

## VERBALE D'INTESA

Il giorno 19/6/13, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n. 6 - Roma - si è svolto l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del Comparto EPNE e dell'Area VI della dirigenza, al fine della definizione degli obiettivi premianti e progetti speciali prodromici all'applicazione del Sistema premiante per l'anno 2013.

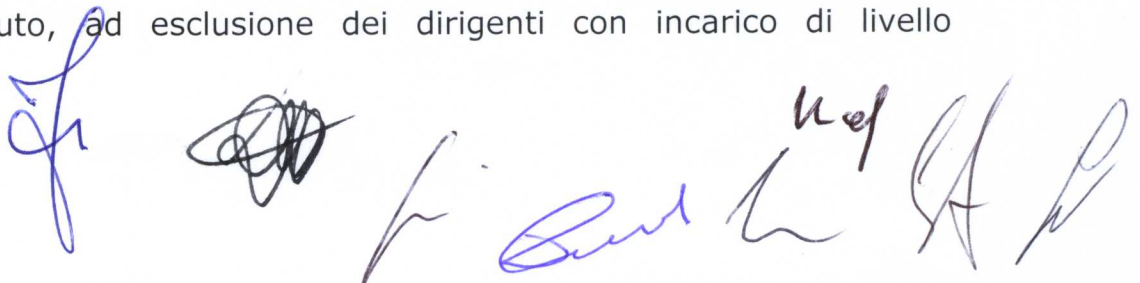
Al riguardo, preliminarmente, le Parti convengono sull'opportunità che alla remunerazione della produttività collettiva venga destinato non meno del 70% delle risorse del Fondo accessorio dedicate ai compensi incentivanti.

Ciò premesso, per gli obiettivi di produzione delle Strutture territoriali dell'Istituto per l'anno 2013, ivi compresi quelli delle Sedi compartimentali della Navigazione, si fa riferimento a quelli riportati nella determinazione del Direttore Generale n. 49 del 12 dicembre 2012 ed evidenziati, per Struttura, negli allegati nn. 13 e 15 alla determinazione del Presidente n. 91 del 4 aprile 2013.

Relativamente alle Strutture regionali (Direzioni Regionali e Direzione Provinciale di Bolzano) le Parti concordano sulla individuazione in sede di contrattazione decentrata locale, per l'anno 2013, di almeno un obiettivo per ogni Ufficio tra quelli contenuti nell'allegato 15 alla predetta determinazione del Presidente n. 91 del 4 aprile 2013.

Relativamente alle Strutture centrali, ivi comprese quelle della Sede centrale della Navigazione, le Parti concordano sulla individuazione in sede di contrattazione decentrata locale, per l'anno 2013, di almeno un obiettivo per ogni Ufficio o Struttura professionale, tra quelli di sviluppo e di gestione contenuti nell'allegato 16 alla predetta determinazione del Presidente n. 91 del 4 aprile 2013.

Con riferimento, infine, ai Progetti speciali riguardanti tutto il personale EPNE dell'Istituto, ad esclusione dei dirigenti con incarico di livello

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a tall, thin signature, a circular scribble, a signature that appears to start with 'F.', a signature that appears to start with 'S.', a signature that appears to start with 'Uef', and a final signature that appears to start with 'A.P.'.

generale, le parti concordano sul documento allegato che forma parte integrante del presente verbale.

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**LA DELEGAZIONE**

CGIL FP *v. note e verbale*

CISL FP

UIL PA

FILP

USB PI

FP CIDA

FLEPAR

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM

ANMI - FEMEPA

*in unione*

*gruppo lavoro*

*per unirsi*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Augusto delle Piane*

*[Signature]*

*v. note e verbale*

*[Signature]*



**F.LE.PAR.**  
**ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL**  
Aderente alla CISL-FPS  
**SEGRETERIA GENERALE**  
Via Pierluigi da Palestrina, 8 – 00193 Roma

Roma, 17 giugno 2013

La presente Organizzazione non sottoscrive il verbale relativo alla individuazione degli obiettivi di produzione in quanto si reitera un'ingiustificata differenziazione tra attività ed obiettivi dell'Avvocatura Generale/Consulenze Centrali e attività e obiettivi assegnati alle Avvocature/consulenze Territoriali.

L'assegnazione all'Avvocatura Generale e Consulenze Centrali di "obiettivi core" e alle Consulenze Territoriali di "obiettivi di funzionamento" contrasta, infatti, con gli ordinamenti interni dei diversi rami professionali, oltre che con l'unitarietà dell'avvocatura sancita dall'assetto organizzativo vigente, e non solo non risponde agli obblighi legislativi, che impongono azioni collettive ed interazioni logistiche integrate sul territorio, forse più che al centro, ma nemmeno alle funzioni strategiche dell'Ente (prevenzione, salute).

Conferma della irragionevole differenziazione si rileva dalla circostanza che a livello centrale gli obiettivi di funzionamento vedono coinvolti esclusivamente i "supporti amministrativi" delle Consulenze.

IL SEGRETARIO GENERALE  
avv. Tiziana Cignarelli





## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S., non sottoscrive l'accordo sul Sistema premiante 2013 in quanto lo stesso risulta parziale perché non esplicita le modalità di utilizzo del restante 30% ossia la parte del fondo destinata alla performance individuale.

Inoltre, come espresso al tavolo di delegazione, gli obiettivi di Struttura rimangono gli stessi dell'anno 2012. Ciò significa che non si è tenuto minimamente conto della continua riduzione di personale e del fatto che lo stesso deve operare sul territorio con procedure spesso rallentate, malfunzionanti o bloccate (con l'aggiunta del nuovo portale e dei nuovi obblighi di invio telematico delle comunicazioni che accrescono le difficoltà operative sia per gli utenti interni che esterni).

Tutto ciò si traduce per i lavoratori in un costante aumento dei carichi di lavoro e in un peggioramento delle condizioni di lavoro.

Rispetto a tale situazione tutti gli obiettivi di produzione dovrebbero essere resi meno pesanti invece l'Amministrazione risulta cieca e sorda alle giuste esigenze del personale.

Si ritiene inoltre indispensabile che ci sia una verifica intermedia sugli obiettivi di Struttura onde evitare che alcune Sedi vengano penalizzate, come già si è verificato negli anni scorsi, perché la "bontà" del sistema, per la USB P.I., si riscontra soltanto se tutte le Sedi saranno messe in condizione di raggiungere gli obiettivi stessi al 100% e non dagli scostamenti da questo risultato.

Roma, 17 giugno 2013

USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL

---

### Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

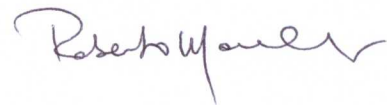
E-MAIL: [rdb@inail.it](mailto:rdb@inail.it) SITO: [www.rdbinail.it](http://www.rdbinail.it)

## NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione Sindacale, nel prendere atto della necessità di addivenire ad una definizione degli obiettivi per la produttività ed i progetti speciali legati al Sistema Premiante per l'anno 2013, non sottoscrive il presente accordo in quanto lo stesso si muove in perfetta continuità con quanto operato negli anni precedenti.

Pertanto, ad un riproporsi dei medesimi meccanismi, non può non riprodursi la medesima contrarietà già precedentemente e dettagliatamente espressa su alcuni tempi particolarmente importanti, quale quello sulle relazioni sindacali. A tal proposito, si rinnova l'auspicio affinché quanto prima si possa recuperare la piena titolarità della contrattazione superando i vincoli imposti dalla normativa vigente, come peraltro già indicato nel Protocollo di Intesa sul Pubblico Impiego sottoscritto tra Governo, Organizzazioni Sindacali ed Enti Locali ma purtroppo immediatamente archiviato.

IL COORDINATORE NAZIONALE  
FP CGIL INAIL  
Roberto Morelli



Roma 18 giugno 2013

## Progetti speciali ex art. 18 Legge n. 88/89 per il personale EPNE

Resta confermato, anche per il 2013, il medesimo sistema di declinazione e gestione dei Progetti speciali, inclusa l'omogeneizzazione dei compensi per tutte le Strutture centrali e territoriali, di cui all'Accordo 2012.

### **Principi generali**

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto a contratto EPNE effettivamente impegnato nei progetti medesimi, con la sola esclusione dei dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale.
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua i **progetti di interesse locale** (complessivamente per un **minimo di tre**) tali da coinvolgere tutte le professionalità in forza, compresi i dirigenti con incarico di livello non generale, medici, professionisti e personale addetto alla vigilanza ispettiva (che partecipa agli obiettivi della Direzione regionale), e identifica le risorse da impegnare in ciascun progetto.

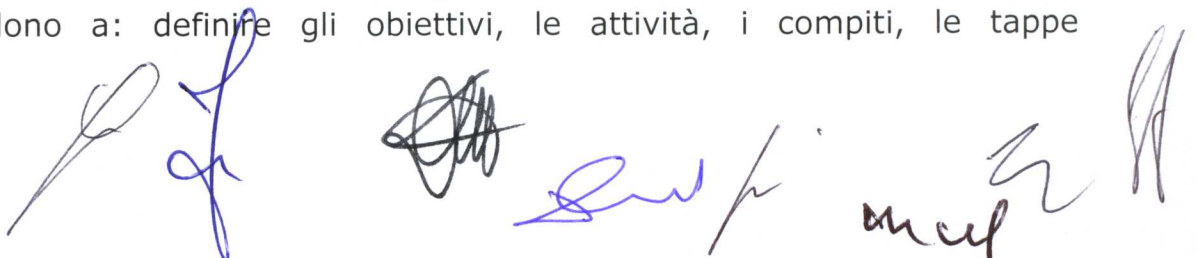
Il personale effettivamente impegnato nella vigilanza ispettiva può partecipare anche ad un ulteriore progetto speciale, da individuarsi nell'ambito di specifici Piani operativi connessi:

- al Piano straordinario per il "Contrasto al lavoro sommerso nei settori Pubblici esercizi/turismo, Agricoltura, Edilizia, Servizi e Trasporti";
- a Piani straordinari nazionali e/o locali finalizzati alla lotta all'evasione/elusione dei premi assicurativi, nonché al contrasto del fenomeno del lavoro sommerso;

che potranno comportare attività lavorativa anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Detti progetti specifici, realizzati anche in attività di vigilanza congiunta, sono coordinati dalle Strutture regionali, ove necessario in raccordo con la Direzione Centrale Rischi. La partecipazione effettiva ad uno dei predetti specifici progetti dà diritto al percepimento dell'ulteriore compenso previsto.

- Nelle contrattazioni locali le singole Strutture, per ciascun progetto, provvedono a: definire gli obiettivi, le attività, i compiti, le tappe





intermedie, i tempi di realizzazione, nonché individuare i responsabili e le risorse interessate.

- 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.
- Nel caso di trasferimento nel corso dell'anno il personale può partecipare ai progetti locali concordati sia nella sede di provenienza che in quella di destinazione. Il diritto al compenso sarà determinato in relazione al progetto al quale la risorsa ha maggiormente contribuito, anche in termini temporali, previa intesa tra le Strutture interessate.

La verbalizzazione sarà effettuata dalla Struttura presso la quale il dipendente risulta incardinato alla data di riferimento della verifica finale.

Analogo criterio, per quanto relativo all'attribuzione dei compensi, verrà adottato nei casi di mobilità tra progetti nell'ambito della stessa Struttura.

- Nelle contrattazioni locali regionali sono altresì definite le modalità di svolgimento degli eventuali ulteriori progetti riservati al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva effettivamente impegnato nello svolgimento delle specifiche attività.



Handwritten signatures in blue and black ink, including a large blue signature at the top, several smaller black signatures, and a blue signature at the bottom right.