconti incentivati, così come previsto anche dall'art. 26, comma 1 del CCNI 2006/09.

Nella Tabella A, allegata all'ipotesi di accordo, viene riportato quanto è stato corrisposto al personale interessato nel corso dell'anno 2009 a tale titolo di acconto, suddiviso per Area territoriale.

Nel punto 1, comma g), sono riportati gli importi relativi alla corresponsione del saldo compenso incentivato che sono i seguenti:

- € 2.904.607,88 derivanti dai risparmi del punto 1, commi a), b), d), ed f);
- € 2.431.849,76 quale quota parte dell'utilizzo del Fondo disponibile.

Nel punto 2 del medesimo verbale d'intesa, vengono riportati i criteri in base ai quali sarà corrisposto il saldo compenso incentivante la produttività ai singoli dipendenti dell'Ente.

Infatti, il predetto saldo sarà erogato nel limite del 65% sulla base dei progetti e delle attività svolte dal singolo dipendente all'interno della propria Unità/Servizio nell'anno di riferimento sulla base di una relazione tecnica trasmessa dalle citate Unità al Comitato Centrale CRI e nel limite del 35% sulla base delle ore di presenza effettuate dai singoli dipendenti tenuto conto delle differenti posizioni giuridiche-economiche ricoperte e tenuto, altresì conto, di quanto stabilito dall'art. 20, commi 2 e 3 del C.C.N.I.

Infatti, l'Ipotesi di Accordo in argomento ha recepito i criteri di utilizzo del citato Fondo 2009 previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente relativo al personale non dirigente della CRI, anni 2006/2009, stipulato in data 18.02.2009 ed approvato dalle Amministrazioni vigilanti ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare l'articolo 19 del predetto CCNI ribadisce che il medesimo accordo favorisce il processo evolutivo, spostando il centro di riferimento del sistema incentivante da misure prevalentemente orientate alla quantità delle azioni svolte a sistemi che incentivino il miglioramento dei livelli qualitativi e, più in generale, l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente CRI.

Infatti è previsto che nell'erogazione dei compensi incentivanti in favore del personale interessato deve essere esclusa ogni forma di automatica attribuzione del compenso o di determinazione dello stesso priva di un criterio valutativo.

La procedura prevede che, al fine del miglioramento dei servizi e delle prestazioni, i dirigenti responsabili degli uffici della Croce Rossa, entro il mese di gennaio di ogni anno, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, 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. Nel caso di programmi pluriennali i responsabili devono presentare un piano dettagliato di avanzamento annuale.

Gli obiettivi ed i programmi di miglioramento dei livelli qualitativi dell'azione amministrativa che attiene ai diversi compiti che l'ordinamento riconosce all'Associazione CRI, devono essere prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

- a) il potenziamento dei servizi che assumono particolare valore per la collettività attraverso il miglioramento delle prestazioni individuali;
- b) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- c) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo dei servizi;
- d) l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse e dei processi interni.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nei progetti di cui al precedente articolo 19, tiene conto dei seguenti parametri:

- qualità della prestazione. Rappresenta il grado di soddisfazione della prestazione registrato dall'utente del servizio per mezzo di apposito questionario da allegare al progetto. Laddove il servizio si espliciti in attività di *back office* la qualità della prestazione sarà determinata dal

livello di tecnologia utilizzata e da parametri individuati dall'Amministrazione e concordati, avuto riguardo al grado di accuratezza nell'esecuzione dei compiti affidati, al rispetto dei tempi di esecuzione ed al volume delle attività svolte.

- Efficienza della struttura organizzativa. Rappresenta il livello di applicazione del personale alle attività finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo calcolato sulla base della presenza in servizio.
- Efficacia dell'attività finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo. Rappresenta il grado di "performance" finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo nel tempo stabilito. In caso di obiettivi oggettivamente valutabili l'efficacia dell'attività sarà determinata dal grado di realizzazione degli stessi. Qualora il progetto presenti obiettivi connessi al miglioramento di processi amministrativi e gestionali o relativi all'ottimizzazione dell'attività di un servizio specifico sarà cura dell'Amministrazione individuare e concordare l'indicazione di valutazione.

Nel corso dell'anno 2009 tutte le Unità CRI territoriali hanno dato attuazione alle citate disposizioni contrattuali attraverso l'attivazione di progetti finalizzati ovvero dando ad attività dirette alla realizzazione degli obiettivi tra quelli indicati dal medesimo CCNI.

Dalla certificazione prevenuta al Comitato Centrale dalle Unità periferiche è stato possibile rilevare le seguenti attività svolte e i risultati ottenuti:

- riassetto organizzativo con individuazione delle macro/aree di attività ed applicazione della Legge 241/90 mediante l'individuazione dei responsabili di procedimento;
- avvio di un sistema integrato di relazioni sindacali, con istituzione dei tavoli regionali e di contrattazione decentrata a livello di singoli comitati CRI locali;
- avvio di un processo di pianificazione e controllo in materia di gestione delle risorse umane, con particolare riferimento al corretto utilizzo delle forme di lavoro flessibile, in questo contesto impostazione ed espletamento di gare regionali per l'individuazione di un'unica agenzia di fornitura di lavoro interinale per evidenti ragioni di razionalizzazione ed efficientamento del sistema;

- elaborazione di un modello di gara regionale per l' introduzione del sistema di tesoreria in ogni singolo Comitato (in Emilia la gara e- gia' espletata e i comitati si stanno adeguando);
- esternalizzazione di servizi per la redazione dell'inventario, elaborazione di un modello regionale;
- avvio e gestione di un modello di internalizzazione regionale per l'elaborazione delle contabilità dei singoli comitati;
- espletamento delle procedure di mobilità per il reperimento di funzionari di Cat. C;
- riassetto e riordino dei Centri di mobilitazione trasformati in ufficio arruolamento e addestramento;
- elaborazione di un piano di formazione regionale per il personale amm.vo
- applicazione decreto 81/2008 con elaborazione dei DVR, individuazione di dirigenti e preposti, svolgimento dei corsi obbligatori;
- istruttoria e cura dei progetti inerenti il patrimonio con particolare riferimento alla costruzione e/o ristrutturazione di nuove sedi;
- avvio ed elaborazione di un modello centralizzato dei fondi regionali destinati al 118 che consenta un miglioramento della programmazione e soprattutto la realizzazione di economie gestionali;
- studio, ricerca, avvio di relazioni istituzionali con riferimento al problema del precariato.

Dalle relazioni tecniche pervenute dai dirigenti dei Comitati CRI territoriali e dal Comitato Centrale risultato ampiamente documentato il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nei progetti mediante l'applicazione dei seguenti parametri:

- 1) Qualità della prestazione che rappresenta il grado di soddisfazione della prestazione registrato dall'utente del servizio per mezzo di apposito questionario che è stato allegato al progetto;
- 2) Efficienza della struttura organizzativa di appartenenza;
- 3) Efficacia dell'attività finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo che rappresenta il grado di "performance" finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo nel tempo stabilito. In caso di obiettivi oggettivamente valutabili l'efficacia dell'attività sarà determinata dal grado di realizzazione degli stessi.

I compensi legati alla produttività ed alla qualità del servizio sono stati commisurati al grado di raggiungimento dell'obiettivo. Detti compensi sono stati corrisposti sulla base di un coefficiente di merito attribuito a ciascun

dipendente pari a 0,00 – 0,60 - 0,70 – 0,80 – 0,90 - 1. Ad ogni contestazione fatta e confermata è stato detratto, dal parametro di merito pari a 1, un coefficiente pari a 0,10 che incide sull'importo complessivo annuo spettante. L'esclusione totale dal compenso (parametro 0,00) avviene nei casi di grave demerito, e comunque nei casi in cui siano state effettuate e confermate 5 contestazioni nel corso dell'anno, in merito al raggiungimento degli obiettivi.

Nella tabella B allegata al verbale d'intesa vengono, altresì, specificati i capitoli dove le somme riportate nella tabella A vengono spese riportando il dato complessivo di quanto speso nell'anno 2009 e di quanto rimane disponibile per il saldo da erogare.

Il Capo Dipartimento
(Dr. Nicola NIGLIO)