

## VERBALE D'INTESA

Il giorno 8 luglio 2016, 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 2016.

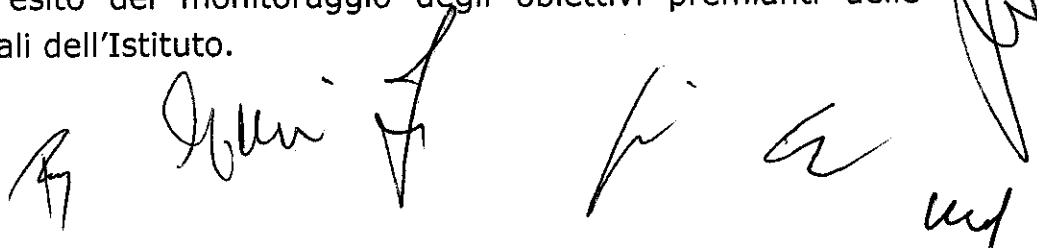
Al riguardo, preliminarmente, le Parti convengono sull'opportunità che alla remunerazione della produttività collettiva venga destinato non meno del 70% delle risorse del Fondo accessorio dedicate ai compensi incentivanti.

Ciò premesso, per gli obiettivi di produzione delle Strutture territoriali dell'Istituto per l'anno 2016 si fa riferimento a quelli riportati nella determinazione del Direttore Generale n. 66 del 24 novembre 2015 ed evidenziati, per Struttura, negli allegati nn. 11 e 12 al Piano della Performance 2016/2018, adottato con determinazione del Presidente n. 212 del 1° giugno 2016.

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 2016, di almeno un obiettivo per ogni Ufficio tra quelli contenuti nell'allegato 13 alla predetta determinazione del Presidente.

Relativamente alle Strutture centrali le Parti concordano sulla individuazione in sede di contrattazione decentrata locale, per l'anno 2016, di almeno un obiettivo per ogni Ufficio o Struttura professionale, tra quelli di sviluppo, di gestione, core e funzionamento contenuti negli allegati 14 e 15 alla citata determinazione.

A decorrere dal corrente anno l'Amministrazione si impegna a comunicare, con cadenza trimestrale, alle Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative l'esito del monitoraggio degli obiettivi premianti delle Strutture territoriali dell'Istituto.



Con riferimento, infine, ai Progetti speciali riguardanti tutto il personale EPNE dell'Istituto, ad esclusione dei dirigenti con incarico di livello generale, le parti concordano sul documento allegato che forma parte integrante del presente verbale.

Infine, le parti, fermo restando il contenuto del presente verbale, si impegnano ad incontrarsi, dopo la pausa estiva, per affrontare, nell'ambito di una ricognizione complessiva del vigente CCIE, le tematiche relative agli obiettivi premianti ed ai progetti speciali.

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP *Roberto...*

CISL FP *Mano...*

UIL PA

FIALP CISAL *...* (V. NOTA A VERBALE)

USB PI V. NOTA A VERBALE

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM V. nota a verbale  
*...*

CIDA EPNE

FLEPAR V. NOTA A VERBALE

### LA DELEGAZIONE

*M. U. U.*

*...*

*...*

*...*

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

Resta confermato, anche per il 2016, 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 2014.

### **Principi generali**

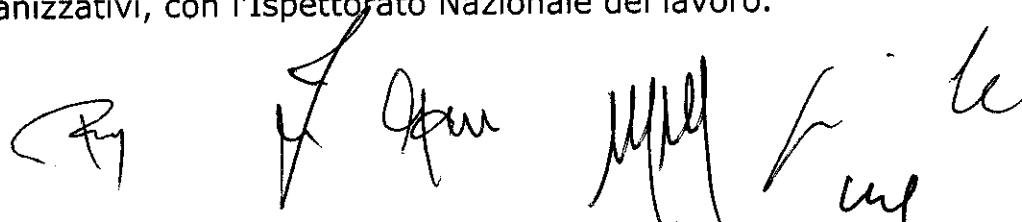
- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto a contratto EPNE effettivamente impegnato nei progetti medesimi, con la sola esclusione dei dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale.
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua i **progetti di interesse 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 Rapporto Assicurativo e, in relazione all'evolversi dei processi organizzativi, con l'Ispettorato Nazionale del lavoro.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a large signature that appears to be 'G. G. G.', a signature that looks like 'h', a signature that looks like 'h', and a signature that looks like 'u'. There are also some scattered initials and marks, including a small 'd' at the top right and a 'u' at the bottom right.



# ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel.5487.2130

## INCONTRO DI DELEGAZIONE 8 luglio 2016

### OBIETTIVI PREMIANTI E PROGETTI SPECIALI 2016

#### NOTA A VERBALE

ANMI sottoscrive l'accordo su obiettivi premianti e progetti speciali per il 2016, al fine di poterne consentire l'attuazione.

Ritiene necessario, tuttavia, ribadire ancora una volta la necessità di individuare specifici obiettivi per l'Area Medica che siano indicatori di efficacia, attività ed efficienza dell'attività sanitaria.

Se, infatti, non si intende l'obiettivo di produttività come mero strumento per una redistribuzione di risorse, ma soprattutto come leva gestionale fondamentale per qualificare la missione sanitaria dell'Ente, non appare coerente imporre generici obiettivi di quantità o tempestività, quanto piuttosto individuare modalità di misurazione della performance più aderenti allo sviluppo progressivo del Modello Sanitario in attuazione, rispondenti alle logiche di organizzazione strategica e direzionale.

Osserva, inoltre, che ad oggi non risulta messa in atto alcuna forma di monitoraggio o di misurazione oggettiva- con strumenti idonei e appositamente concepiti- del fenomeno del malfunzionamento delle procedure informatiche, che nell'anno trascorso ha raggiunto dimensioni preoccupanti per entità e sistematicità.

È evidente, invece, che la valutazione dell'impatto che tali disfunzioni presentano sul raggiungimento degli obiettivi di produzione è assolutamente necessaria, nella misura in cui i risultati positivi, in presenza di sistemici impacci strumentali, sono sempre più garantiti con aumento del carico di pressione sugli operatori e deterioramento del benessere organizzativo complessivo, che rischiano di mettere in pericolo gli standard qualitativi delle prestazioni.

Roma, 8 luglio 2016

Segretario Nazionale ANMI  
Dott.ssa Norma Zama

P.



## COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA  
Tel. 0654873959 - fax 0654873955 - [www.autonominail.it](http://www.autonominail.it) - [cisal@inail.it](mailto:cisal@inail.it)

### NOTA A VERBALE

#### “SISTEMA PREMIANTE 2016”

La scrivente O.S., nel sottoscrivere il presente Verbale, evidenzia la necessità di collocare l'Accordo sul Sistema Premiante nell'ambito di una necessaria rivisitazione del vigente CCIE che, nel rivedere i meccanismi di conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative e Fisse, valuti la possibilità concreta di attivare politiche mirate in favore della crescita del Personale tutto sia sotto l'aspetto economico che professionale.

Lamenta, anche per la definizione in corso d'anno del presente Accordo, la necessaria attenzione a verificare e migliorare il benessere organizzativo che sempre più si riduce negli anni, anche con la previsione di uno specifico Progetto Speciale. Infatti, sia per problematiche oggettive legate alla drastica riduzione degli organici, operata per legge, sia per i continui disservizi legati alle procedure informatiche, aumenta lo stress quotidiano nei lavoratori.

Evidenzia, inoltre, la necessità di rivedere il Nuovo Modello Organizzativo per ottimizzare l'organizzazione complessiva dell'Ente e individuare strutture capaci di rapidi interventi da attivarsi prima che si determinino ricadute sull'utenza dalle quali deriverebbe un ingiustificato stress per il Personale e, parimenti, osserva che alcuni comportamenti valutativi non diretti a “recuperare”, “migliorare” e “gratificare” il Personale e il servizio che complessivamente rende alla nostra utenza, non solo demotiva i Lavoratori ma accresce quel continuo malessere che è sempre più evidente.

Infine, sostiene con forza la necessità di meglio strutturare i Progetti Speciali in favore dei Funzionari di Vigilanza che, sebbene debbano essere organizzati in modo da abbracciare tematiche valide sull'intero territorio regionale, a nostro avviso, devono anche rispettare le competenze locali delle RSU nelle quali i colleghi hanno votato o sono stati eletti.

Roma, 8 luglio 2016

IL COORDINATORE GENERALE  
F.to Francesco Savarese



## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il verbale sul Sistema Premiante 2016 in quanto, nonostante da tempo rappresenta all'Amministrazione il disagio che vivono i lavoratori nelle Sedi per le problematiche relative al sistema informatico e la sempre più accentuata carenza di personale, anche per quest'anno non vengono ricalibrati gli obiettivi.

Auspica che la previsione di un tavolo tecnico a partire dal mese di settembre possa essere utile a migliorare il benessere organizzativo.

Il personale, che nonostante tutto nelle Sedi operative riesce comunque a dare adeguate risposte all'utenza rimane in attesa di un miglioramento significativo delle proprie condizioni di lavoro, spesso non comprese dall'Amministrazione.

Si ribadisce che l'accordo risulta parziale perché non esplicita le modalità di utilizzo del restante 30% delle risorse del fondo destinate alla performance individuale non condivisa dalla scrivente O.S.

Roma, 8 luglio 2016

USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL



Roma, 8 luglio 2016

La presente Organizzazione non sottoscrive il verbale relativo al sistema premiante per l'anno 2016 non essendo stati apportati i miglioramenti e le modifiche richiesti.

Gli obiettivi rimangono astratti, centralizzati e distanti dai servizi concretamente resi sul territorio e nei distretti produttivi e, in generale, per il mondo del lavoro.

Inoltre, continua ad essere mantenuta l'ingiustificata differenziazione tra attività ed obiettivi dell'Avvocatura Generale/Consulenze Centrali e attività e obiettivi assegnati alle Avvocature/Consulenze Territoriali, come già messo in rilievo nelle note a verbale relative alla individuazione degli obiettivi per gli anni precedenti.

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 e non risponde agli obblighi legislativi che ancor più che in passato impongono azioni collettive ed interazioni logistiche integrate, in particolare sul territorio.

Si registrano discrasie rispetto ad un sistema di valorizzazione delle Professioni multidisciplinari legali, tecniche e sanitarie non mediche.

Il mantenimento di tale differenziazione è ancora più grave in un momento di riforma della Pubblica amministrazione e di normative e linee guida in tema di integrità e anticorruzione. La conservazione dei punti di caduta è aggravata dagli esiti della valutazione dell'apporto individuale più che mai divisivi, discriminanti ed arbitrari alla luce delle recenti e prossime modifiche normative.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to avv. Tiziana Cignarelli