# CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENDENTE DA CROCE ROSSA ITALIANA – ENTI DEL TERZO SETTORE- ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO – FONDAZIONI

# ACCORDO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 65 CCNL E DELL'INDENNITA' DI MISSIONE/TRASFERTA DI CUI ALL'ART. 62.

Il giorno 15 ottobre 2021 presso la sede dell'Associazione della Croce Rossa Italiana di Via Bernardino Ramazzini,31, si sono incontrati:

- CROCE ROSSA ITALIANA rappresentata dal Segretario Generale Cecilia Crescioli, dal Direttore Tecnico e Vice Segretario Generale Pasquale Giacomo Morano e dal Responsabile Risorse Umane Elisabetta Parise:
- FP CGIL rappresentata dal Segretario Nazionale Michele Vannini e da Stefano Sabato;
- CISL FP, rappresentata dal Segretario Nazionale Franco Berardi e dal Coordinatore Nazionale del Terzo Settore Massimiliano Marzoli;
- UIL FPL rappresentata dal Responsabile Nazionale Terzo Settore Bartolomeo Perna

#### Premesso che

- in data 27 maggio 2020 è stato sottoscritto il I° Contratto Collettivo di Lavoro della CROCE ROSSA ITALIANA, Enti del Terzo Settore, Organizzazioni di Volontariato, Fondazioni per il Triennio Economico e Giuridico 1° gennaio 2020- 31 dicembre 2022 per il personale dipendente del Comitato Nazionale, Regionale e Comitati territoriali:
- in data 7 dicembre 2020, le Parti hanno sottoscritto l'Accordo di armonizzazione contrattuale al fine di disciplinare la confluenza del trattamento economico e normativo del personale in servizio dell'Associazione, dal CCNL Anpas al CCNL per il personale dipendente della Croce Rossa Italiana;
- il CCNL CRI demanda alla contrattazione di secondo livello la disciplina specifica di alcuni istituti normativi ed economici

#### Si conviene che

Nelle more della sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, a conclusione delle trattative avviate a partire dal mese di gennaio 2021 per la definizione del sistema indennitario di cui all'art. 65 del CCNL CRI, è stato raggiunto il presente Accordo, che costituirà parte integrante del complessivo Accordo di secondo luvello.

Il presente Accordo sarà trasmesso entro 30 giorni dalla stipula, al Ministero del Lavoro e al CNEL.

## I. PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente accordo, le Parti definiscono le condizioni per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità" di cui all'art. 65 del CCNL. Il presente accordo si applica al personale del Comitato Nazionale della Croce Rossa Italiana con contratto di lavoro subordinato o in somministrazione, assunto a partire dal 1° gennaio 2021 o per coloro che vi aderiranno secondo le modalità stabilite dal presente accordo.

Il presente accordo, inoltre, trova applicazione anche per il personale in distacco e/o in assegnazione temporanea ex art. 23bis, comma 7, Dlgs. 165/2001.

- 2. Le indennità previste nel CCNL hanno la finalità di valorizzare lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza o complessità, che richiedano un elevato grado di competenze professionali indennità di funzioni di coordinamento, indennità professionali, indennità operativa ovvero che espongano il dipendente a particolari responsabilità, condizioni di rischio, o disagi indennità di turno, indennità di maneggio valori, indennità di rischio da radiazioni, indennità di rischio, indennità speciali per paesi a rischio, indennità per sede estera.
- 3. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o causale diversa. A ciascun dipendente potrà essere riconosciuta l'erogazione di più indennità qualora dette indennità siano correlate a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse, fatto salvo quanto nel presente accordo specificato.

Le indennità correlate a particolari responsabilità, disagio e condizioni di rischio, indennità di turno, indennità di maneggio valori, indennità di rischio da radiazioni, indennità di rischio, indennità speciali per paesi a rischio, indennità per sede estera, indennità operativa e indennità professionale - possono essere cumulate tra esse, ove non diversamente previsto.

- 4. L'erogazione delle indennità è subordinata all'effettivo svolgimento del servizio secondo le modalità e le condizioni per ciascuna stabilite; non competono fatte salve le deroghe espressamente previste nel presente contratto in caso di assenza dal servizio, e sono proporzionalmente ridotte in caso di prestazioni a tempo parziale.
- 5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di ciascuna indennità è assoggettata a verifica annuale, in base agli incarichi effettivamente svolti dai lavoratori. Le OO.SS. potranno richiedere alla CRI informativa-confronto in merito a tale verifica.
- 6. Il presente Accordo ha carattere sperimentale e sarà parte integrante del complessivo accordo di secondo livello dell'Ente. Le Parti, a distanza di tre mesi dalla prima applicazione del sistema indennitario previsto dal presente Accordo, si incontreranno al fine di monitorarne l'applicazione.

Ove dovessero emergere criticità in fase di prima applicazione del presente accordo, potrà avviarsi un tavolo di confronto al fine di introdurre idonei meccanismi correttivi.

7. Le attuali indennità di allocazione organizzativa e indennità di funzione, ove non legate al conferimento di incarico, per la loro natura di elementi fissi e ricorrenti della retribuzione vengono confermate quali condizioni di miglior favore come previsto dall'art. 4 del CCNL e dall'accordo di armonizzazione sottoscritto in data 7 dicembre u.s..

Ciascun dipendente assunto in data antecedente al 1 gennaio 2021 ha la facoltà di scelta tra le seguenti opzioni:

1. Aderire al nuovo sistema indennitario riconvertendo gli attuali trattamenti indennitari di miglior favore in godimento, non legati al conferimento di incarico, in superminimo assorbibile. Da detta assorbibilità sono escluse le progressioni economiche orizzontali automatiche e gli aumenti contrattuali previsti nel periodo di vigenza contrattuale del CCNL CRI (2020-2022);





 Non aderire al nuovo sistema, conservando esclusivamente le attuali indennità non legate allo svolgimento di uno specifico incarico conferite in data antecedente il 1/1/2021, con l'eccezione delle indennità di missione e trasferta disciplinate dal paragrafo X del presente accordo.

## II. INDENNITÀ DI FUNZIONI DI COORDINAMENTO

1. Al personale appartenente all'Area Quadri cui venga affidato un incarico di responsabilità che preveda il coordinamento di una struttura organizzativa, è riconosciuta, per la durata dell'incarico, un'indennità di funzioni di coordinamento. L'erogazione di tale indennità ha termine con la cessazione dell'incarico.

Tale indennità è riconosciuta, quale trattamento di miglior favore, anche ai dipendenti inquadrati nella categoria E ai quali venga conferito un incarico di coordinamento di una struttura organizzativa.

2. L'indennità di funzioni di coordinamento verrà definita sulla base della applicazione del sistema di pesatura degli incarichi effettuata dall'Associazione. Il sistema di pesatura è fondato sui seguenti criteri, condivisi con le OO.SS.: collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionale, coerenti con i titoli di studio e le competenze professionali.

A seguito della graduazione degli incarichi verranno erogate le indennità di funzioni di coordinamento comprese nelle seguenti fasce:

- Ai Responsabili di Servizio compete un'indennità annua compresa tra Euro 2.000,00 (euro duemila/00) e Euro 10.000,00 (euro diecimila/00);
- B. Ai Responsabili di Unità Organizzativa e ai Responsabili di Unità di Progetto compete un'indennità annua compresa tra Euro 10.000,00 (euro diecimila/00) e Euro 25.000,00 (venticinquemila/00). La predetta indennità assorbe ogni eventuale prestazione eccedente il normale orario di lavoro fino alle 35 ore di eccedenza, nonché tutte le competenze e le indennità di carattere accessorio sostitutive dello straordinario previste dalla regolamentazione interna dell'Associazione per missioni e/o trasferte. Oltre la 35esima ora, dette eccedenze potranno essere accantonate in banca ore.
- C. Ai Segretari Regionali compete un'indennità annua compresa tra Euro 10.000,00 (euro diecimila/00) e Euro 25.000,00 (euro venticinquemila/00). La predetta indennità assorbe ogni eventuale prestazione eccedente il normale orario di lavoro fino alle 35 ore di eccedenza, nonché tutte le competenze e le indennità di carattere accessorio sostitutive dello straordinario previste dalla regolamentazione interna dell'Associazione per missioni e/o trasferte. Oltre la 35esima ora, dette eccedenze potranno essere accantonate in banca ore.

Ai Direttori di Area compete un'indennità annua compresa, tra Euro 25.000,00 (euro venticinquemila/00) e Euro 40.000,00 (euro quarantamila/00). La predetta indennità assorbe ogni eventuale prestazione eccedente il normale orario di lavoro fino a 80 ore di eccedenza nonché tutte le competenze e le indennità di carattere accessorio sostitutive dello straordinario previste dalla regolamentazione interna dell'Associazione per missioni e/o trasferte. Oltre la 80esima ora, dette eccedenze potranno essere accantonate in banca ore.

Ab FB

R

3. Nelle ipotesi di temporanea assenza o impedimento, superiore a 90 giorni, del Responsabile nominato ed al fine di garantire la continuità operativa e gestionale della struttura organizzativa cui è preposto, al dipendente che venga nominato Responsabile ad interim compete un'indennità di funzioni di coordinamento pari al 30% dell'indennità riconosciuta al Responsabile titolare.

Si specifica che l'incarico ad interim può essere attribuito ai dipendenti dell'Area Quadri o appartenenti alla categoria E, che abbiano lo stesso inquadramento del Responsabile sostituito e siano già titolari di incarico, secondo quanto stabilito dal Regolamento di organizzazione.

Ove la CRI riconosca di assegnare un incarico di Responsabilità ad un dipendente che non sia già titolare di incarico, l'indennità di funzioni di coordinamento è riconosciuta per l'intero importo.

4. Nelle ipotesi in cui un Responsabile di Unità organizzativa o di Progetto sia titolare di più incarichi, è possibile cumulare le indennità di funzioni di coordinamento riconosciute per ciascuno di essi fino ad un massimo di € 25.000,00 (venticinquemila/00).

Negli altri casi di cumulo di incarichi si riconosce unicamente l'indennità dell'incarico di Responsabilità maggiore.

- 5. L'indennità di funzioni di coordinamento, da corrispondersi su 12 mensilità, è comprensiva di ogni eventuale ulteriore indennità prevista dal presente Accordo.
- 6. L'indennità di funzioni di coordinamento avrà decorrenza dalla sottoscrizione del presente Accordo.

#### III. INDENNITÀ PROFESSIONALE

- 1. Al personale inquadrato nelle categorie D, E, F, G assunto con contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di attività per le quali è richiesta l'iscrizione ad ordini, albi o registri professionali (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ingegnere, architetto, psicologo, perito, geometra, medico, infermiere) spetta l'indennità professionale annua, ripartita su 12 mensilità, così determinata:
  - a) € 1.000,00, per le professioni per le quali è richiesto il diploma di scuola media superiore;
  - b) € 2.000,00, per le professioni per le quali è richiesta la Laurea.
- 2. Tale indennità professionale è revocata al cessare delle attività e/o dell'incarico professionale per cui è conferita.
- 3. Tale indennità non è dovuta ai dipendenti che percepiscono l'indennità di coordinamento di cui al paragrafo II.
- 4. Inoltre al personale "officer" inquadrato nelle categorie C, D e E, viene riconosciuta un'indennità professionale annua, ripartita su dodici mensilità, così determinata:
  - a) € 700,00 per il personale con un'esperienza pregressa nelle mansioni svolte in seno o al di fuori del Comitato Nazionale maggiore di 4 anni;

b) € 1.200,00, per il personale con un'esperienza pregressa nelle mansioni svolte in seno o al fuori del Comitato Nazionale maggiore di 7 anni.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità professionale di cui al comma 1 del presente paragrafo e non spetta ai dipendenti che percepiscono l'indennità di funzioni di coordinamento di cui al paragrafo II.

#### III BIS - Ulteriori indennità

- 1. Al personale inquadrato nella categoria C assunto con contratto di lavoro subordinato per le attività di certificatore professionalmente abilitato è riconosciuta l'indennità professionale annua, ripartita su dodici mensilità, pari ad € 500,00 lordi.
- 2. Ai dipendenti che siano incaricati della gestione di un budget di spesa e/o che siano nominati Responsabili di progetto spetta una ulteriore indennità denominata "Indennità di progetto", commisurata al valore dell'appalto o del progetto.

Detta indennità è commisurata al valore di ciascun progetto, nei seguenti importi:

- a) Per ciascun progetto di importo compreso tra € 500.000,00 (euro cinquecentomila/00) ed € 2.000.000,00 (euro duemilioni/00) è riconosciuta un'indennità pari ad € 500,00 lordi annui, da riproporzionarsi sulla effettiva durata del progetto;
- b) Per ciascun progetto di importo compreso tra € 2.000.001,00 (euro duemilioniuno/00) ed € 5.000.000,00 (euro cinquemilioni/00), è riconosciuta un'indennità pari ad € 1.000,00 lordi annui, da riproporzionarsi sulla effettiva durata del progetto;
- c) Per ciascun progetto di importo superiore a € 5.000.000,00 (euro cinquemilioni/00), è riconosciuta un'indennità pari ad € 2.000,00 (euro duemila/00) lordi annui, da riproporzionarsi sulla effettiva durata del progetto.
- 3. Le indennità di cui al comma 2, lettere a), b), c) sono cumulabili tra loro fino ad un massimo di € 4.000,00 (quattromila/00) lordi annui.
- 4. Ai dipendenti ai quali venga assegnato l'incarico di **Delegato internazionale** è riconosciuta una indennità professionale, così determinata:
  - a) Delegati internazionali inquadrati nella categoria D, da un minimo di € 2.000,00 lordi annui a un massimo di € 8.000,00 lordi annui, secondo criteri che saranno condivisi con le OO.SS.;
  - b) Delegati internazionali inquadrati nella categoria E, da un minimo di € 2.500,00 lordi annui a un massimo di 15.000,00 annui lordi, secondo criteri che saranno condivisi con le OO.SS.
- 5. Ai dipendenti ai quali venga assegnato l'incarico di Delegato internazionale sono inoltre riconosciute le spese di alloggio nonché 1(un) viaggio di andata e ritorno da e per il Paese nel quale dovrà essere svolto l'incarico, per incarichi di durata fino a 6 mesi.

Per incarichi di durata superiore a sei mesi, sono riconosciute le spese di alloggio e 2 (due) viaggi di andata e ritorno da e per il Paese nel quale dovrà essere svolto l'incarico.

6. Tale indennità professionale è revocata al cessare delle attività e/o dell'incarico professionale per cui è conferita.







7. Tale indennità non è dovuta ai dipendenti che percepiscono l'indennità di coordinamento di cui al paragrafo II.

#### IV. INDENNITA' OPERATIVA

L'indennità operativa di cui all'art. 65, comma 1, lettera F) del CCNL è determinata da un minimo di € 300,00 annui lordi ad un massimo di € 1.500,00 annui lordi, da riconoscersi al termine di ogni triennio e da graduarsi sulla base della media delle valutazioni delle performance dell'ultimo triennio, secondo criteri condivisi con le OO.SS.

In fase di prima applicazione, nelle more della definizione dei criteri, al compimento del triennio di anzianità dalla data di assunzione verrà riconosciuta una cifra forfetaria pari ad € 300,00 annui lordi, su dodici mensilità.

#### V. INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- 1. Le parti riconoscono una indennità di maneggio valori al personale che gestisce Valori e denaro contante in modo continuativo e ricorrente.
- 2. Ai fini della corresponsione delle indennità sono utili le sole giornate lavorative, con esclusione dei giorni festivi e di quelli comunque non lavorativi e di tutte le ipotesi di assenza, a qualunque titolo del personale (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).
- 3. Detta indennità è commisurata al valore medio mensile dei valori maneggiati e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ad attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente:
  - Euro 22,00 mensili lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra Euro 5,00 (euro cinque/00) e Euro 5.000,00 (euro cinquemila/00);
  - Euro 33,00 mensili lordi per un importo medio mensile compreso tra Euro 5.001,00 (euro cinquemilauno/00) e Euro 10.000,00 (euro diecimila/00);
  - Euro 44,00 mensili lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati uguale o superiore a Euro 10.001,00 (euro diecimilauno/00).
- 2. Inoltre, le parti riconoscono tale indennità anche al personale che, in via continuativa, risulti addetto allo svolgimento di operazioni finanziarie, ivi incluse le attività di trasferimento di fondi.
- 3. Per le predette attività, svolte in modo continuativo e ricorrente, compete un'indennità commisurata al periodo di effettivo svolgimento dell'attività, come di seguito specificata. Per le attività che comportino trasferimenti di fondi compete una indennità proporzionata al valore mensile dei fondi trasferiti da ciascun dipendente:
  - Euro 22,00 mensili lordi per un importo medio mensile di fondi trasferiti fino al valore di Euro 300.000,00 (trecentomila/00);
  - Euro 33,00 mensili lordi per un importo medio mensile compreso tra Euro 300.001,00 (euro trecentomilauno/00) e Euro 500.000,00 (euro cinquecentomila/00);



er X

6

- Euro 44,00 mensili lordi per un importo medio mensile compreso tra Euro 500.001,00 (euro cinquecentomilauno/00) ed
  Euro 999.999,99 (euro novecentonovantanovemilanovecentonovantanove/99);
- Euro 55,00 mensili lordi per un importo medio mensile superiore a Euro 1.000.000,00 (unmilione/00).
- 4. L'individuazione dei dipendenti incaricati del maneggio e trasferimento valori è effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza.

## VI. INDENNITA' DI RISCHIO

- 1. L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino diretta e continua esposizione a rischi per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.
  - 2. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:
    - a) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto e prevalente di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità di utilizzo o per la loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente:
    - b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi, strumenti o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cucine e simili).
- 3. Le specifiche attività che, normalmente hanno le caratteristiche di cui alle lettere a) e b) sono le seguenti: idraulico, elettricista, meccanico, autista, magazziniere, mulettista, cuoco, addetto alle cucine ed altre attività operative, che comportino un livello di rischio medio alto.
- 4. L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Pertanto, può essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui al presente articolo ed è determinata nell'importo di Euro 1,20 al giorno.

## VII. INDENNITA' PER IL PERSONALE IN SERVIZIO ALL'ESTERO

## A) INDENNITÀ PER SEDE ESTERA

Al personale distaccato, ovvero inviato, a qualsiasi titolo, in via continuativa e per un periodo superiore a 30 giorni, in un paese estero, è riconosciuta una indennità pari ad Euro 12.000,00 annui.

La presente indennità è sostitutiva dell'indennità di missione e, pertanto, è riconosciuta per il solo periodo di effettivo servizio presso la sede estera e/o di dispiegamento all'estero per emergenze internazionali.

B) INDENNITA' PER PAESE A RISCHIO

YB H

C.

A favore del personale dipendente che viene inviato per conto dell'Associazione, a qualsiasi titolo, in uno dei Paesi classificati come a rischio e disagio, da valutarsi in base alle condizioni di sicurezza, alle condizioni sanitarie ed alle strutture medico-ospedaliere, alle condizioni climatiche e di inquinamento, al grado di isolamento, nonché a tutte le altre condizioni locali, sulla base della classificazione stabilita dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, è riconosciuta, proporzionalmente al livello di rischio del Paese in cui il dipendente presta servizio, una indennità per Paese a rischio, su dodici mensilità, come di seguito determinata:

Livello di rischio	Importo
Rischio Basso	
Rischio medio-basso	Euro 2.000,00
Rischio medio- alto	Euro 4.000,00
Rischio alto	Euro 6.000,00
Rischio molto alto	Euro 8.000,00

Inoltre, l'Associazione provvede alla stipula di polizze assicurative per la copertura dei rischi di morte. invalidità permanente o altre gravi menomazioni, causati da atti di natura violenta e/o da epidemie.

Al personale dipendente che abbia sede di lavoro presso un Paese classificato a rischio molto alto. l'Associazione procederà oltre a quanto sopra previsto anche alla stipula di un'assicurazione per la copertura delle spese sanitarie.

Tale indennità è soggetta a verifica periodica e può variare al variare della classificazione del rischio.

### VIII. INDENNITÀ TURNO



Oltre a quanto previsto dall'art. 57 del CCNL, al personale turnista, operante nei servizi che richiedono una copertura H24- 7 giorni su 7, compete un'indennità di turno pari ad € 4,50 giornalieri. Detta indennità è corrisposta a fronte di una effettiva rotazione del personale turnista, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte. L'indennità non spetta per i giorni di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

## IX. REPERIBILITÀ ART. 54 CCNL

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal personale al di fuori del normale orario di lavoro.

a) MODALITÀ DEGLI INTERVENTI E TURNI.





Sono ipotizzabili due principali modalità di intervento: interventi eseguibili con prestazione da remoto (intervento immediato) e quelli che invece richiedono la presenza presso il sito o l'Ente di riferimento.

La richiesta di intervento in reperibilità deve essere presa in carico dal personale in turno. Nel caso si renda necessario l'intervento in sito, dovrà essere avvertito il responsabile del servizio e da quel momento, entro 30 minuti, il personale in reperibilità deve essere sul luogo di lavoro, fatti salvi eventuali eccezionali e documentati motivi.

L'Ente provvederà a stilare un calendario delle reperibilità con validità almeno trimestrale nei limiti previsti dall'art. 54 del CCNL e inserirlo nel portale presenze. Gli addetti potranno cambiare turno settimanale, solo se concordato con l'interessato e comunicando la variazione, in forma scritta, al responsabile.

Il dipendente non potrà richiedere periodi di ferie durante i turni programmati di reperibilità.

Le assenze, a qualsiasi titolo, non danno diritto all'erogazione dell'indennità di reperibilità.

Per quanto non espressamente indicato si applica quanto stabilito dall'art. 54 del CCNL.

## IX bis – Flessibilità oraria e organizzativa.

Al personale che, in considerazione delle particolari esigenze organizzative e di flessibilità oraria delle strutture di staff nelle quali è allocato, sia richiesta una flessibilità operativa e oraria non riconducibile alla reperibilità di cui all'art. 54, può essere riconosciuta una indennità dell'importo di € 2.500,00 annui lordi, su dodici mensilità.

#### X. INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERTA

Il presente articolo si applica a tutto il personale dipendente e assimilato, indipendentemente dalla scelta effettuata ai sensi del paragrafo I, comma 7, tra il presente sistema indennitario ed il precedente.

Al personale che svolga la sua attività nell'interesse e per conto dell'Associazione, al di fuori della sede di servizio abituale, è riconosciuto:

- a) Trattamento di missione, per periodi di missione maggiori di 24 ore: € 150,00 lordi giornalieri. Detto importo assorbe eventuali ore di straordinario che non saranno, pertanto, conteggiate;
- b) Trattamento di trasferta, per periodo di trasferta maggiori di 8 ore e inferiori a 24 ore:
  - € 65,00 lordi giornalieri. Detto importo assorbe eventuali ore di straordinario che non saranno, pertanto, conteggiate.

Inoltre, al personale inviato in missione/trasferta è riconosciuto il rimborso a piè di lista delle spese sostenute dal lavoratore entro i massimali previsti dal vigente Regolamento dell'Associazione.



Ai fini del calcolo della durata della missione/trasferta, è considerato orario di servizio il tempo necessario allo spostamento da/per la sede abituale di lavoro determinato convenzionalmente in 30 minuti per gli spostamenti in treno e in 60 minuti per gli spostamenti in aereo/nave.

Al fine di garantire una corretta rotazione del personale in missione, il periodo di missione non può superare di norma i 15 giorni consecutivi per ogni lavoratore, salvo diverse esigenze organizzative della CRI.

Roma, 15 ottobre 2021

**CRI** 

Cecilia Crescioli

Pasquale G. Morano

Elisabetta Parise