

VERBALE D'INTESA

Il giorno 12 luglio 2017, 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 2017.

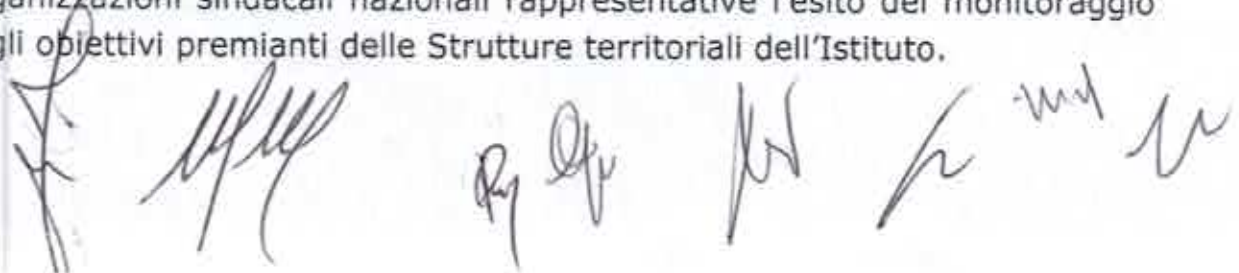
Al riguardo, preliminarmente, le Parti convengono sull'opportunità che alla remunerazione della produttività collettiva venga destinato non meno del 70% delle risorse del Fondo accessorio dedicate ai compensi incentivanti.

Ciò premesso, per gli obiettivi di produzione delle Strutture territoriali dell'Istituto per l'anno 2017 si fa riferimento a quelli riportati nella determinazione del Direttore Generale n. 34 del 29 dicembre 2016 ed evidenziati, per Struttura, nell'allegato n. 11 al Piano della Performance 2017/2019, adottato con determinazione del Presidente n. 230 del 16 maggio 2017.

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 2017, 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 2017, 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.

Inoltre, l'Amministrazione, come già previsto nell'Accordo dell'8 luglio 2016, 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.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

LA DELEGAZIONE

CGIL FP *Roberto...* (v. nota a verbale)

M U U U U

CISL FP *Mauro...* (v. nota a verbale)

Gruppo...

UIL PA

VEDI NOTA ALLEGATO

[Signature]

FIALP CISAL *[Signature]* (v. nota a verbale)

USB PI *vedi nota a verbale*

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM *vedi nota a verbale* *[Signature]*

CIDA EPNE

FLEPAR VEDI NOTA A VERBALE

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

Resta confermato, anche per il 2017, 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 congiunta con le altre componenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sono coordinati dalle Strutture regionali, ove necessario in raccordo con la Direzione Centrale Rapporto Assicurativo, nell'ambito della programmazione dell'Ispettorato medesimo.



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 image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. At the top left, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. Ricci'. Below it, there are several smaller, more abstract signatures and initials, including one that looks like 'M. Ricci' and another that resembles 'M. Ricci' or 'M. Ricci'. There are also some initials that look like 'M. Ricci' and 'M. Ricci'.



+

NOTA A VERBALE

Non sottoscrivendo il CIE 2017, per la prima volta nella storia dell'Istituto, la UILPA INAIL vuole continuare a sostenere l'idea che la firma di un accordo rappresenta un gesto **IMPORTANTE**: significa assumere responsabilità e impegno verso i lavoratori. E NOI gli impegni siamo abituati ad onorarli!

Per la UILPA INAIL non è possibile sottoscrivere accordi con una controparte che non li rispetta, che si sottrae sistematicamente al confronto anche su tematiche che sono importanti per il futuro stesso dell'Istituto (informatica, prevenzione, ricerca applicata, investimenti) e che svilisce il confronto sindacale riducendolo a dovuta formalità o peggio, a semplice presa d'atto. Avremmo voluto entrare nel merito discutendo della revisione degli indicatori di qualità, della scelta degli obiettivi premianti, del sistema di valutazione ormai obsoleto e inadeguato, del benessere organizzativo), ma questo presupponeva una discussione di ampio respiro - da sviluppare attraverso più tavoli tecnici improntati a un "nuovo" scenario politico-sindacale- alla quale l'amministrazione si è sempre sottratta riducendo così l'incontro odierno ad un mero rituale.

Noi non siamo disponibili ad assecondare logiche di status quo, di inerzia, di conservazione.

Di fronte ad un'amministrazione che non solo non valorizza, ma "**trascura**" il suo patrimonio più grande, il personale, ad esempio: procrastinando, senza nessuna ragione (salvo quella di sottrarsi alle proprie responsabilità), la decisione di abbassare i tassi sui mutui ipotecari; abbandonando la dirigenza, in particolare quella territoriale al proprio destino tanto che abbiamo assistito ad alcuni comportamenti non virtuosi da parte di alcuni di essi sulla "gestione" delle posizioni organizzative; di fronte a questo quadro la UILPA

PROCLAMA

la rottura delle relazioni sindacali fino al ripristino dei requisiti di rispetto e correttezza sui quali si fonda il confronto sindacale

Roma, 12.7.2017

IL COORDINATORE UIL PA INAIL

(Domenico Di Cristo)

IL SINDACATO DEI CITTADINI



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P. le G. Pastore n.6 - Tel. 06.5487.2130
Sito: www.anminail.it email anmi@inail.it

INCONTRO DI DELEGAZIONE 12 luglio 2017

OBIETTIVI PREMIANTI E PROGETTI SPECIALI 2017

NOTA A VERBALE

ANMI sottoscrive l'accordo su obiettivi premianti e progetti speciali per il 2017, al fine di poterne consentire l'attuazione.

Apprezza l'impianto generale del sistema in essere al quale riconosce il non trascurabile merito di aver consentito, in questi anni, una ragionevole attribuzione della retribuzione accessoria, come previsto dai sempre più stringenti interventi normativi

Ritiene necessario, tuttavia, ribadire ancora una volta la necessità e l'urgenza di un confronto più organico e analitico tra Amministrazione e sindacato, che non intervenga come di consueto ad anno già in gran parte trascorso, per verificare la possibilità di ricalibrazione consensuale degli specifici obiettivi per l'Area Medica, perché essi divengano sempre di più e meglio indicatori di efficacia ed efficienza dell'attività sanitaria e della prestazione erogata dall'Ente. Anmi è convinta che esista la possibilità di rivedere in un clima di concertazione e collaborazione alcuni parametri e alcuni aspetti specifici degli obiettivi sfidanti. Alcune importanti funzioni qualificanti dell'attività sanitaria, ad esempio, risultano escluse dal novero delle attività monitorate ai fini della misurazione delle *performance*, altre sono prese in considerazione ma con parametri che non ne definiscono adeguatamente la natura e il senso.

A margine di quanto sopra detto, si osserva, altresì, 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 continua ad assumere 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.

X Segretario Nazionale ANMI
Dott.ssa Norma Zama

Roma, 11 luglio 2017

Roma, 12 luglio 2017

La presente Organizzazione non sottoscrive il verbale relativo al sistema premiante per l'anno 2017 e ne chiede un preciso riesame, in quanto attività e apporto agli obiettivi fondamentali dell'Istituto sono ascritti, tra gli altri, alle Consulenze centrali e Avvocatura Generale, anziché alle Consulenze Territoriali e Avvocature Territoriali che esplicano quotidianamente sul territorio il raccordo con le attività istituzionali.

Si segnala l'incongruenza della descrizione, come partecipante ad obiettivi *core* dell'Ente, riferita alle sole Consulenze centrali e Avvocatura Generale, con l'evidente conseguenza di rendere gli stessi obiettivi astratti e distanti dalle funzioni e dai servizi di competenza dell'Istituto, ancor più in considerazione dell'evoluzione normativa, che richiede azioni collettive ed interazioni funzionali e logistiche integrate, interne ed esterne all'Ente e in correlazione all'utenza.

Si segnala altresì l'erroneità del verbale in esame, laddove di fatto limita alla sola Avvocatura Generale la posizione in staff degli Organi dell'Istituto, in contrasto con quanto attestato nella normativa e negli atti interni dell'Istituto, che attribuiscono la medesima posizione anche alle Avvocature Territoriali, confermando l'unitarietà dell'Avvocatura. Non possono sfuggire le possibili implicazioni anche sui profili professionali e di progressione dei singoli.

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

Non è stata risolta, inoltre, l'anomalia derivante dalla decisione di includere alcune consulenze tecniche nelle Direzioni Centrali, già contestata dalla scrivente O.S., che ha prodotto, come effetto negativo, il mancato raggiungimento nel 2016 di un progetto speciale da parte della CTE e della Direzione Centrale Patrimonio.

I suindicati punti di caduta sono aggravati dagli esiti contraddittori, poco comprensibili e talvolta nella sostanza del tutto immotivati, delle valutazioni assegnate per l'apporto individuale dei dipendenti, con il rischio di determinare divisioni e contrasti sul lavoro, discriminazioni e comportamenti arbitrari.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to avv. Tiziana Cignarelli



NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il presente verbale sul Sistema Premiante 2017 in quanto, nonostante da tempo rappresenta all'Amministrazione il disagio che vivono i lavoratori nelle Sedi per le problematiche relative alla sempre più accentuata carenza di personale, anche per quest'anno non vengono ricalibrati gli obiettivi.

La mancata attuazione del tavolo tecnico atteso per il mese di settembre scorso non ha permesso un miglioramento del clima aziendale che risulta lontano dal benessere organizzativo tanto sbandierato in INAIL.

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

La scrivente continua a ribadire 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, 12 luglio 2017

USB P.I.

Coord. Naz. INAIL

Coordinamento Nazionale USB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: usb@inail.it SITO: www.usbinail.it



COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA

Tel. 0654873959 - fax 0654873955 – www.autonominail.it - cisal@inail.it

NOTA A VERBALE

Nel sottoscrivere il presente verbale, non si possono non evidenziare alcune motivazioni che hanno reso particolarmente difficile assumere questa decisione.

Infatti da tempo è stata rappresentata un'esigenza che, peraltro è anche stata oggetto di impegni reciproci, ovvero la necessità di intervenire su tutti gli istituti contrattuali previsti nel CIE e non necessariamente per modificarli bensì per mantenerli ovvero attualizzarli o cambiarli ove non più rispondenti alle logiche che all'epoca li determinarono, come la valutazione o l'attribuzione degli incarichi e non soltanto singoli, seppur importanti pezzi, come l'estemporaneo accordo sul sistema premiante.

Urge rispondere all'imprescindibile necessità che, ad onor del vero, è stata accolta dal Tavolo, di una più ampia condivisione di un'adeguata strategia per il Personale, da operarsi, in particolare, nella prossima fase dei rinnovi contrattuali sia per il Personale delle Aree che dell'ex Area VI.

Necessita intervenire in favore di tutto il Personale e, in particolare, per quanti svolgono mansioni superiori sia per consentire una più consona collocazione nell'Area immediatamente superiore (come per il Personale delle Aree), ovvero per garantire equità retributiva, come la richiesta di eliminazione dei livelli differenziati.

Obbliga introdurre nel Sistema Premiante elementi che richiamino la qualità del servizio reso, infatti proseguire a "stressare" in termini quantitativi comporta, anche alla luce del permanere delle difficoltà informatiche, inevitabilmente, un peggioramento in termini qualitativi, un aumento dello stress individuale con ripercussioni sul clima aziendale, il tutto aggravato dall'aumento dei compiti istituzionali anche in raffronto alla riduzione del Personale non opportunamente compensato da nuove assunzioni per effetto del "contingentamento" del turn over.

Di contro, anche per i motivi che ci inducono a riflettere ma, soprattutto, per garantire un minimo riscontro economico che gratifichi l'impegno, la professionalità e l'abnegazione di un Personale che, peraltro ha già contribuito a realizzare gran parte degli obiettivi prefissati, ci è sembrato indispensabile, in questa fase, assumere la responsabilità di firmare con l'impegno di incalzare codesta Amministrazione per stimolarne la sensibilità e il senso del dovere in favore del suo Personale.

Roma, 12 luglio 2017

IL COORDINATORE GENERALE

Francesco Savarese





INAIL

NOTA A VERBALE

La scrivente O. S. nel confermare la validità del sistema di misurazione degli obiettivi adottato ormai da diversi anni e nel rivendicarne il valore anche alla luce degli effetti prodotti sulle retribuzioni percepite, sottoscrive il verbale di accordo sugli obiettivi premianti e progetti speciali 2017 consentendo l'erogazione del consueto acconto quale giusto riconoscimento all'impegno già profuso dai colleghi in questi primi 7 mesi.

Tuttavia, ritiene doveroso apporre la presente nota, in primis, per partecipare nuovamente all'Amministrazione le forti preoccupazioni avvertite rispetto ai rischi dell'affannosa ricerca di abbattimento dei tempi di performance in un contesto di pesante riduzione delle risorse umane oltre che di difficoltà informatiche e, in secondo luogo, per riproporre la già concordata attivazione del tavolo sindacale sulle strategie per il personale.

Partendo dalla verifica della stabilità del sistema premiante, gli incontri dovranno mirare a migliorarne e attualizzarne l'impianto attraverso l'introduzione di innovazioni che, puntando sulla qualità, consentano di renderlo funzionale agli scopi sociali dell'Ente e di valorizzare i suoi lavoratori. Contestualmente si dovrà dare avvio alla discussione sui vigenti istituti contrattuali che, alla luce del tempo trascorso dalla sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali, in vari casi mostrano evidenti segni di inadeguatezza rispetto all'Inail del presente.

La scrivente ritiene, in conclusione, non sia più possibile rimandare un intervento costruttivo sul tema considerato sia il conferimento all'Istituto di nuove e importanti competenze, sia la lunga stagione politica di tagli lineari alle risorse e alla formazione, sia il mancato rinnovo dei contratti, sia il prolungato blocco del turn over che la collocazione delle molteplici professionalità del nostro Ente all'interno di livelli o inquadramenti inadeguati.

Il Coordinatore Nazionale

Marco Molinari

NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione sindacale, pur sottoscrivendo per senso di responsabilità e rispetto dell'impegno profuso dai lavoratori dell'Istituto il presente accordo, rimarca per l'ennesima volta la circostanza per cui il Contratto Integrativo di Ente si è risolto anche per il 2017 esclusivamente nella parte relativa agli obiettivi di produzione e progetti speciali.

Così facendo, pur tenendo conto che molte delle risorse del Fondo per la produttività sono impegnate su voci ricorrenti, non c'è nessuna possibilità di intervenire, anche limitatamente, con scelte diverse che permettano di migliorare e valorizzare l'impianto del Contratto sia dal punto di vista organizzativo, per meglio qualificare l'erogazione dei nostri servizi, sia dal punto di vista delle aspettative del Personale.

Inoltre non si è avuta di fatto nessuna possibilità di valutare l'impatto e la ricaduta che la scelta degli obiettivi determinerà all'interno delle strutture che non può essere elusa garantendo, secondo quanto affermato dall'Amministrazione con i primi dati in possesso, il raggiungimento degli stessi.

Abbiamo inoltre sottolineato come sono stati in parte disattesi gli impegni presi in occasione dell'accordo dello scorso anno per quanto attiene alla necessità di avviare, in sede locale da parte della Dirigenza, un confronto informativo e organizzativo con il personale della propria struttura per condividere ad inizio anno obiettivi e modalità per il raggiungimento dei "target" assegnati; laddove questo non è avvenuto, e sono molte le strutture in questa situazione, nulla è stato fatto da chi ha l'onere del controllo per riallineare e recuperare tali comportamenti.

Se le Organizzazioni sindacali sono completamente escluse dal percorso per la definizione degli obiettivi, se non hanno la possibilità di discutere dell'impatto organizzativo sulle strutture, se veniamo convocati per sottoscrivere l'accordo a ridosso della pausa estiva quando molto del lavoro è già stato avviato e ha raggiunto uno stato avanzato di definizione la firma delle stesse in calce all'accordo assume sempre più un mero esercizio calligrafico di "routine"

Ci auguriamo che l'avvio della fase negoziale per il rinnovo del contratto dei lavoratori pubblici affronti e recuperi un ruolo vero e centrale della contrattazione che permetta di superare le criticità sopra evidenziate.

Roma 19 luglio 2017

**IL COORDINATORE NAZIONALE
FP CGIL INAIL
Roberto Morelli**