

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2007

VERBALE D'INTESA

Il giorno *11 luglio 2007*, 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 2007, con particolare riguardo agli istituti dei compensi incentivanti, la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi nonché i progetti speciali.

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.

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 "realizzata" negli anni precedenti (50% delle specifiche risorse)

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL

Rosario M... ..

CISL

[Signature]

UIL

Augusto Belle... ..

CSA di Cisl/Fialp

[Signature]

R.d.B.

V. note e verbale

CIDA/ASDAPI

[Signature]

ANMI

[Signature]

LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
E PROGETTI SPECIALI
ANNO 2007**

In attesa del rinnovo del CCNL del Personale del comparto degli Enti pubblici non economici, valevole per il quadriennio 2006-2009, le linee programmatiche del "sistema premiante" dell'Istituto per l'anno 2007 sono emanate sulla base delle disposizioni contenute nel contratto precedente, con riserva di integrazioni successive, relative alle innovazioni che dovessero essere apportate in tale sede ed a quelle che dovessero incidere sulle regole di determinazione della retribuzione accessoria.

Ciò in considerazione della riaffermata validità del sistema premiante, quale essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, che si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi, coinvolgendo tutto il personale, valorizzando il confronto con le OO.SS. e dando ulteriore impulso allo sviluppo logico e coerente delle correlazioni intercorrenti tra "sistema premiante" e programmazione di Ente.

Pertanto, trova conferma l'impianto già collaudato dei due tradizionali istituti contrattuali che costituiscono il sistema premiante ("Compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi" e "Progetti speciali"), che ne rappresentano gli elementi portanti, anche in relazione alle finalità che si intendono rispettivamente perseguire: il conseguimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione e la gestione di specifiche criticità locali.

Rupacchi



fin



Vengono riproposte, pertanto, le principali caratteristiche del sistema, già sviluppate negli anni precedenti:

- decentramento della gestione dei due istituti nell'ambito dei criteri contrattati in sede nazionale, per fornire leve gestionali realmente efficaci ai Dirigenti delle Strutture operative: in tal senso gli obiettivi premianti sono selezionati tra gli obiettivi di piano dell'Istituto, con particolare preferenza per quelli individuati come prioritari;
- differenziazione dei compensi per il personale delle Strutture centrali (100%) e per quello delle Strutture territoriali (120%), nell'ambito dei progetti speciali;
- corresponsabilizzazione del personale delle Strutture di staff sui risultati produttivi delle Sedi secondo parametri definiti, nell'ambito degli obiettivi premianti;
- conferma degli attuali livelli di negoziazione e di contrattazione; in tale logica:
 - è demandata alla contrattazione locale l'individuazione di tutti gli obiettivi incentivanti (ciascuno del peso minimo del 15%), in coerenza con la previsione dell'art. 5, comma 1 del CCNL 9 ottobre 2003, che assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle Sedi territoriali abilitate alla contrattazione decentrata;
 - presso le Sedi gli obiettivi premianti potranno essere individuati nell'ambito dell'intera gamma degli obiettivi di piano monitorabili (Allegato 1);
 - alcuni di questi obiettivi, in numero di otto, vengono qualificati come prioritari, in quanto maggiormente significativi rispetto alle linee strategiche



Pinquetti



2



perseguite dall'Ente, finalizzati, tra l'altro, all'efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi primari all'utenza;

- le possibili scelte delle Sedi sono di almeno 5 obiettivi, dei quali non meno di 2 da individuare tra quelli prioritari;
- totale autonomia della contrattazione decentrata per l'individuazione dei progetti speciali, in numero minimo di tre per ciascuna Struttura.

Perault *S* *B* *fin* *AP* *S* *A* *3* *R*

- CRITERI VALIDI PER AMBEDUE GLI ISTITUTI

Scadenze temporali


- **02 luglio 2007**: termine per la contrattazione decentrata locale
- **27 luglio 2007**: corresponsione acconto dei compensi incentivanti
- **23 ottobre 2007**: termine per la verifica intermedia a livello locale (con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre)
- **27 ottobre 2007**: corresponsione acconto dei progetti speciali
- **novembre 2007**: verifica intermedia a livello nazionale
- **29 gennaio 2008**: termine per la verifica finale a livello locale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2007)
- **marzo 2008** : verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2008**: saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2008**: 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number 4 below it.

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, in sede di acconto, sono corrisposti nella stessa misura dell'anno precedente.

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

         5

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.

Contrattazione e verifiche

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 ai soli obiettivi premianti, da definire tenuto conto delle valenze minime stabilite;
- l'individuazione delle risorse impegnate in ciascun progetto speciale.

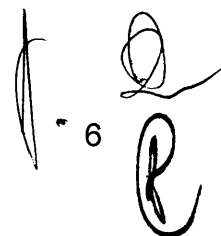
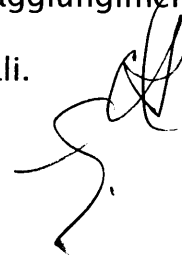
Negli stessi termini indicati dovranno essere effettuate le contrattazioni decentrate di verifica.

* * *

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.



Ruggero



6

COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

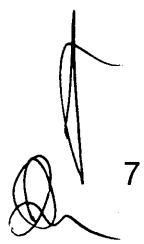
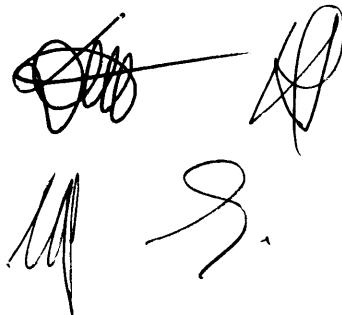
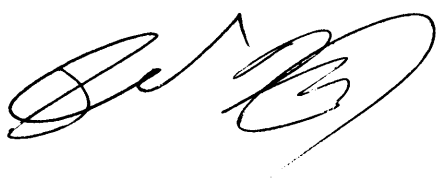
Beneficiario dei compensi è il personale delle aree A-B-C e quello destinatario ex art. 15 della Legge 88/89.

SEDI (comprese Sede Regionale di Aosta e Direzione Provinciale di Trento)

1. Gli obiettivi “premianti” delle Sedi sono individuati, in relazione alle esigenze operative locali, tra quelli del Programma 2007 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 5 obiettivi** tra quelli indicati nell'allegato 1, **di cui non meno di 2 prioritari**.

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.
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.



DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALE DI BOLZANO

Previa contrattazione integrativa locale, individuano almeno **tre obiettivi** tra quelli previsti nel Piano per le Direzioni Regionali (A.3.1, C.3 ed E.1) 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%.

Il residuo 30% sarà collegato all'andamento produttivo delle Sedi dipendenti di ciascuna Regione, verificato al tavolo negoziale in sede di contrattazione nazionale finale.

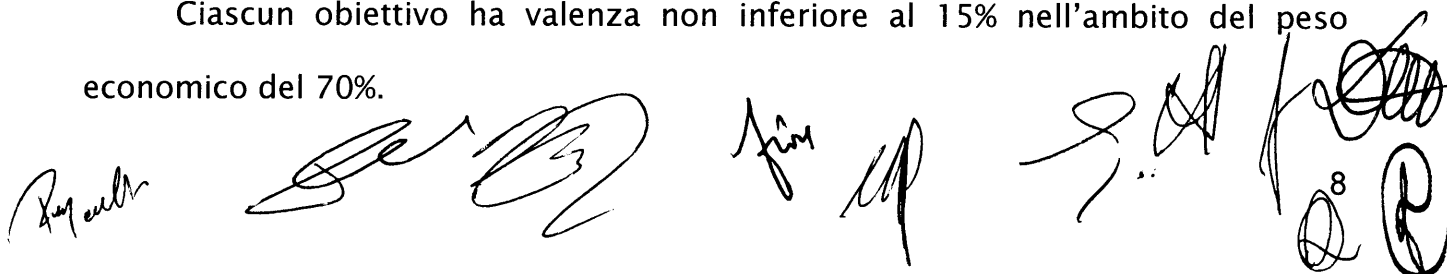
Il compenso sarà determinato dalla media regionale dei risultati delle Sedi e sarà graduato come segue:

- media < 80%: 0;
- da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore.

STRUTTURE CENTRALI

Previa contrattazione integrativa locale, definiscono almeno **tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2007 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%.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Ruggero', followed by a large, stylized signature, then the initials 'Jim' and 'UP', a signature that looks like 'S. A.', and finally a cluster of initials including '8' and 'R'.

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.

Le Strutture non sedi di R.S.U. effettuano le contrattazioni con le rispettive Unità centrali di riferimento.

Perse



For



S.

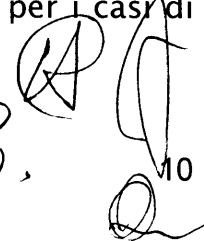
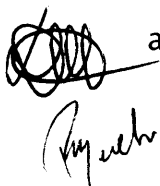


PROGETTI SPECIALI

In linea con l'ormai consolidato 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.
- 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 medici, professionisti e personale addetto alla vigilanza ispettiva e identifica le risorse da impegnare in ciascun progetto.
- 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; individuare i responsabili, nonché 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.

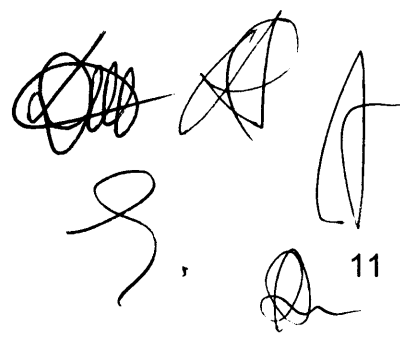
Analogo criterio, per quanto relativo all'attribuzione dei compensi, verrà adottato nei casi di mobilità tra progetti nell'ambito della stessa Struttura.

- Nelle contrattazioni locali sono altresì 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.

Tali progetti specifici verranno coordinati dalle Strutture regionali, che forniranno le relative linee guida, sulla base anche degli indirizzi emanati dalla Struttura centrale competente.

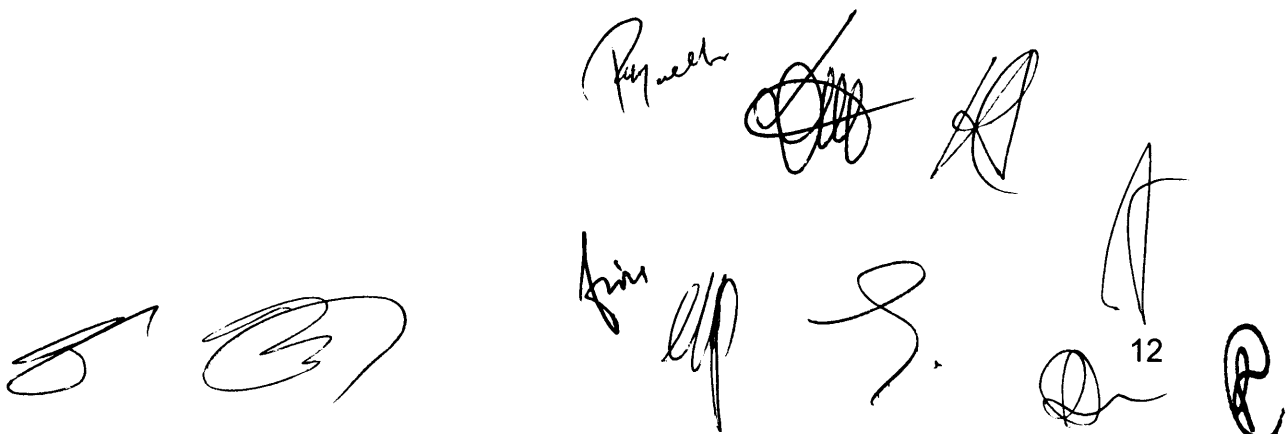
- I compensi sono corrisposti in maniera accentrata tenendo conto dei seguenti elementi:

- numero di percettori e mesi di servizio effettivamente prestati;
- parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 1° gennaio 2007, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione;
- differenziazione dei compensi per il personale delle strutture territoriali (120%) e per quello delle strutture centrali (100%);
- apporto partecipativo individuale;
- percentuale di realizzazione dei progetti prefissati.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature with a date '11'.Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'P. M. ...' and the other a large, stylized signature.Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'A. M.' and the other a stylized signature.A single handwritten signature in black ink, appearing to be 'P.'.

- L'effettiva corresponsione del compenso alla singola risorsa avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

Al personale di **vigilanza ispettiva** che partecipa anche ai progetti riservati al profilo professionale di appartenenza, compete un ulteriore compenso di uguale importo, che si cumula con quello previsto per il restante personale delle Aree.

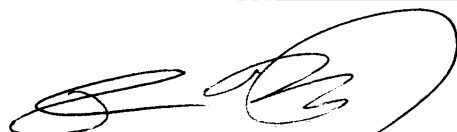


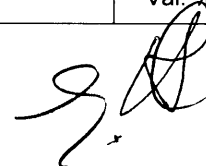
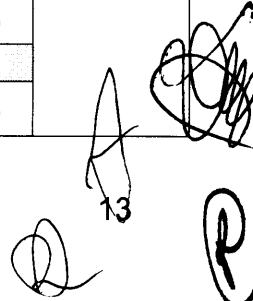
A collection of handwritten signatures and initials, including the name 'Pignatelli' and the number '12'.

OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2007

	OBIETTIVI MONITORABILI	Unità di misura	
LINEA AZIENDE			
A.1.1	Vigilanza assicurativa - Aziende da ispezionare	numero	
A.1.2	Vigilanza assicurativa - Aziende non regolari / Aziende ispezionate	Val. %	PRIORITARIO
A.1.3	Vigilanza assicurativa - Soggetti regolarizzati	numero	
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.3.2	Contenzioso amministrativo - Decisioni, entro 120 gg. dal ricevimento, sui ricorsi di competenza della Sede, esclusi quelli con azioni di surroga e di regresso in corso.	Val. %	
A.4.1	Crediti - Sistemazione regolazioni art. 28 T.U.	Val. %	PRIORITARIO
A.4.2	Crediti - Sistemazione delle situazioni contributive che presentano solo crediti e/o incassi scartati	Val. %	
A.4.3	Crediti - Sistemazione delle situazioni contributive che presentano contestualmente titoli a debito e a credito.	Val. %	PRIORITARIO
A.5 2	- Tempi medi cessazione P.A.T.	giorni	
A.5 3	- Tempi medi emissione provvedimenti di variazioni anagrafiche, contabili e classificative (escluse le cessazioni).	giorni	
A.6 1	Miglioramento servizi - Dichiarazione salari via INTERNET	Val. %	
A.6.2	Miglioramento servizi - Denunce di esercizio, variazioni e cessazioni on line	Val. %	
A.6.3	Miglioramento servizi - Tempi medi Inail di verifica della regolarità contributiva (Durc)	giorni	PRIORITARIO
LINEA LAVORATORI			
B. 1	Tempi medi apertura caso di infortunio	giorni	
B. 2	Tempi medi di definizione degli infortuni	giorni	
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	Tempi medi costituzione rendite ai superstiti	giorni	PRIORITARIO
B.6.1	Trattazione delle opposizioni - Qualificazione delle opposizioni	Val. %	
B.6.2	Trattazione delle opposizioni - Tempestività nella trattazione delle opposizioni	Val. %	PRIORITARIO
B. 7	Tempestività nella trattazione dei riaccrediti dei ratei di rendita	Val. %	
B.8.1	Rivalse - Qualificazione delle azioni di surroga	Val. %	
B.8.2	Rivalse - Qualificazione delle azioni di regresso da infortunio	Val. %	
B.8.3	Rivalse - Qualificazione delle azioni di regresso da malattia professionale	Val. %	
B.8.4	- Entrate da azioni di rivalsa (incasso cap. 060 s.c. 02-03-05-07)	migliaia di Euro	PRIORITARIO
B.9.1	Presenza in carico - Qualificazione della certificazione medica	Val. %	
B.9.2	Presenza in carico - Tempestività nell'accertamento postumi	Val. %	PRIORITARIO
RIABILITAZIONE E PROTESI			
D.1	Spesa per protesi - Incremento del rapporto: autoconsumo / acquisti totali	Val. %	
LINEA STRUMENTALE			
E.1	Utilizzo risorse finanziarie (% rispetto all'assegnazione - Spese discrezionali)	Val. %	

Paganò





NOTA A VERBALE

NOI NON SIAMO PIU' DISPOSTI... ad aspettare la parametrizzazione unica dell'incentivo

NOI NON SIAMO PIU' DISPOSTI A FIRMARE ACCORDI CHE NON VENGONO RISPETTATI, IMPEGNI CHE NON VENGONO MANTENUTI.

NOI NON SIAMO PIU' DISPOSTI A PERMETTERE CHE UN'AMMINISTRAZIONE SORDA, INCAPACE, MA ARROGANTE, CONTINUI A CALPESTARE LA DIGNITA' DEL SINDACATO E DEI LAVORATORI CHE QUESTO RAPPRESENTA.

NOI NON SIAMO PIU' DISPOSTI A TOLLERARE LA SUPERFICIALITA' DI CHI IGNORA I VERI PROBLEMI DEL PERSONALE MA SI ARROGA IL DIRITTO DI STABILIRE QUELLO CHE E' GIUSTO E QUELLO CHE NON LO E', SENZA NEANCHE AVERE CONSAPEVOLEZZA DEL RUOLO CHE RIVESTE.

Abbiamo chiesto di aprire il confronto per rivedere i parametri dell'incentivo come previsto anche dall'accordo del 9 ottobre 2006 dove si dice *"...in tale occasione le parti assumono l'impegno di riesaminare la rimodulazione dei criteri di parametrizzazione attualmente previsti per l'erogazione dei compensi collettivi..."*

Lo abbiamo chiesto prima che venisse calcolato l'acconto di luglio: da anni infatti ci dicono che dopo è impossibile rivedere i parametri.

Lo chiediamo da anni, con richieste, volantini, note a verbale, impegni nei vari accordi.

LO HANNO CHIESTO GLI STESSI LAVORATORI NELLE ASSEMBLEE COME DIMOSTRANO LE DECINE E DECINE DI MOZIONI CHE CI SONO ARRIVATE DA OGNI PARTE D'ITALIA.

E L'AMMINISTRAZIONE?

-Sostiene che non le è pervenuta alcuna richiesta in questo senso(!!!)

-Che comunque non è assolutamente disposta a discutere una simile aberrazione. Pensate, la produttività uguale a tutti!

NOI NON SIAMO PIU' DISPOSTI A FARCI PRENDERE IN GIRO: I LAVORATORI DECIDERANNO SE CONTINUARE A REGALARE IL LORO LAVORO AD UNA AMMINISTRAZIONE MATRIGNA CHE NON HA ALCUNA INTENZIONE DI AFFRONTARE IL PROBLEMA E LO DICHIARA APERTAMENTE!

Roma, 12 giugno 2007

**RdB-CUB INAIL
Coord. Naz. P.I.
Daniela Mencarelli**