

VERBALE D'INTESA

Il giorno 10 luglio 2015, 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 2015.

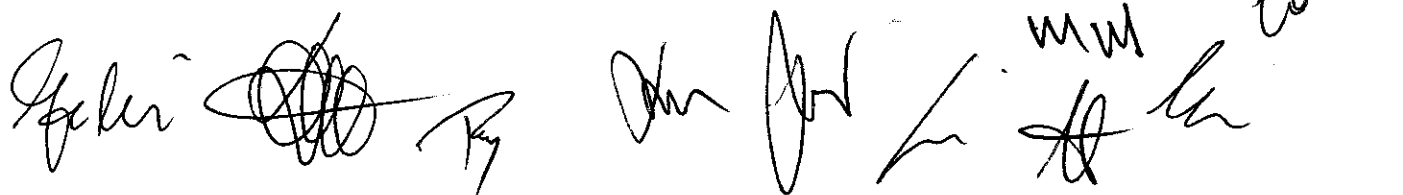
Al riguardo, preliminarmente, le Parti convengono sull'opportunità che alla remunerazione della produttività collettiva venga destinato non meno del 70% delle risorse del Fondo accessorio dedicate ai compensi incentivanti.

Ciò premesso, per gli obiettivi di produzione delle Strutture territoriali dell'Istituto per l'anno 2015 si fa riferimento a quelli riportati nella determinazione del Direttore Generale n. 64 del 28 novembre 2014 ed evidenziati, per Struttura, nell'allegato n. 11 al Piano della Performance 2015/2017, adottato con determinazione del Presidente n. 213 dell' 8 giugno 2015.

Relativamente alle Sedi Compartimentali del Settore Navigazione, le Parti concordano di confermare anche per l'anno 2015 - nelle more della compiuta integrazione delle procedure istituzionali - l'obiettivo premiante rappresentato dalla percentuale di primi pagamenti entro 60 giorni per prestazioni temporanee derivanti da infortunio il cui target è pari all'85%.

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 2015, 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 2015, di almeno un obiettivo per ogni Ufficio o Struttura professionale, tra



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script. The last signature on the right is notably larger and more prominent, possibly indicating a key representative or the president mentioned in the text.

quelli di sviluppo, di gestione, core e funzionamento contenuti negli allegati 14 e 15 alla citata determinazione.

Con riferimento, inoltre, 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 parti convengono, infine, di programmare una specifica sessione di confronto, alla ripresa dei lavori dopo la pausa estiva, in ordine alle condizioni lavorative funzionali al raggiungimento degli obiettivi, avuto riguardo alla mission dell'Istituto.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP *Roberto Maresca*

CISL FP *Carlo*

UIL PA *Augusto Della Valle*

FIALP CISAL *F. Maresca*

USB PI *V. note e verbale*

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM *Gabriele Nocini*

LA DELEGAZIONE

M. U. M.

Giuseppe Lucibelli

F. Maresca

Roberto Maresca
Alfredo Zuccheri

CIDA EPNE

FLEPAR VEDI VOTA A VERBALE

[Handwritten signatures and initials]
The bottom right section of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be "Gor", followed by a signature that looks like "de" or "de". To the right of these is a large, stylized signature that could be "Loren" or "Lorenz". Above this signature, the word "mut" is written in a smaller, simpler script. Below the "Loren" signature, there are several more initials and short signatures, including what looks like "pu", "lu", and a final signature that is partially cut off.

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

Resta confermato, anche per il 2015, 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.

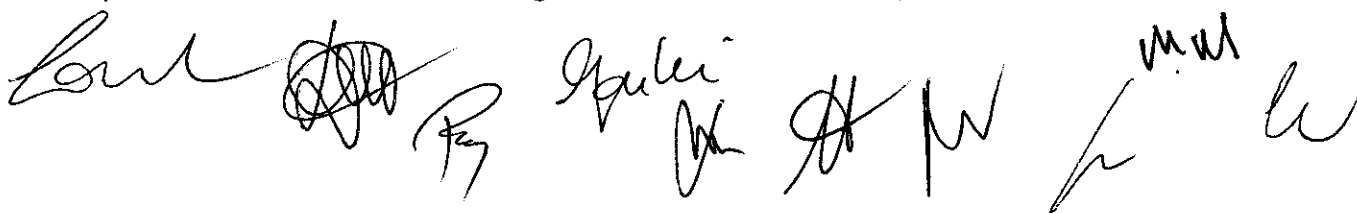
Il personale effettivamente impegnato nella vigilanza ispettiva può partecipare anche ad un ulteriore progetto speciale, da individuarsi nell'ambito di specifici Piani operativi connessi:

- 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 attività di vigilanza congiunta, sono coordinati dalle Strutture regionali, ove necessario in raccordo con la Direzione Centrale Rischi. 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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other initials and signatures.

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.

mul

low

17

~~17~~

17

17

17

17



NOTA A VERBALE

La scrivente O.S., non sottoscrive l'accordo sul Sistema premiante 2015, in quanto nell'anno in corso sono state ulteriormente peggiorate le condizioni di lavoro del personale. Il mancato rinnovo dei contratti e l'impossibilità di attuare un turn over non permettono al personale di lavorare in un clima di benessere organizzativo. A ciò si aggiunge la riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche che mette i lavoratori sempre più in affanno per perseguire il raggiungimento degli obiettivi.

Le procedure informatiche rallentate e l'introduzione di quelle nuove, spesso non migliorative, costringono il personale ad un continuo autoaggiornamento rendendo più difficoltose le lavorazioni in netta controtendenza con la riduzione dei tempi medi voluta dai Vertici dell'Ente.

Come più volte ribadito, l'accordo risulta parziale perché non esplicita le modalità di utilizzo del restante 30% ossia la parte del fondo destinata alla performance individuale non condivisa dalla scrivente O.S.

Roma, 10 luglio 2015

USB P.I.
Coord. Naz. INAIL



F.LE.PAR.
ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL
Aderente alla CISL-FPS
SEGRETERIA GENERALE
Via Pierluigi da Palestrina, 8 – 00193 Roma

Roma, 10 luglio 2015

La presente Organizzazione non sottoscrive il verbale relativo al sistema premiante per l'anno 2015 non essendo stati apportati miglioramenti e modifiche che pure erano stati previsti ai tavoli sindacali.

Gli obiettivi rimangono astratti, centralizzati e distanti dai servizi concretamente resi sul territorio e nei distretti produttivi e, in generale, per il mondo del lavoro.

Inoltre, continua ad essere mantenuta l'ingiustificata differenziazione tra attività ed obiettivi dell'Avvocatura Generale/Consulenze Centrali e attività e obiettivi assegnati alle Avvocature/Consulenze Territoriali, come già messo in rilievo nelle note a verbale relative alla individuazione degli obiettivi per gli anni precedenti.

L'assegnazione all'Avvocatura Generale e Consulenze Centrali di "obiettivi core" e alle Consulenze Territoriali di "obiettivi di funzionamento" contrasta, infatti, con gli ordinamenti interni dei diversi rami professionali, oltre che con l'unitarietà dell'avvocatura sancita dall'assetto organizzativo vigente, e non risponde agli obblighi legislativi che ancor più che in passato impongono azioni collettive ed interazioni logistiche integrate, in particolare sul territorio.

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

Il mantenimento di tale differenziazione è ancora più grave in un momento di riforma della Pubblica amministrazione e di normative e linee guida in tema di integrità e anticorruzione. La conservazione dei punti di caduta è aggravata dagli esiti della valutazione dell'apporto individuale divisivi, discriminanti ed arbitrari alla luce delle recenti e prossime modifiche normative.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to avv. Tiziana Cignarelli