

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2005

## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 1 marzo 2005, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n. 6 - Roma - si è svolto un incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale per la contrattazione integrativa per l'anno 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 della piattaforma del CIE 2004- 2005 presentata 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.

In attesa della definitiva quantificazione dei Fondi e del relativo utilizzo dei Fondi stessi, le parti - ai fini della corresponsione con le competenze del mese di luglio dell'acconto sui compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi al personale delle Aree A, B, C e destinatari dell'art. 15, comma 1, della legge n. 88/89 - convengono di confermare la misura percentuale applicata negli anni precedenti (50% delle specifiche risorse)

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Rosario Mauri*  
CISL *Roberto*  
UIL *Augusto Della Gioia*  
CSA di Cisl/Fialp *Fin*  
R.d.B. *Leventi*

### LA DELEGAZIONE

*Antonio*  
*Antonio*  
*Antonio*  
*Antonio*

# PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PROGETTI SPECIALI

## ANNO 2005

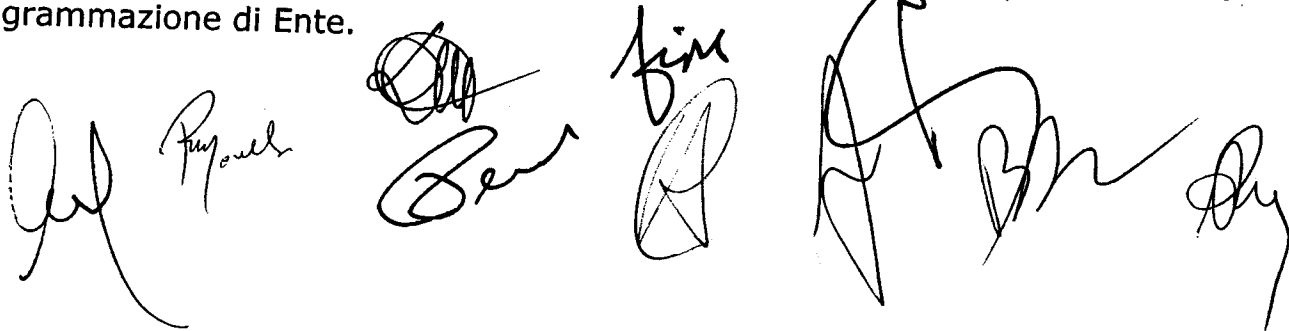
Il sistema premiante dell'Istituto è declinato in attuazione del nuovo CCNL 2002-2005 relativo al personale delle Aree e tenendo conto delle Piattaforme del C.I.E. 2004-2005 presentata dalle OO.SS..

Il sistema, in quanto leva gestionale di incentivazione del personale, si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi ed ha lo scopo di coinvolgere tutto il personale valorizzando il confronto con le OO.SS..

In tale contesto si rileva la coerenza tra le citate scelte prioritarie e gli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza per il triennio 2005-2007, con specifico riferimento alla "qualità della tutela", obiettivo rispetto al quale lo stesso Organo ha individuato in termini di priorità il definitivo ripristino delle necessarie condizioni di efficacia ed efficienza della produzione.

Il conseguente quadro programmatico dell'Ente per il 2005 è stato già chiaramente delineato nella pianificazione operativa, che il Consiglio di amministrazione, con propria delibera n. 33 del 25 gennaio u.s., ha predisposto per lo stesso triennio 2005-2007, sulla base dei richiamati obiettivi strategici.

Nell'approssimarsi della conclusione del processo programmatico per il 2005, che in questo momento coinvolge le strutture centrali nella completa declinazione dei rispettivi obiettivi gestionali e vede le strutture territoriali già impegnate nelle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi di produzione per il 2005, appare conseguenziale definire le linee programmatiche per la contrattazione integrativa 2005, in una prospettiva di sviluppo logico e coerente delle correlazioni intercorrenti tra sistema premiante e programmazione di Ente.



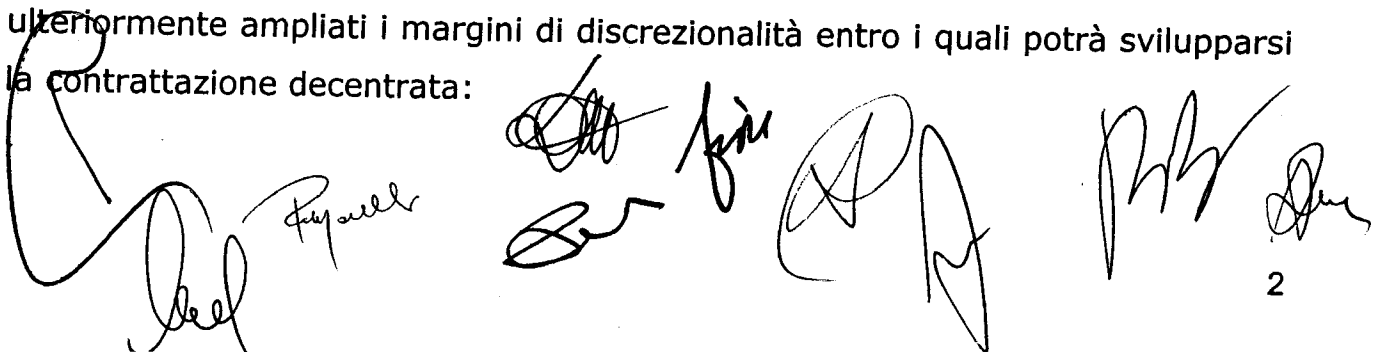
I due istituti contrattuali che costituiscono il sistema premiante (**"Compensi incentivanti la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi"** e **"Progetti speciali"**) si sono sviluppati nel corso degli ultimi anni in modo organico e coerente con gli altri sistemi collaterali, mantenendo la netta distinzione in relazione alle finalità rispettivamente perseguite: raggiungimento degli obiettivi di piano dell'Istituto e gestione delle specifiche criticità locali.

La principale caratteristica del sistema adottato è il decentramento della gestione dei due istituti, per fornire leve gestionali efficaci ai singoli Dirigenti di Sede. Ovviamente il decentramento è produttivo di valore aggiunto se avviene nell'ambito di una cornice nazionale che detta i criteri di massima e le direzioni verso cui tendere: in tal senso gli obiettivi "premiati" sono selezionati tra gli obiettivi di Piano dell'Istituto, con particolare preferenza per quelli individuati come prioritari.

Il supporto all'attività operativa delle Sedi richiede la necessaria collaborazione delle strutture di Staff per il cui personale è pertanto confermato il criterio della corresponsabilizzazione sui risultati produttivi delle Sedi, secondo parametri definiti: viene così a delinearsi un contesto unitario che coinvolge tutte le risorse professionali nel perseguimento degli obiettivi dell'Istituto.

L'impianto delineato trova rafforzamento nella previsione 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 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 2005 sono ulteriormente ampliati i margini di discrezionalità entro i quali potrà svilupparsi la contrattazione decentrata:



- presso le Sedi gli obiettivi "premiati" potranno essere individuati nell'ambito dell'intera gamma degli obiettivi di piano monitorabili (all. 1), con un ulteriore ampliamento della possibilità di scelta da 24 a 31 obiettivi rispetto allo scorso anno;
- alcuni di questi obiettivi (8) vengono qualificati come prioritari, in quanto maggiormente significativi rispetto alla linea strategica perseguita dall'Ente del pieno recupero di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi primari all'utenza;
- le possibili scelte delle Sedi sono di almeno 2 obiettivi prioritari e almeno 3 degli altri obiettivi.

Si conferma infine la totale autonomia della contrattazione decentrata per l'individuazione dei progetti speciali, in numero minimo di tre per ciascuna struttura.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top center is a large, stylized signature. Below it, from left to right, are: a circular scribble, the name 'Figueroa', the word 'finc', and two more scribbles. At the bottom, from left to right, are: a large signature, a signature, a signature, and a signature.

## **CRITERI VALIDI PER AMBEDUE GLI ISTITUTI**

### ***Scadenze temporali***

- **25 marzo 2005**: termine per la contrattazione decentrata locale
- **luglio 2005**: corresponsione acconto dei compensi incentivanti
- **22 luglio 2005**: termine per la 1^ verifica locale (con riferimento ai dati di produzione al 30 giugno e riallineamento degli obiettivi e/o target)
- **settembre 2005**: 1^ verifica intermedia a livello nazionale
- **ottobre 2005**: corresponsione acconto progetti speciali
- **21 ottobre 2005**: termine per la 2^ verifica intermedia locale (con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre)
- **novembre 2005**: 2^ verifica intermedia a livello nazionale
- **27 gennaio 2006**: termine per la verifica locale finale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2005)
- **25 febbraio 2006**: termine inoltre dati di monitoraggio, dopo i controlli regionali, e dei verbali delle strutture regionali e centrali;
- **marzo 2006** : verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2006**: saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2006**: 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:

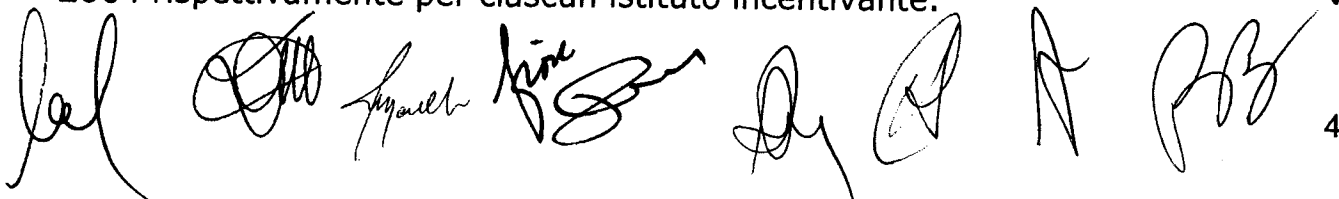
- da 90% a 100%: 100%
- da 80% a 89,9%: 90%
- da 70% a 79,9%: 80%
- inferiore a 70%: 0

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 2004 rispettivamente per ciascun istituto incentivante.



4

L'erogazione degli acconti per gli "obiettivi premianti" verrà effettuata con le competenze del mese di luglio 2005, 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 relativi ad entrambi gli istituti vengono corrisposti sulla base del **merito partecipativo individuale** e sono 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, tempestiva e circostanziata 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

Le parti si riservano di valutare congiuntamente, in sede di verifiche intermedie e finale, le difficoltà che possono ostacolare il raggiungimento di tutti gli obiettivi premianti e dei risultati attesi nei progetti speciali.

## **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 eventuale indicazione delle motivazioni alla base delle scelte;
- le valorizzazioni delle valenze economiche relativamente agli obiettivi premianti.



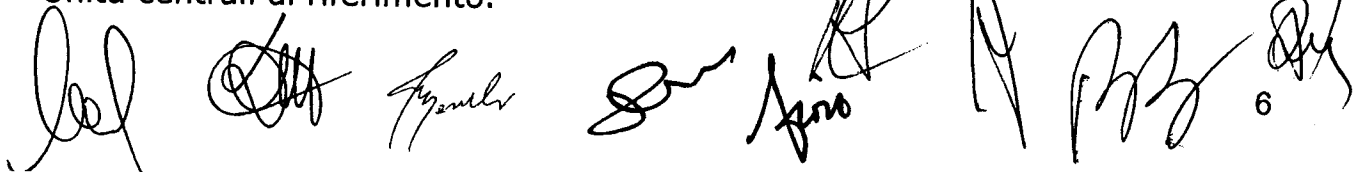
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the page. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to read 'Fumel', a signature that appears to read 'Fini', a signature that appears to read 'P. A.', a signature that appears to read 'D. M.', and a signature that appears to read 'P. M.' with a small number '5' written below it.

## 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 "premiati" delle **Sedi** sono individuati, in relazione alle esigenze operative locali, tra quelli del Programma 2005 elencati nell'allegato elaborato (**allegato 1**). Alcuni di tali obiettivi sono evidenziati come "**prioritari**" in quanto particolarmente rilevanti per l'Istituto.
2. Le **SEDI**, previa contrattazione integrativa locale, individuano **almeno 2 obiettivi prioritari e almeno 3 degli 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 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 proprie 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.
7. Le **STRUTTURE CENTRALI**, previa contrattazione integrativa locale, definiscono **almeno tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2005 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.
8. Le Strutture non sedi di R.S.U. effettuano le contrattazioni con le rispettive Unità centrali di riferimento.



6

## 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.

### PRINCIPI GENERALI

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi (Dirigenti, Medici, Professionisti, Personale delle Aree e destinatario ex art. 15 della Legge 88/89).
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua progetti (complessivamente per un **minimo di tre**) tali da coinvolgere tutte le professionalità in forza, compresi medici, professionisti e personale addetto alla vigilanza ispettiva.
- 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 di eventuali linee di indirizzo emanate a livello centrale. Nelle stesse contrattazioni sono anche definite le modalità di svolgimento di eventuali progetti riservati al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva, compensati cumulativamente con la partecipazione ad altri progetti da parte dello stesso personale.

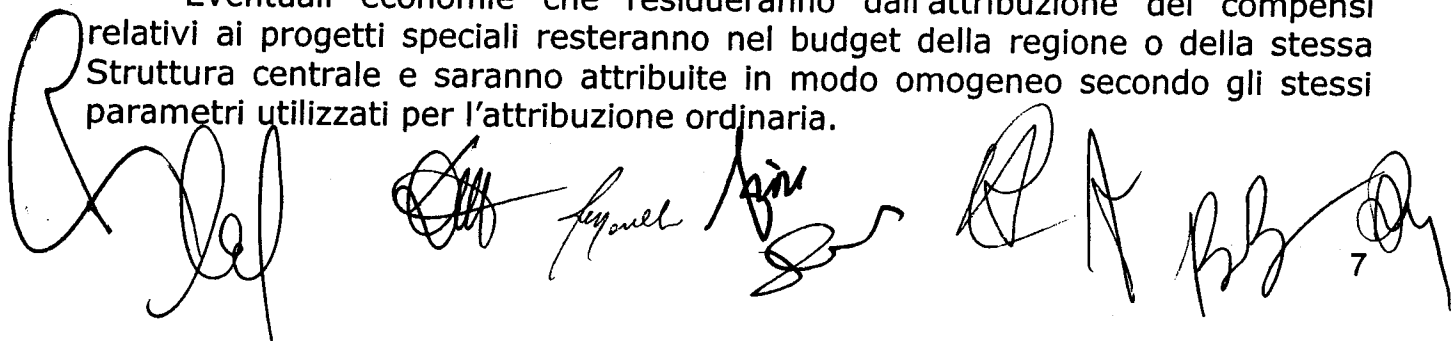
Il calcolo del compenso è effettuato sulla base dei parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 1° gennaio 2005, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione.

Lo stanziamento è ripartito tra le Strutture proporzionalmente alla forza risultante al 1° gennaio 2005, 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.

Per i progetti riservati al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva, nell'ambito del fondo per i progetti speciali viene previsto uno stanziamento specifico, da ripartire tra le Regioni proporzionalmente alla forza relativa a tale personale, risultante al 1° gennaio 2005 ed al parametro corrispondente del restante personale.

Eventuali economie che residueranno dall'attribuzione dei compensi relativi ai progetti speciali resteranno nel budget della regione o della stessa Struttura centrale e saranno attribuite in modo omogeneo secondo gli stessi parametri utilizzati per l'attribuzione ordinaria.





codice	OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2005	Unità di misura	
<b>LINEA AZIENDE</b>			
A.1.1	Vigilanza assicurativa - Premi omessi accertati	migliaia di EURO	PRIORITARIO
A.1.2	Vigilanza assicurativa - Aziende non regolari ispezionate / aziende ispezionate	Val. %	
A.2.1	Liquidazione verbali ispettivi INAIL entro 30 gg.	Val. %	
A.2.2	Liquidazione verbali ispettivi INPS / altri Enti entro 45 gg.	Val. %	
A.2.3	Smaltimento verbali INAIL giacenti al 31.12.2004	Val. %	
A.2.4	Smaltimento verbali INPS / altri Enti giacenti al 31.12.2004	Val. %	
A.3.2	Contenzioso amministrativo - Decisioni entro 120 gg. sui ricorsi di competenza della Sede (esclusi surroga e regresso in corso)	Val. %	
A.4.1	Crediti - Normalizzazione incassi scartati e/o sospesi	Val. %	PRIORITARIO
A.4.2	Crediti - Sistemazione regolazioni art. 28 T.U.	Val. %	PRIORITARIO
A.4.3	Crediti - Sistemazione situazioni contributive con titoli a debito e a credito.	Val. %	PRIORITARIO
A.5.1	Tempi medi emissione certificati assicurativi clienti	giorni	
A.5.2	Tempi medi cessazione P.A.T.	giorni	
A.5.3	Tempi medi emissione provvedimenti di variazioni anagrafiche, contabili e classificative.	giorni	
A.6.1	Miglioramento servizi - Dichiarazione salari via INTERNET	Val. %	
<b>LINEA LAVORATORI</b>			
B.1	Riduzione tempi medi apertura casi di infortunio	giorni	
B.2	Riduzione tempi medi definizione infortuni	giorni	PRIORITARIO
B.3	Indennizzo in capitale entro 120 gg. del danno biologico derivante da infortunio	Val. %	
B.4	Indennizzo in capitale entro 120 gg. del danno biologico derivante da malattia professionale	Val. %	
B.5	Riduzione tempi medi costituzione rendite a superstiti	giorni	
B.7.1	Riaccredito ratei di rendita - Tempestività nella trattazione	Val. %	
B.7.2	Riaccredito ratei di rendita - Recupero arretrato	Val. %	PRIORITARIO
B.8.1	Rivalse - Qualificazione delle azioni di surroga	Val. %	
B.8.2.a	Rivalse - Azioni di regresso avviate per infortuni avvenuti nel triennio 2002 / 2004	Val. %	
B.8.2.b	Rivalse - Azioni di regresso avviate per infortuni avvenuti nell'anno	Val. %	
B.8.3.a	Rivalse - Azioni di regresso avviate per M.P. manifestatesi nel triennio 2002 / 2004	Val. %	
B.8.3.b	Rivalse - Azioni di regresso avviate per M.P. manifestatesi nell'anno	Val. %	
B.8.4	Entrate da azioni di rivalsa	migliaia di Euro	PRIORITARIO
B.9.1	Presa in carico - Qualificazione della certificazione medica	Val. %	
B.9.2	Presa in carico - Tempestività nell'accertamento postumi	Val. %	PRIORITARIO
<b>RIABILITAZIONE E PROTESI</b>			
D.1	Spesa per protesi - Incremento del rapporto: autoconsumo / acquisti totali	Val. %	
<b>LINEA STRUMENTALE</b>			
E.1	Utilizzo risorse finanziarie rispetto all'assegnazione	Val. %	

