

Contratto integrativo di Ente 2002

VERBALE DI INTESA

Il giorno 31 Maggio 2002, presso la sede centrale dell'Inail di Piazzale Pastore n.6, Roma, si è svolto l'incontro tra la Delegazione di parte pubblica e le OOSS al livello nazionale per la contrattazione integrativa anno 2002, con particolare riguardo alle linee programmatiche di contrattazione ed all'individuazione delle risorse finanziarie.

Per quanto riguarda gli istituti dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi nonché i progetti speciali, le parti concordano sulle linee esposte nel testo allegato (all. n.1), che forma parte integrante del presente verbale.

Per quanto riguarda le risorse economiche per l'anno 2002, le parti convengono che le successive intese sottoscritte prima della definizione del CCNL di comparto, relative all'individuazione ed utilizzo delle risorse finanziarie ed alla regolamentazione di istituti economici, faranno riferimento alle risorse storiche dei Fondi di Ente per i trattamenti accessori - sulla base di una prima ipotesi di quantificazione provvisoria già valutata dalle parti secondo i parametri della Legge Finanziaria 2002 - fatta salva la possibilità di adeguamento delle stesse intese in relazione all'esatta determinazione delle risorse del Fondo a seguito della definitiva approvazione del CCNL di comparto.

L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di sviluppare, informandone le OOSS, forme innovative di finanziamento dei Fondi, in attuazione dell'articolo 31 del CCNL 98/2001 e dell'articolo 43 della Legge 27.12.1997, n. 449 (Legge Finanziaria 1998), con particolare riferimento a proventi derivanti da convenzioni o disposizioni di legge.

In attesa della definitiva quantificazione circa l'entità del Fondo delle Aree professionali A,B e C, le parti convengono sulla corresponsione, nella misura storica, dell'acconto sui compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi nel prossimo mese di Luglio .

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *M. Vittoria Groia*

CISL *M. M. M.*

UIL *Federico Della Monaca*

CSA di CISAL/FIALP *Fior*

RDB *R. R.*

LA DELEGAZIONE

Luc
Luc
Luc
Luc
Luc
Luc

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PROGETTI SPECIALI

In attesa dell'emanazione del CCNL del Personale del comparto degli Enti pubblici non economici, relativo al quadriennio 2002 – 2005, le seguenti linee sono declinate sulla base delle disposizioni contenute nel Contratto precedente, con riserva di integrazioni successive, in relazione alle innovazioni che saranno apportate.

Il processo di trasformazione strutturale per adeguare l'assetto organizzativo ed informatico alla nuova missione dell'Ente, ha prodotto, nella prima fase di implementazione, disfunzioni operative che tuttora incidono sui livelli di servizio reso agli utenti e sulle condizioni lavorative del personale.

Gli impatti organizzativi derivano dalla simultaneità dei vari processi di cambiamento, tra i quali si individua soprattutto la complessità del progetto di "migrazione" delle procedure informatiche.

Le **strutture** fronteggiano la situazione ricorrendo a tutte le risorse organizzative disponibili. A livello territoriale, la negoziazione sugli **obiettivi di produzione** per l'anno 2002 - svolta sulla base di parametri che tengono conto delle risultanze e delle criticità persistenti – ha riguardato essenzialmente le modalità localmente ritenute più opportune per il più rapido recupero dei livelli di efficienza/efficacia raggiunti in precedenza. Anche a livello centrale l'individuazione degli **obiettivi di sviluppo** per l'anno 2002 è stata indirizzata, sulle linee tracciate dagli obiettivi operativi del piano triennale, dalla necessità di accelerare il processo di trasformazione strutturale, anche per mezzo di apposito **piano straordinario e successivo piano aggiuntivo** che riorientano l'attività in funzione delle priorità dettate dalle criticità prevalenti.

Il **personale** ha affrontato le difficoltà lavorative con impegno ed abnegazione ed ha prodotto uno sforzo aggiuntivo per contenere le criticità e mantenere livelli di servizio apprezzabili, mostrando in genere una forte capacità di adattamento ed una presa di coscienza della complessità delle innovazioni introdotte.

In tale situazione, il **Contratto integrativo di Ente per il 2002** – pur con riserva di integrazione in relazione ai contenuti del nuovo CCNL - deve fornire il suo

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom.

contributo essenziale al fine di: incentivare il personale a mantenere ed accentuare l'impegno profuso, correlarsi con le iniziative ed i piani/programmi delle strutture, rinforzare le leve a disposizione della dirigenza.

Per quanto riguarda, più in particolare, il contenuto degli istituti (**Compensi incentivanti la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi e Progetti speciali**), per il 2002 devono essere confermate e rafforzate le linee direttrici stabilite nel C.I.E. 2001, in quanto dimostratesi efficaci nell'ambito delle strutture territoriali.

Nell'attuale fase di transizione, l'obiettivo prioritario deve rimanere quello di ristabilire il pieno equilibrio operativo a garanzia delle funzioni demandate alle singole strutture.

I **compensi collettivi**, pertanto, avranno come scopo il recupero dei livelli produttivi e di qualità del servizio, tenendo anche conto degli obiettivi di piano già individuati e determinati, si ribadisce, su parametri aderenti alla realtà produttiva delle Unità nonché delle specifiche situazioni lavorative di ciascuna struttura.

I **progetti speciali**, viceversa, saranno diretti a fronteggiare gli impatti organizzativi delle innovazioni, di nuove soluzioni e/o adempimenti, l'impianto anche sperimentale di nuovi strumenti organizzativi, la gestione di fasi critiche locali, temporanee, specifiche o eccezionali. In tale ambito, fermo restando il principio del coinvolgimento di tutto il personale, deve essere confermata la differenziazione dei compensi (100% per il personale delle Strutture Centrali; 120% per quello delle strutture territoriali), quale riconoscimento del diverso impatto delle trasformazioni in corso.

Dal punto di vista delle regole, infine, è da confermare il principio - e da migliorare l'attuazione - del **decentramento** della gestione anche economica degli istituti. A tale scopo, saranno affinati e ribaditi i criteri organizzativi già indicati alle Direzioni regionali, volti a sottolineare l'importanza dei momenti di gestione della pianificazione.

Per entrambi gli istituti la graduazione dei compensi è commisurata alle percentuali di scostamento dagli obiettivi, secondo la seguente scala parametrica:

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

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like 'Lina', 'Rosa', 'Fina', 'Gloria', and others, along with a circled signature and a large scribble.

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

I progetti o gli obiettivi non quantificabili (ad esempio: svolgimento di attività) devono comunque prevedere un sezionamento delle attività tale da consentire la determinazione della parametrizzazione suddetta.

Scadenze temporali per entrambi gli istituti

- **giugno 2002:** termine per la contrattazione locale;
- **luglio 2002:** corresponsione acconto dei compensi incentivanti, subordinata alla acquisizione delle certificazioni, da effettuare dalle Direzioni regionali, sulle avvenute contrattazioni locali da parte delle Sedi dipendenti e sulla congruenza degli obiettivi e dei progetti individuati, nonché dalle Strutture regionali e centrali per i propri apparati organizzativi;
- **ottobre 2002:** corresponsione acconto progetti speciali;
- **31 ottobre 2002 e 31 gennaio 2003:** termini per le verifiche locale intermedia (al 30 settembre) e finale (al 31 dicembre);
- **novembre 2002:** verifica intermedia a livello nazionale;
- **febbraio 2003:** termine inoltro dati di monitoraggio, dopo i controlli regionali;
- **marzo 2003 :** verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2003:** saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2003:** saldo progetti speciali.

1 - FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI per il 2002

Presupposti

- I compensi incentivanti costituiscono leva gestionale per il miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza e per l'eliminazione di eventuali criticità, ad ogni livello di struttura.
- Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi di attività e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti.

Handwritten signatures and initials:
- Top: A large, stylized signature.
- Middle: A signature that appears to read "Giac".
- Bottom: A signature with the number "3" written below it.

- Per l'anno 2002, sotto il profilo strettamente organizzativo, occorre considerare il forte impatto che il processo di cambiamento, ed in particolare la migrazione delle procedure, ha determinato sull'operatività delle strutture.
- Gli obiettivi individuati devono essere quantificabili; il monitoraggio può essere effettuabile da sistema ovvero in base a rilevazioni extrasistema: in tal caso i risultati dovranno comunque essere "certificati" dai responsabili delle competenti Strutture.
- L'esigenza della piena decentralizzazione nella individuazione, nella gestione e nella verifica degli obiettivi, secondo i criteri fissati per il C.I.E. 2001, è confermata e rafforzata con il presente accordo.

CRITERI E RELAZIONI SINDACALI

Le Sedi, previa contrattazione integrativa locale, definiscono almeno **quattro obiettivi** finalizzati al ripristino dei livelli produttivi e della qualità del servizio, anche secondo gli obiettivi di produzione individuati nel piano 2002, oppure al recupero dell'arretrato o alla risoluzione di specifiche criticità locali.

Negli ambiti provinciali nei quali operano diverse strutture, possono essere previsti, in accordo con i relativi responsabili, obiettivi differenziati per ciascuna di queste, ferma restando la titolarità della contrattazione attribuita ai dirigenti.

Le Strutture regionali definiscono, previa contrattazione integrativa locale, almeno quattro obiettivi da individuare tra quelli specifici di piano regionale 2002, e/o tra le criticità o specificità locali, con valenza di ciascun obiettivo non inferiore al 15%, calibrandoli in relazione alle tipiche funzioni delle Strutture medesime. L'individuazione degli obiettivi di piano deve tener conto delle diverse realtà operative e conseguenti esigenze delle Sedi dipendenti.

Le Strutture centrali, previa contrattazione integrativa locale, definiscono quattro obiettivi da individuare tra quelli del Programma 2002 e/o tra le criticità specifiche, con valenza di ciascun obiettivo non inferiore al 15%.

In sede di contrattazione, l'individuazione di ciascuno degli obiettivi, deve essere accompagnata da: indicazione delle motivazioni alla base della scelta; valorizzazione delle rispettive incidenze economiche

In sede di verifica intermedia e finale, saranno valutate congiuntamente le difficoltà che possano aver ostacolato il raggiungimento degli obiettivi da parte delle Strutture, con particolare attenzione alle situazioni delle singole Sedi.

2 - Progetti speciali anno 2002

Si conferma per il 2002 che la scelta, 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** nonché agli impegni derivanti da progetti o attività governati dai superiori livelli di struttura (realizzazione di progetti specifici al di fuori dei flussi processuali ordinari, impatto di nuovi adempimenti, esigenze operative eccezionali, sperimentazioni di nuove procedure).

La scelta di politica aziendale dell'Istituto resta quella di far fronte alle esigenze sopra esemplificate con il ricorso alle risorse interne e, nel contempo, di non penalizzare il personale non coinvolto direttamente nei singoli progetti, in quanto comunque impegnato nel mantenimento o miglioramento dei livelli di servizio complessivi. Da ciò discende la necessità di individuare, accanto ai **progetti mirati**, uno o più **progetti di carattere generale** che, pur mantenendo le caratteristiche di eccezionalità operativa e organizzativa, coinvolga il restante personale.

Le singole Strutture, previa contrattazione decentrata locale, definiscono i **progetti di interesse locale**, e per ciascuno di questi provvedono a: indicare le motivazioni alla base delle scelte effettuate; individuare i responsabili nonché le risorse interessate; definire gli obiettivi, le attività, i compiti, le tappe intermedie, i tempi di realizzazione; stabilire l'eventuale peso economico diversificato.

PRINCIPI GENERALI

- Ciascuna Struttura Centrale, Regionale e Territoriale individua un minimo di 3 progetti, con preferenza per quelli mirati, assicurando il coinvolgimento di tutto il personale; ai progetti può essere attribuito un peso economico diversificato;
- I compensi non sono tra loro cumulabili, salvo il punto seguente e non sono frazionabili per partecipazioni a segmenti di più progetti;
- E' fatta riserva di specifico progetto riservato al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva;

- La corresponsione del compenso è frazionabile – in dodicesimi – per i soli casi di assunzione o cessazione del rapporto lavorativo in corso d'anno;
- Nei casi di mobilità tra i progetti o tra le strutture, invece, le risorse percepiscono i compensi relativi al progetto al quale erano state inizialmente assegnate;
- Il calcolo del compenso è effettuato sulla base dei parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 2 gennaio 2002, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione;
- I compensi sono distinti sulla base della seguente parametrizzazione, che tiene conto del diverso impatto della trasformazione organizzativa in corso:
 - ✓ 100 per il personale delle strutture centrali;
 - ✓ 120 per il personale delle strutture territoriali;
- L'effettiva corresponsione del compenso alla singola risorsa avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.
- I budget devono essere determinati tenendo conto sia della forza che delle qualifiche professionali del personale.
- Eventuali economie che residueranno dall'attribuzione dei compensi relativi ai progetti resteranno nel budget della stessa regione (o Direzione centrale) e saranno attribuite secondo criteri stabiliti con apposita contrattazione a livello della stessa regione (o Direzione centrale), da effettuarsi prima della verifica finale.

ooo ooo ooo

Le parti riconoscono l'opportunità di una revisione della struttura della retribuzione, che operi un riequilibrio tra le componenti fondamentali (fisse) e quelle accessorie

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature