

INAIL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2003

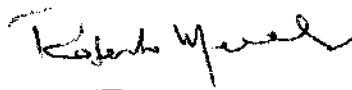




IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 17 giugno 2003, 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 a livello nazionale per la contrattazione integrativa anno 2003, 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, che forma parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Relativamente alle risorse economiche per l'anno 2003, le parti, in attesa della quantificazione dei Fondi per i trattamenti accessori del personale delle Aree A-B-C e destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/89 nonché della definitiva sottoscrizione del Ccnl di comparto 2002/2005, convengono di riconfermare - ai fini della corresponsione nel prossimo mese di luglio dell'acconto sui compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi - la misura già erogata nell'anno 2002.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL 
CISL 
UIL 
CSA di Cisl/Fialp 
R.d.B. 

LA DELEGAZIONE



PREMESSA

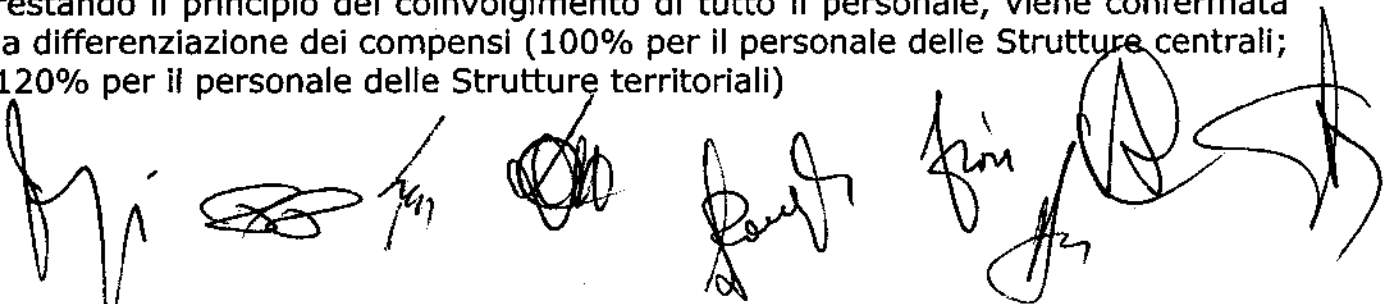
In attesa della definizione del nuovo Ccnl del personale del comparto degli Enti pubblici non economici, relativo al quadriennio 2002-2005, le linee programmatiche sono declinate sulla base delle disposizioni contenute nel contratto precedente, con riserva quindi di integrazioni successive, relative alle innovazioni che saranno apportate in sede di rinnovo contrattuale e, ovviamente, a quelle che dovessero incidere sulle regole di determinazione della retribuzione accessoria.

La contestualità delle diverse trasformazioni di sistema che l'Istituto ha attraversato nell'ultimo biennio ha determinato problemi di operatività ormai in corso di superamento, anche per mezzo di piani straordinari di recupero dell'arretrato e dei livelli di servizio. Le Strutture ed il personale hanno mostrato capacità di adattamento e di presa di coscienza della complessità delle innovazioni introdotte, come dimostrato anche dall'uso effettuato negli ultimi anni degli strumenti operativi messi a disposizione dai CIE, in particolare dei due istituti contrattuali che costituiscono il c.d. "sistema premiante" (compensi collettivi e progetti speciali).

Da una parte, infatti, l'applicazione di tali istituti è stata meglio coordinata e mirata a soddisfare distinte e specifiche esigenze (di supporto agli obiettivi di piano, per i compensi collettivi, e di sostegno ai processi di innovazione e di gestione delle criticità, per i progetti speciali), anche attraverso la sincronizzazione dei tempi delle varie fasi. Essenziale ruolo in tale revisione metodologica è stato rivestito dal potenziamento del decentramento della gestione anche economica degli Istituti, nell'ambito del quale riveste particolare rilievo la funzione di indirizzo e coordinamento delle Direzioni regionali nei momenti di individuazione e di verifica degli obiettivi e dei progetti.

Pertanto, per gli istituti in argomento del Contratto integrativo di Ente per il 2003, si confermano le modalità previste in quello precedente con l'inserimento di alcune linee di sviluppo relativamente agli obiettivi incentivanti: l'individuazione da parte delle Sedi di obiettivi monitorabili previsti nel Programma 2003, al fine di eliminare gradualmente le ultime dicotomie tra gli obiettivi di programma e gli obiettivi premianti; il coinvolgimento verticale sui risultati delle Sedi da parte delle Strutture centrali e regionali collegando una percentuale del peso economico complessivo all'andamento produttivo di tutte le Sedi (rispettivamente della nazione e della regione).

Le criticità locali, specifiche ed eccezionali, continueranno ad essere affrontate nell'ambito di "progetti speciali" appositamente definiti. In tale ambito, fermo restando il principio del coinvolgimento di tutto il personale, viene confermata la differenziazione dei compensi (100% per il personale delle Strutture centrali; 120% per il personale delle Strutture territoriali)



Scadenze temporali per ambedue gli istituti

- **27 giugno 2003**: termine per la contrattazione locale;
- **luglio 2003**: corresponsione acconto dei compensi incentivanti, subordinata alla acquisizione delle certificazioni, da effettuare dalle Direzioni regionali, sulle avvenute contrattazioni locali da parte delle Sedi dipendenti, nonché dalle Strutture regionali e centrali per i propri apparati organizzativi;
- **ottobre 2003**: corresponsione acconto progetti speciali;
- **24 ottobre 2003**: termine per la verifica locale intermedia (con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre);
- **novembre 2003**: verifica intermedia a livello nazionale;
- **30 gennaio 2004**: termini per la verifica finale a livello locale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2003);
- **13 febbraio 2004**: termine inoltro dati di monitoraggio, dopo i controlli regionali e dei verbali delle strutture regionali e centrali;
- **marzo 2004** : verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2004**: saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2004**: saldo progetti speciali.

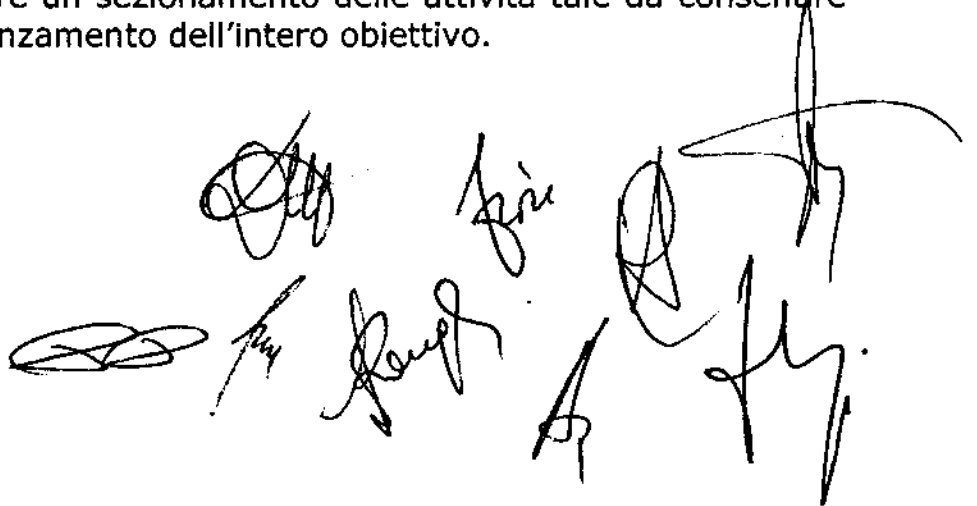
Graduazione dei compensi per ambedue gli istituti

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 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 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.



COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

PRESUPPOSTI

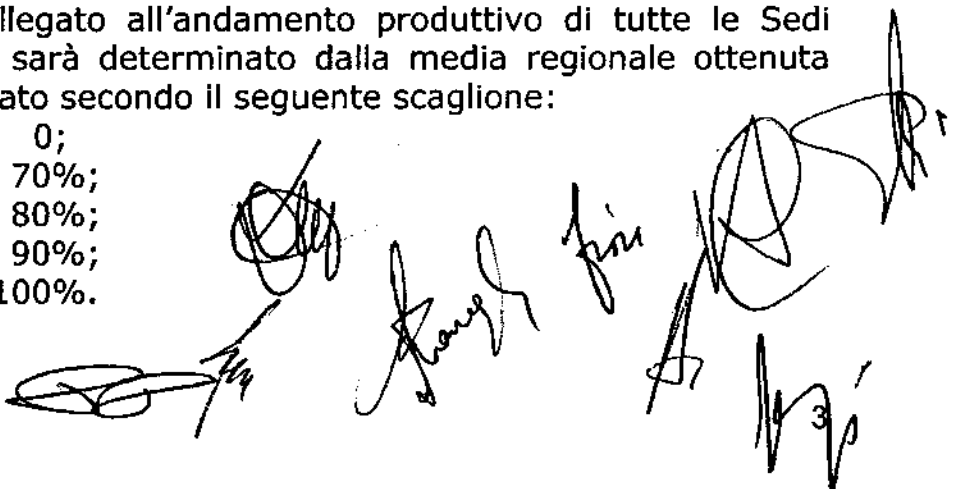
1. I compensi incentivanti costituiscono leva gestionale per il miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza e per l'eliminazione di eventuali criticità, ad ogni livello di struttura.
2. E' confermata e rafforzata l'esigenza della piena decentralizzazione nella individuazione, nella gestione e nel monitoraggio sugli andamenti degli obiettivi.
3. 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.
4. 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.

CONTRATTAZIONE E VERIFICA

1. Le **Sedi**, previa contrattazione integrativa locale, individuano **almeno tre obiettivi** - ciascuno con valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico complessivo del 100% - tra quelli monitorabili previsti nel Programma 2003, già noti a tutte le Strutture operative e riportati, nelle sintesi regionali, nell'allegato elaborato (All. n. 1).
2. La scelta è solo qualitativa e non quantitativa: pertanto, gli obiettivi individuati devono essere perseguiti nelle misure già programmate.
3. 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.
4. Le **Direzioni regionali**, previa contrattazione integrativa locale, individuano **un obiettivo** tra quelli specifici del Programma 2003 e **due obiettivi** tra le criticità o specificità locali, ciascun obiettivo con valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 75%.

Il residuo 25% sarà collegato all'andamento produttivo di tutte le Sedi dipendenti; il compenso sarà determinato dalla media regionale ottenuta dalle stesse e sarà graduato secondo il seguente scaglione:

media < 95%:	0;
da 95 a 97%:	70%;
da 97,01 a 98,50%:	80%;
da 98,51 a 99,50%:	90%;
da 99,51 a 100%:	100%.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials like 'M', 'A', 'F', and others that are more complex and stylized. They are scattered across the lower right portion of the page, overlapping the table and extending towards the right margin.

5. Le **Strutture centrali**, previa contrattazione integrativa locale, definiscono **tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2003, ciascun obiettivo con valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 75%.

Il residuo 25% sarà collegato alla media ottenuta da tutte le Direzioni regionali ed il compenso sarà graduato secondo il seguente scaglione:

media < 94%:	0;
da 94 a 96%:	70%;
da 96,01 a 97,50%:	80%;
da 97,51 a 99%:	90%;
da 99,01 a 100%:	100%.

6. Le Strutture non sedi di R.S.U. effettuano le contrattazioni presso le Strutture dirigenziali di rispettivo riferimento.

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, a causa degli aggravii lavorativi provocati alla generalità delle Strutture dell'Ente dall'attuazione delle modifiche legislative e procedurali in atto.

MODALITA' 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:

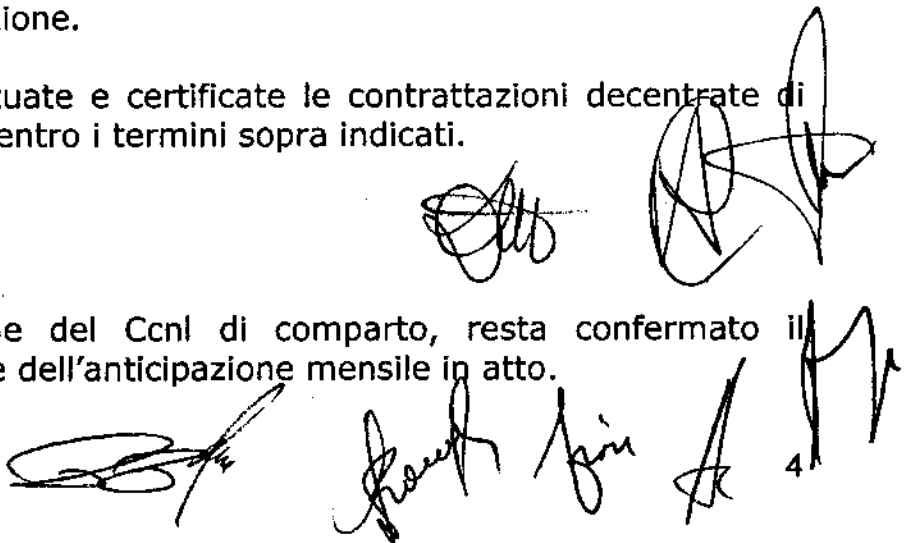
- l'individuazione di ciascuno degli obiettivi scelti come premianti, con indicazione delle motivazioni alla base della scelta;
- le valorizzazioni delle rispettive incidenze economiche, tenendo conto delle valenze minime stabilite;
- le percentuali massime di scostamento rispetto al raggiungimento degli obiettivi individuati, che daranno conseguentemente luogo alla graduazione dei compensi secondo fasce decrescenti pari a 100% - 90% - 80% - 0.

L'avvenuta contrattazione, che dovrà risultare da appositi verbali, sarà certificata dai rispettivi dirigenti responsabili delle Direzioni regionali e provinciale e delle Strutture centrali. La Sede regionale di Aosta provvederà direttamente a detta certificazione.

Devono, inoltre, essere effettuate e certificate le contrattazioni decentrate di verifica (intermedia e finale), entro i termini sopra indicati.

ANTICIPAZIONE MENSILE

Fino alla concreta attuazione del Ccnl di comparto, resta confermato il meccanismo di corresponsione dell'anticipazione mensile in atto.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below, some with the number '4' written next to them.

EROGAZIONE DELL'ACCONTO

La corresponsione dell'acconto è subordinata all'acquisizione di tutte le certificazioni sulle avvenute contrattazioni, da parte della Direzione Centrale Programmazione, Organizzazione e Controllo, entro e non oltre il **4 luglio 2003** e verrà effettuata con le competenze del mese di luglio 2003, avendo a riferimento la scala parametrale già in vigore:

Le parti assumono il reciproco impegno di verificare la coerenza della suddetta scala parametrale una volta definito il nuovo Ccnl di comparto.

EROGAZIONE DEI COMPENSI COLLETTIVI

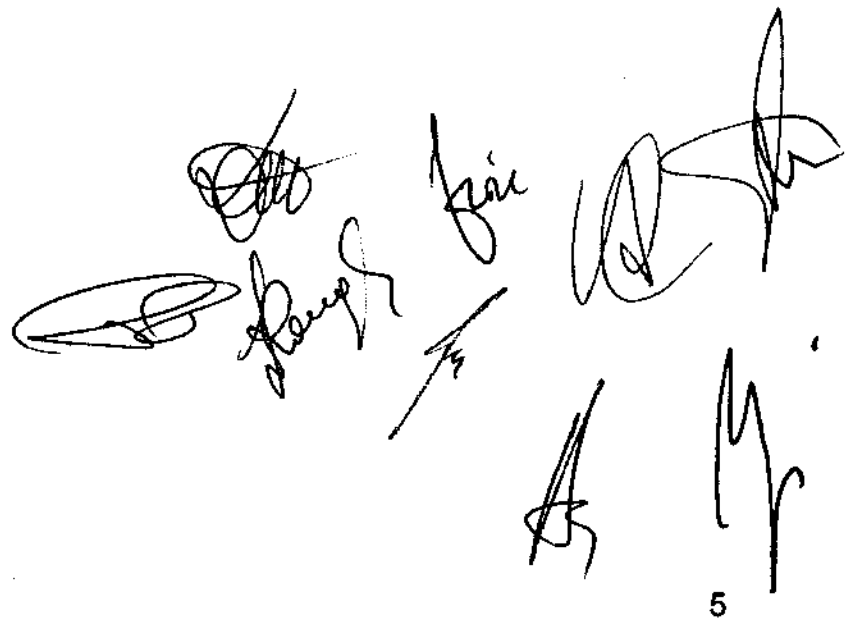
Per la concreta erogazione dei compensi, all'atto della verifica finale dovrà essere indicata nei relativi verbali la fascia percentuale in cui si collocano i compensi.

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

- 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.



Handwritten signatures and initials, including the word "fine" written in the center.

PROGETTI SPECIALI ANNO 2003

Nella linea di consolidamento del processo di decentramento, si conferma anche per il 2003 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).

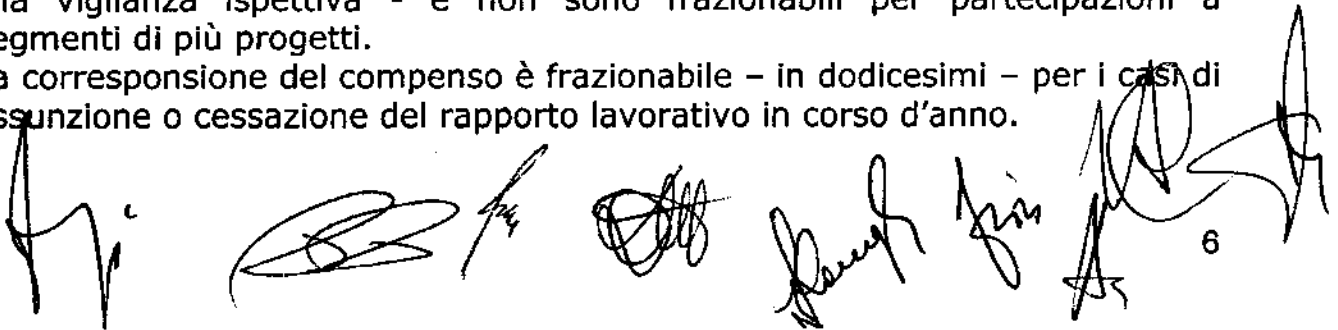
La scelta di politica aziendale dell'Istituto resta quella di far fronte alle esigenze sopra esemplificate con il ricorso alle risorse interne e, nel contempo, di non penalizzare il personale non coinvolto direttamente nei singoli progetti, in quanto comunque impegnato nel mantenimento o miglioramento 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, individuano i **progetti di interesse locale**, e per ciascuno di questi provvedono a:

- definire gli obiettivi, le attività, i compiti, le tappe intermedie, i tempi di realizzazione;
- indicare le motivazioni alla base delle scelte effettuate;
- individuare i responsabili, nonché le risorse interessate;
- stabilire l'eventuale peso economico diversificato per riconoscere il maggior o il minor rilievo delle attività che sono alla base dei progetti scelti.

PRINCIPI GENERALI

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi.
- Ciascuna Struttura Centrale, Regionale e Territoriale individua un **minimo di 3 progetti**, ai quali può essere attribuito un peso economico diversificato.
- La scelta degli obiettivi dovrà essere tale da coinvolgere tutte le professionalità in forza, compresi i medici ed i professionisti, in almeno un obiettivo.
- I compensi non sono tra loro cumulabili - salvo il caso in cui tra i progetti rientri quello in materia di vigilanza integrata destinato al 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.



6

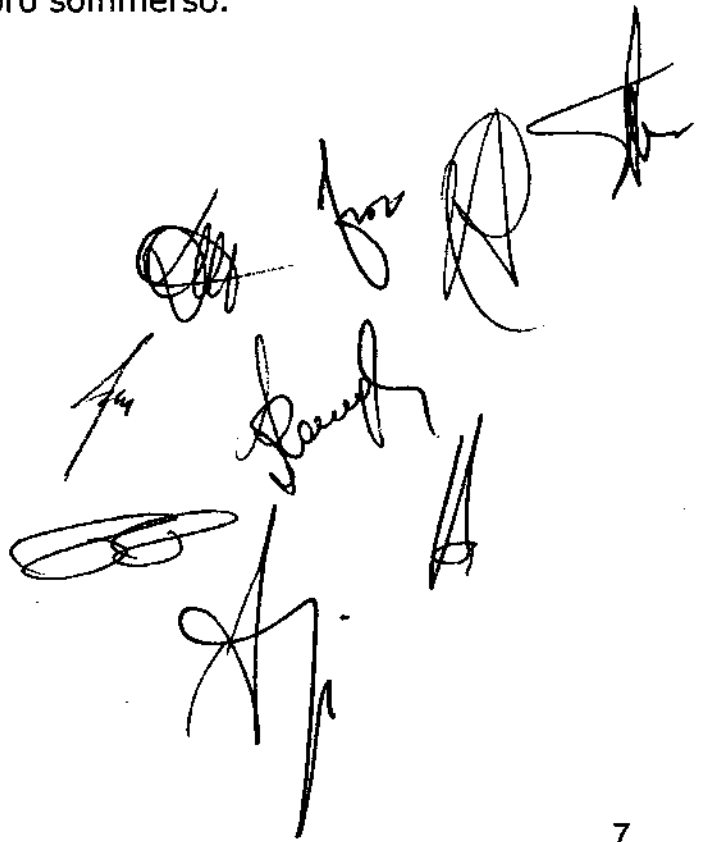
- Nei casi di mobilità tra i progetti o tra le strutture, invece, le risorse percepiscono i compensi relativi al progetto al quale erano state inizialmente assegnate.
- Il calcolo del compenso è effettuato sulla base dei parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 1° gennaio 2003, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione.
- I compensi sono distinti sulla base dei criteri di parametrizzazione vigenti nel 2002.

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

Nell'ambito del fondo complessivo verrà stabilito uno stanziamento per l'erogazione dei compensi al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva, da ripartire tra le Regioni proporzionalmente alla forza del personale suddetto risultante al 1° gennaio 2003, destinato a compensare - secondo modalità locali e cumulativamente con l'eventuale partecipazione ad altri progetti - l'effettivo svolgimento di accessi fuori del territorio della provincia e/o della regione di appartenenza, per un congruo periodo di tempo (almeno 15/20 giorni lavorativi) nell'arco dell'anno, da realizzarsi nell'ambito di iniziative riguardanti l'emersione del lavoro sommerso.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower right portion of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature appears to contain the word 'for'.

201-1

PROGRAMMI REGIONALI
RIEPILOGO NAZIONALE anno 2003

OBIETTIVO	OBIETTIVI MONITORABILI
LINEA PREMI	
A.1	ATTIVITA' DI VIGILANZA ASSICURATIVA
A.2	LIQUIDAZIONE VERBALI ISPETTIVI
A.2.1	- Liquidazione Verball INAIL entro 30 gg.
A.2.2	- Liquidazione Verball INPS / Altri Enti entro 45 gg.
A.4	CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO
A.4.2	- Decisioni, entro 120 gg. dal ricevimento, sul ricorso di competenza della Sede, esclusi quelli con azioni di surroga o di regresso in corso.
A.6	GESTIONE E DEFINIZIONE DEI CREDITI 2003
A.6.2	- Emissione provvedimenti di variazione (escluse cessazioni) entro 30 giorni
A.7	CONSOLIDAMENTO ARCHIVI CLIENTI
A.7.1	- Tempi medi emissione certificati assicurativi clienti
A.7.2	- Tempi medi apertura P.A.T.
A.7.3	- Tempi medi cessazione P.A.T.
LINEA PRESTAZIONI	
B.4	COSTITUZIONE RENDITE DIRETTE NORMALI DA INFORTUNIO ENTRO 120 gg.
B.5	RIDUZIONE TEMPI MEDI COSTITUZIONE RENDITE DIRETTE NORMALI DA MALATTIA PROFESSIONALE
B.8	RIDUZIONE CERTIFICAZIONE ESTERNA (rapporto certificati / casi definiti)
B.9	SPESA PER PROTESI (Incremento del rapporto: autoconsumo/ acquisti totali)
ATTIVITA' STRUMENTALI	
D.1	CONTENIMENTO DEL CONTENZIOSO LEGALE (rapporto: Cause iniziate / Sentenze emesse + Definizioni extragiudiziarie)
D.2	DEFINIZIONE DEL CONTENZIOSO LEGALE (rapporto: Definizioni extragiudiziarie / Sentenze emesse + Definizioni extragiudiziarie)
D.3	CONTENZIOSO LEGALE PREMI (rapporto: cause iniziate in 1° grado, escluso amianto/Portafoglio ditte)
D.4	CONTENZIOSO LEGALE PRESTAZIONI (rapporto: cause iniziate in 1° grado/N. eventi denunciati)
D.5	INCREMENTO ENTRATE DA AZIONI DI RIVALSA (incasso Cap.060 - sc.02-03)
OBIETTIVI PROPRI DELLA DIREZIONE REGIONALE	
	ABBATTIMENTO DELL'INDICE DI VARIAZIONE RILEVATO AL 31.12.2002 PER LE LINEE DI PRODOTTO: - Tempi medi costituzione Rendite Normali da malattia professionale - Tempi medi costituzione Rendite da infortunio + M.P. da collegiale - Riduzione tempi medi definizione malattie professionali
A.4.1	- Definizione, entro 60 gg. dal ricevimento, dell'istruttoria dei ricorsi presentati dai D.L. ex art.39 T.U., al Consiglio di amministrazione, per il tramite delle Direzioni regionali.

