

INAIL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2004

IPOSTESI DI ACCORDO

Il giorno 20 luglio 2004, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n.6 - Roma - sono proseguite, in esito a quanto convenuto nel verbale 25 giugno c.a., le sessioni d'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, nell'ambito della contrattazione integrativa 2004/2005, con particolare riguardo agli istituti dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi nonché i progetti speciali.

In merito, le parti, tenuto conto dei contenuti recati dalle piattaforme contrattuali elaborate dalle organizzazioni sindacali e delle indicazioni fornite dai competenti uffici, concordano sulle linee esposte nel testo allegato, che forma parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Quanto sopra nell'ottica della attuale provvisorietà delle risorse finanziarie dei Fondi per il trattamento economico accessorio, per la cui integrazione si conferma l'impegno di cui al citato precedente Accordo in data 25 giugno 2004.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL

Rosetta M...

CISL

Paolo...

UIL

Augusto Della...

CSA di Cisl/Fialp

Fias

R.d.B.

[Signature]

LA DELEGAZIONE

[Signature]
Maurizio...
[Signature]
[Signature]

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PROGETTI SPECIALI

ANNO 2004

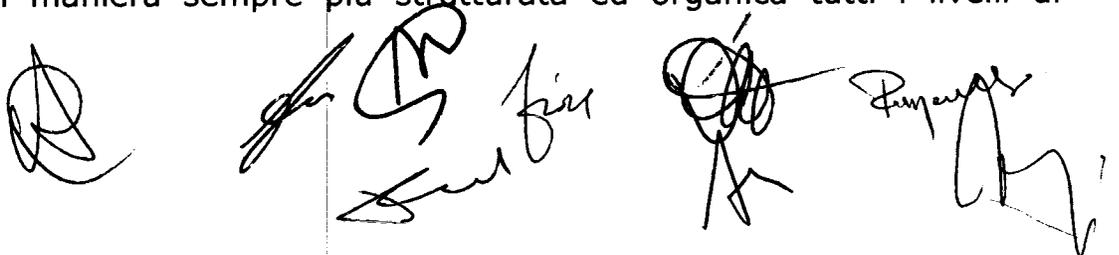
Le linee di implementazione del sistema premiante dell'Istituto per il corrente anno 2004 sono fissate in attuazione del nuovo CCNL 2002-2005 relativo al personale delle Aree e tenendo conto della Piattaforma del C.I.E. 2004-2005 presentata dalle OO.SS. il 19 marzo 2004.

Negli ultimi anni sono state compiute scelte riguardo ai due istituti contrattuali previsti ("**Compensi incentivanti la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi**" e "**Progetti speciali**") che hanno portato al consolidamento dei seguenti principi:

- specializzazione funzionale dei due istituti: compensi incentivanti rivolti al perseguimento degli obiettivi di piano monitorabili; progetti speciali finalizzati alla gestione delle criticità locali e delle operatività eccezionali;
- decentramento della gestione dei due istituti;
- corresponsabilizzazione del personale delle Strutture regionali e centrali sui risultati produttivi delle Sedi, secondo parametri definiti;
- progressiva integrazione con il sistema di programmazione e controllo.

In tale ottica, nel 2003 anche il massimo livello di management dell'Istituto (Dirigenti di prima fascia) è stato interessato da una revisione e puntualizzazione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato, con la Delibera del Commissario Straordinario n. 528 del 24 luglio 2003. Per i Dirigenti di seconda fascia, è stata attivata specifica sperimentazione del sistema di valutazione dei risultati, che ha riguardato gli ultimi mesi del 2003.

Viene pertanto a delinearsi un contesto unitario che consente di coinvolgere in maniera sempre più strutturata ed organica tutti i livelli di



struttura e tutte le risorse professionali nel perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Istituto.

L'impianto delineato, risultato di un progressivo affinamento del sistema da tempo in uso all'Istituto e così sperimentato positivamente lo scorso anno, trova ulteriore rafforzamento quest'anno nella previsioni di cui all'art. 5, comma 1, del CCNL 9 ottobre 2003 che riserva un minimo del 10% delle risorse dedicate alla produttività collettiva, all'individuazione, da parte della contrattazione decentrata, di specifici piani/progetti al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio. Il sistema adottato in INAIL già rispetta nella sostanza tale previsione contrattuale lasciando alla contrattazione locale l'individuazione di tutti gli obiettivi incentivanti (ciascuno del peso minimo del 15%).

In coerenza con le logiche sopra accennate, per l'anno in corso sono stati individuati gli ambiti da sostenere con il contratto integrativo di Ente ed ulteriormente ampliati i margini di discrezionalità entro i quali potrà svilupparsi la contrattazione decentrata:

- la contrattazione decentrata potrà individuare gli obiettivi di produzione nell'ambito dell'intera gamma degli obiettivi programmati quest'anno (all. 1) per ciascuna struttura territoriale, con un ampliamento della possibilità di scelta da 14 a 24 obiettivi rispetto allo scorso anno;
- taluni obiettivi del piano 2004, selezionati per la loro maggiore significatività rispetto alla linea strategica perseguita dall'Ente del pieno recupero di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi primari all'utenza, vengono qualificati come prioritari e quindi segnalati per una particolare considerazione;
- l'obiettivo di miglioramento dei risultati delle azioni di rivalsa, per rafforzare la correlazione tra gli strumenti di incentivazione del personale come leva gestionale e la valenza strategica dei traguardi ad essi correlati, viene in particolare suggerito come obiettivo nazionale, per l'alto valore simbolico

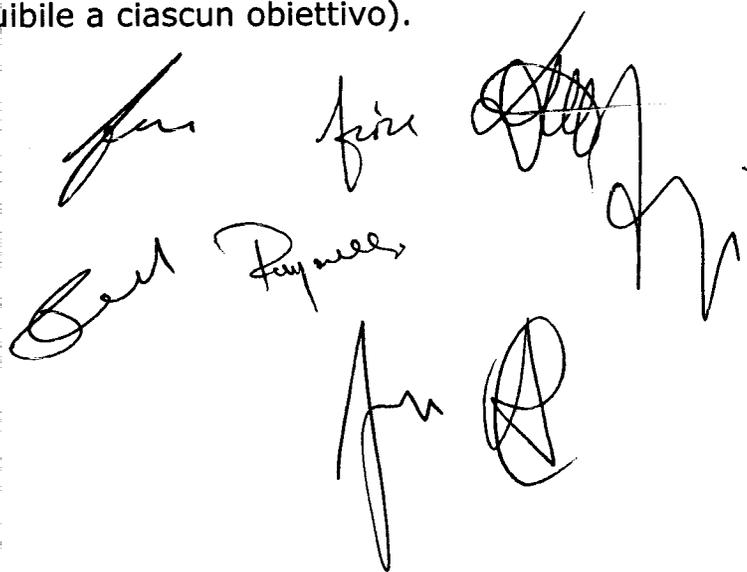
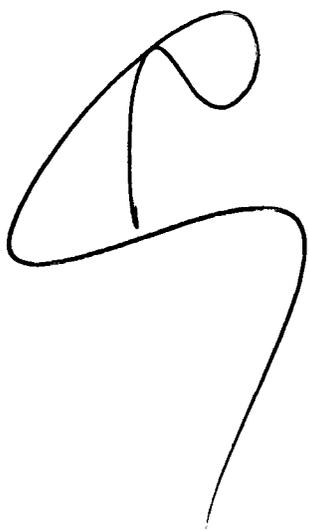
simbolico che esso sottende: la rivalsa come strumento per colpire le imprese che si sottraggono all'obbligo giuridico ed al dovere etico di garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro;

- si conferma infine la totale autonomia della contrattazione decentrata per l'individuazione dei progetti speciali, ferma restando la necessità di tenere in debito conto gli impegni straordinari e le connesse attività di maggiore gravosità che in questa fase dell'anno sono già in stato di avanzata realizzazione.

Più in particolare, si prevede:

- la possibilità di scegliere in sede di contrattazione decentrata due obiettivi prioritari;
- la piena discrezionalità della contrattazione decentrata nell'individuazione di altri due obiettivi, sempre ovviamente inseriti nei 24 di cui all'allegata tabella.

Con questa previsione, è soddisfatta pienamente la richiamata previsione ex art. 5, comma 1 del vigente CCNL, attribuendo ampia discrezionalità alla contrattazione decentrata per la scelta di due obiettivi territoriali, la cui valenza finanziaria sarà comunque ben superiore al 10% (almeno il 30% stante l'incidenza minima del 15% attribuibile a ciascun obiettivo).



CRITERI VALIDI PER AMBEDUE GLI ISTITUTI

Scadenze temporali

- **luglio 2004**: corresponsione acconto dei compensi incentivanti
- **15 settembre 2004**: termine per la contrattazione decentrata locale
- **ottobre 2004**: corresponsione acconto progetti speciali
- **22 ottobre 2004**: termine per la verifica intermedia locale (con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre)
- **novembre 2004**: verifica intermedia a livello nazionale
- **28 gennaio 2005**: termini per la verifica locale finale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2004)
- **14 febbraio 2005**: termine inoltro dati di monitoraggio, dopo i controlli regionali e dei verbali delle strutture regionali e centrali;
- **marzo 2005** : verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2005**: saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2005**: saldo progetti speciali.

Graduazione dei compensi

La graduazione dei compensi è commisurata alle percentuali di scostamento dagli obiettivi e dai progetti, secondo la seguente scala parametrica:

- da 90% a 100%: 100%
- da 80% a 89%: 90%
- da 70% a 79%: 80%
- inferiore a 70%: 0

Eventuali diverse articolazioni della scala parametrica saranno motivate adeguatamente in relazione agli specifici obiettivi o progetti.

I progetti o gli obiettivi di qualità non quantificabili (ad esempio: svolgimento di attività) devono comunque prevedere un sezionamento delle attività tale da consentire la verifica dello stato di avanzamento dell'intero obiettivo. Pertanto, ad ogni verifica, sia intermedia che finale, deve essere sempre indicata la percentuale raggiunta di accostamento all'obiettivo.

Erogazione dei compensi

I compensi sono distinti sulla base dei criteri di parametrizzazione, in connessione alla posizione ordinamentale/livello rivestiti, utilizzati per l'anno 2003 rispettivamente per ciascun istituto incentivante.

L'erogazione degli acconti per gli "obiettivi premianti" verrà effettuata con le competenze del mese di luglio 2004, mentre per i "progetti speciali" con quelle del successivo mese di ottobre.

Per la **concreta erogazione dei compensi**, all'atto della verifica finale dovrà essere indicata nei relativi verbali la fascia percentuale in cui si collocano i compensi stessi.

I compensi vengono corrisposti sulla base di merito partecipativo individuale, attribuiti, con provvedimento motivato del Dirigente, secondo criteri selettivi nell'ambito della seguente scala parametrica:

◇ 1 . 0,80 - 0,65 - 0.

Avverso il provvedimento individuale di riduzione dei compensi o di esclusione dagli stessi, che deve essere assunto dal competente dirigente sulla base di adeguate motivazioni, può essere proposto ricorso, anche in opposizione, entro 30 giorni dalla data di relativa notifica al Dirigente responsabile della Direzione centrale risorse umane, che decide in via definitiva, sentite le OO.SS.

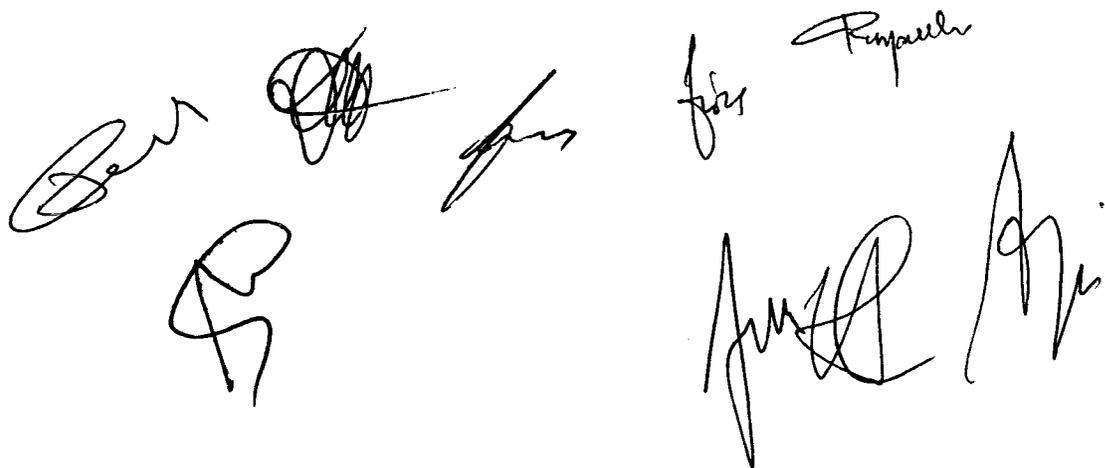
Tale provvedimento, perché non si configuri come iniziativa avulsa dal contesto organizzativo e produttivo della struttura, deve essere preceduto da apposita e tempestiva comunicazione al dipendente interessato del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi, comunque, le finalità del coinvolgimento e del recupero delle professionalità

Modalità operative

Per tutte le Strutture ai diversi livelli territoriali, le rispettive contrattazioni decentrate dovranno essere definite entro e non oltre il termine fissato.

Dalle stesse dovrà risultare:

- l'individuazione di ciascuno degli obiettivi scelti come premianti e dei progetti speciali, con indicazione delle motivazioni alla base della scelta;
- le valorizzazioni delle valenze economiche degli obiettivi.

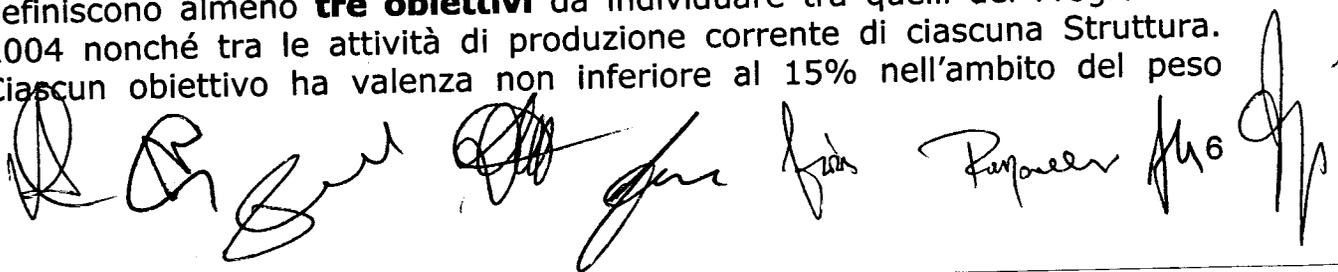
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Beneficiario dei compensi è il personale delle aree A-B-C e quello destinatario ex art. 15 della Legge 88/89.

CONTRATTAZIONE E VERIFICA

1. Gli obiettivi "premianti" delle **Sedi** sono individuati, in relazione alle esigenze operative locali, tra quelli del Programma 2004 elencati nell'allegato elaborato (**allegato 1**). Alcuni di tali obiettivi sono evidenziati come "**prioritari**" in quanto considerati particolarmente rilevanti per l'Istituto.
2. Le **SEDI**, previa contrattazione integrativa locale, individuano almeno **due obiettivi tra quelli prioritari e due tra gli altri obiettivi** di cui all'allegato 1.
Ciascuno degli obiettivi individuati deve avere una valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico complessivo del 100%.
3. La scelta è solo qualitativa e non quantitativa: pertanto, gli obiettivi individuati devono essere perseguiti nelle misure dei target già programmati, salvo revisione in corso d'anno nell'ambito del sistema di programmazione.
4. Negli ambiti provinciali nei quali operano diverse strutture, possono essere individuati, in accordo con i relativi responsabili, obiettivi differenziati per ciascuna di queste, ferma restando la titolarità della contrattazione attribuita ai soli dirigenti.
5. Le **DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALE DI BOLZANO**, previa contrattazione integrativa locale, individuano almeno **tre obiettivi** tra quelli previsti nel Piano per le Direzioni Regionali e tra le attività di produzione corrente, anche nell'ambito delle iniziative di supporto all'operatività delle Sedi. Ciascun obiettivo ha valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 70%.
6. Il residuo 30% sarà collegato all'andamento produttivo delle Sedi dipendenti di ciascuna Regione, verificato al tavolo negoziale in sede di contrattazione nazionale finale: il compenso sarà determinato dalla media regionale dei risultati delle Sedi e sarà graduato come segue:
media < 80%: 0;
da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore (esempio: 95,12=96).
7. Le **STRUTTURE CENTRALI**, previa contrattazione integrativa locale, definiscono almeno **tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2004 nonché tra le attività di produzione corrente di ciascuna Struttura. Ciascun obiettivo ha valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso



economico del 70%. Il residuo 30% sarà collegato alla media ottenuta da tutte le Direzioni regionali ed il compenso sarà graduato secondo lo stesso metodo suddetto:

media < 80%: 0;

da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore (esempio: 95,12=96).

8. In occasione della verifica intermedia è possibile apportare non più di una modifica ad un obiettivo o ad un target: le motivazioni di tale modifica devono essere espressamente dettagliate nel verbale di verifica.
9. Le parti si riservano di valutare congiuntamente, in sede di verifiche intermedia e finale, le difficoltà che possono ostacolare il pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi.
10. Le Strutture non sedi di R.S.U. effettuano le contrattazioni presso le Direzioni centrali presso le quali si sono svolte le elezioni.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle of the page. Some are clearly legible, such as 'fiori' and 'Puparel', while others are more stylized or scribbled.

PROGETTI SPECIALI

Nella linea di consolidamento del processo di decentramento, la declinazione e la gestione dei Progetti speciali è attribuita direttamente alle singole Strutture, centrali e territoriali, che possono così far fronte con mezzi più adeguati e flessibili alle specificità e criticità locali.

Come per gli anni precedenti, è necessario individuare progetti che, pur mantenendo le caratteristiche di eccezionalità operativa ed organizzativa, coinvolgano il restante personale.

PRINCIPI GENERALI

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi.
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua progetti (per un **minimo di tre**) tali da:
 - tenere in debita considerazione obiettivi ed attività di carattere straordinario che siano già stati attivati nei mesi precedenti,
 - coinvolgere tutte le professionalità in forza, compresi ispettori, medici e professionisti.
- I compensi non sono tra loro cumulabili, salvo il caso della partecipazione a due progetti da parte del personale addetto alla vigilanza ispettiva, e non sono frazionabili per partecipazioni a segmenti di più progetti.
- La corresponsione del compenso è frazionabile - in dodicesimi - per i casi di assunzione o cessazione del rapporto lavorativo in corso d'anno.
- Nei casi di mobilità tra progetti o tra strutture, invece, i compensi attribuibili alle singole posizioni interessate sono quelli relativi al progetto di iniziale assegnazione.

Nelle contrattazioni locali sono definite le modalità di svolgimento dei progetti, tenendo conto anche dei criteri stabiliti a livello centrale.

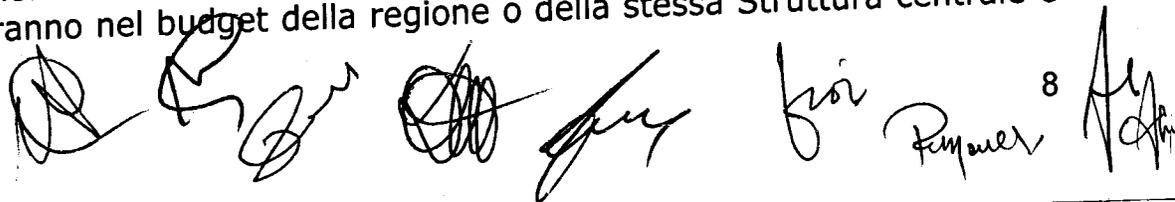
Il calcolo del compenso è effettuato sulla base dei parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 1° gennaio 2004, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione.

L'effettiva corresponsione del compenso alla singola risorsa avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

Lo stanziamento è ripartito tra le Strutture proporzionalmente alla forza risultante al 1° gennaio 2004, tenendo conto:

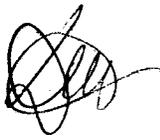
- della differenziazione dei compensi per il personale delle strutture territoriali (120%) e per quello delle strutture centrali (100%);
- dell'articolazione per qualifiche professionali.

Eventuali economie che residueranno dall'attribuzione dei compensi relativi ai progetti resteranno nel budget della regione o della stessa Struttura centrale e



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number '8' next to it.

saranno attribuite secondo criteri stabiliti con apposita contrattazione a livello della Struttura regionale (o centrale), da effettuarsi prima della verifica finale.



Amador



San
Benigno
de
San Benigno

Codice	OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2004	Unità di misura	
LINEA AZIENDE			
A. 1	ATTIVITA' DI VIGILANZA ASSICURATIVA	migliaia di euro	
A. 2. 1	Liquidazione verbali INAIL entro 30 gg.	Val. %	
A. 2. 2	Liquidazione verbali INPS / altri Enti entro 45 gg.	Val. %	
A. 2. 3	Smaltimento dei verbali INAIL giacenti al 31.12.2003	Val. %	
A. 2. 4	Smaltimento dei verbali INPS / altri Enti giacenti al 31.12.2003	Val. %	
A. 3. 2	CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO - Decisioni, entro 120 gg. sui ricorsi di competenza della Sede	Val. %	
A. 4. 1	CREDITI - Normalizzazione incassi scartati e/o sospesi	Val. %	
A. 5. 1	Riduzione tempi medi emissione certificati assicurativi clienti	giorni	PRIORITARIO
A. 5. 2	Riduzione tempi medi apertura P.A.T.	giorni	PRIORITARIO
A. 5. 3	Riduzione tempi medi cessazione P.A.T.	giorni	PRIORITARIO
A. 5. 4	Riduzione tempi medi emissione provvedimenti di variazioni anagrafiche, contabili e classificative.	giorni	
A. 6	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - Dichiarazioni salari via INTERNET	Val. %	
LINEA LAVORATORI			
B. 1	RIDUZIONE TEMPI MEDI DI APERTURA CASO DI INFORTUNIO	giorni	PRIORITARIO
B. 2	RIDUZIONE TEMPI MEDI DI DEFINIZIONE DEGLI INFORTUNI	giorni	PRIORITARIO
B. 3	LIQUIDAZIONI DEFINITIVE IN CAPITALE ENTRO 120 GG. DEL DANNO BIOLOGICO DERIVANTE DA INFORTUNIO	Val. %	PRIORITARIO
B. 4	COSTITUZIONE RENDITE DIRETTE NORMALI DA INFORTUNIO ENTRO 120 gg.	Val. %	
B. 5	RIDUZIONE TEMPI MEDI COSTITUZIONE RENDITE DIRETTE NORMALI DA MALATTIA PROFESSIONALE.	Val. %	
B. 6	RIDUZIONE TEMPI MEDI COSTITUZIONE RENDITE A SUPERSTITI	Val. %	
RIABILITAZIONE E PROTESI			
D.1	SPESA PER PROTESI	Val. %	
ATTIVITA' STRUMENTALI			
E.1	CONTENIMENTO DEL CONTENZIOSO LEGALE	rapporto	
E.2	DEFINIZIONE DEL CONTENZIOSO LEGALE	rapporto	
E.3	CONTENZIOSO LEGALE PREMI	rapporto	
E.4	CONTENZIOSO LEGALE PRESTAZIONI	rapporto	
E.5	ENTRATE DA AZIONI DI RIVALSA	migliaia di euro	PRIORITARIO

Handwritten signatures and initials, including a large circular mark on the left and several cursive signatures on the right, some with the name 'Pignatelli' visible.