

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2006
IPOSTESI DI ACCORDO

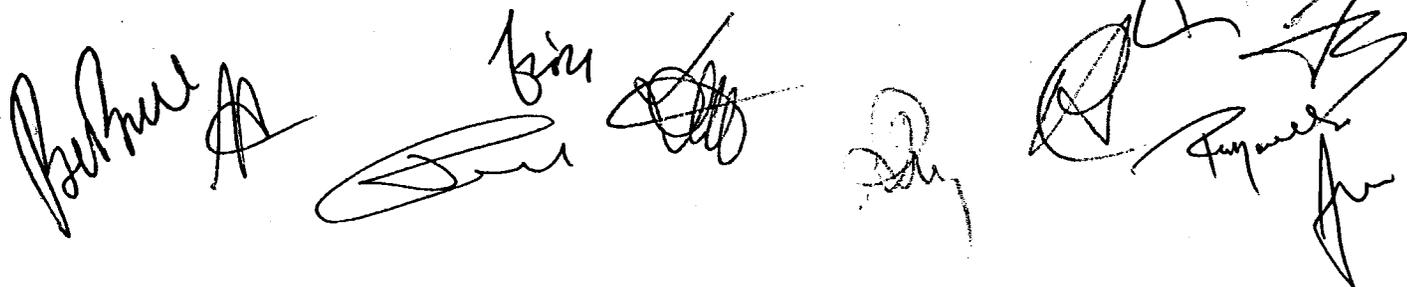
Il giorno 9 ottobre 2006, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n. 6 - Roma - si è svolto un incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale nell'ambito della contrattazione integrativa per l'anno 2006.

Preliminarmente, le parti si danno reciprocamente atto che, in attesa della definizione della problematica concernente una quota parte della retribuzione accessoria per l'anno 2005, non sussistano al momento le condizioni per la ripresa di un normale e completo confronto tra Amministrazione e OO.SS. e che, pertanto, si intendono privilegiare esclusivamente gli accordi volti a regolamentare indifferibili esigenze gestionali implicanti riflessi di ordine giuridico ed economico per il personale dell'Ente.

In tale ottica, quindi, fermo restando il carattere provvisorio degli importi complessivi da destinare ai compensi incentivanti e nelle more della costituzione dei Fondi 2006 e del successivo accordo sul loro utilizzo, le parti prendono atto che gli istituti del sistema premiante per l'anno 2006 seguono gli stessi metodi applicativi e sono improntati ai medesimi criteri già adottati nel precedente periodo contrattuale 2002/2005.

In considerazione dell'approssimarsi della conclusione del periodo di riferimento, si soprassiede, in via temporanea, alla indicazione degli obiettivi prioritari.

Si conferma, comunque, l'utilizzo dell'indicazione dei predetti obiettivi prioritari per il sistema premiante dell'anno 2007.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the different parties to the agreement.

In tale occasione le parti assumono l'impegno di riesaminare la rimodulazione dei criteri di parametrizzazione attualmente previsti per l'erogazione dei compensi per i progetti speciali. *colli n. v.*

Rimane ferma la riserva di eventuali integrazioni che si rendessero necessarie a seguito del rinnovo del CCNL del comparto Enti pubblici non economici valevole per il quadriennio 2006/2009.

Pertanto, le parti, tenuto conto dei contenuti previsti nell'ipotesi di accordo CIE 2002- 2005 (art. 17) e delle indicazioni fornite dai competenti uffici, concordano sulle linee esposte nel testo allegato, che forma parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Nello specifico, poi, le parti - stante l'importo complessivo pari ad Euro 10.351.000,00 da destinarsi, ai sensi dell'art. 18 Legge 88/89 ai progetti speciali - convengono di confermare la misura percentuale dell'acconto relativa ai predetti compensi al personale delle Aree A, B, C e destinatari dell'art. 15, comma 1, della legge n. 88/89, al personale dell'area dei professionisti, dei medici e dei dirigenti di seconda fascia nella misura, già applicata negli anni precedenti, pari al 50% delle specifiche risorse. Detto acconto verrà corrisposto dopo terminata la prevista contrattazione decentrata locale.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Roberto Menera*
CISL *[Signature]*
UIL *Augusto delle Alcega*
CSA di Cisl/Fialp *Fior*
R.d.B. v. nota e verbale
CIDA/ASDAPI *[Signature]*
ANMI *[Signature]*

LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
[Signature]

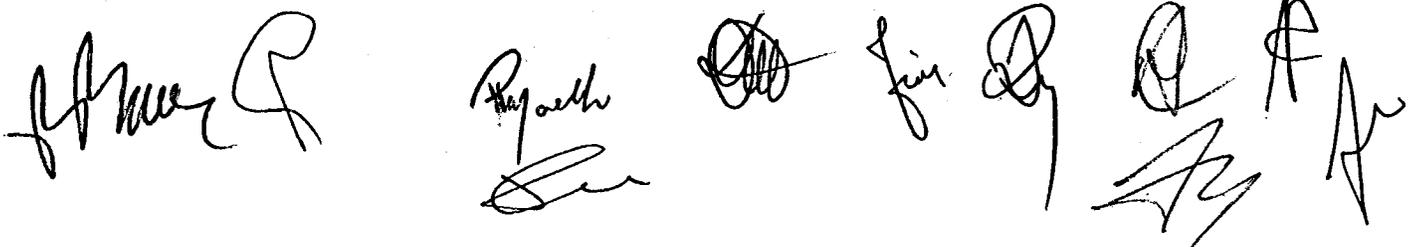
**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
E PROGETTI SPECIALI
ANNO 2006**

Il protrarsi della problematica relativa alla approvazione da parte degli Organi vigilanti di una quota parte della retribuzione accessoria del personale per l'anno 2005 ha condizionato il normale confronto tra Amministrazione ed OO.SS. e, di conseguenza, non ha permesso di definire nella prima parte dell'anno in corso le linee programmatiche del sistema premiante.

In ogni caso, tenuto conto che l'attività lavorativa strutturata per obiettivi e per progetti costituisce una modalità operativa ampiamente sperimentata e considerato che è tangibilmente riscontrato l'apporto del personale al perseguimento delle finalità istituzionali in linea con le scelte prioritarie effettuate dagli Organi, si ribadisce la validità del sistema premiante come adeguato strumento di incentivazione dei dipendenti.

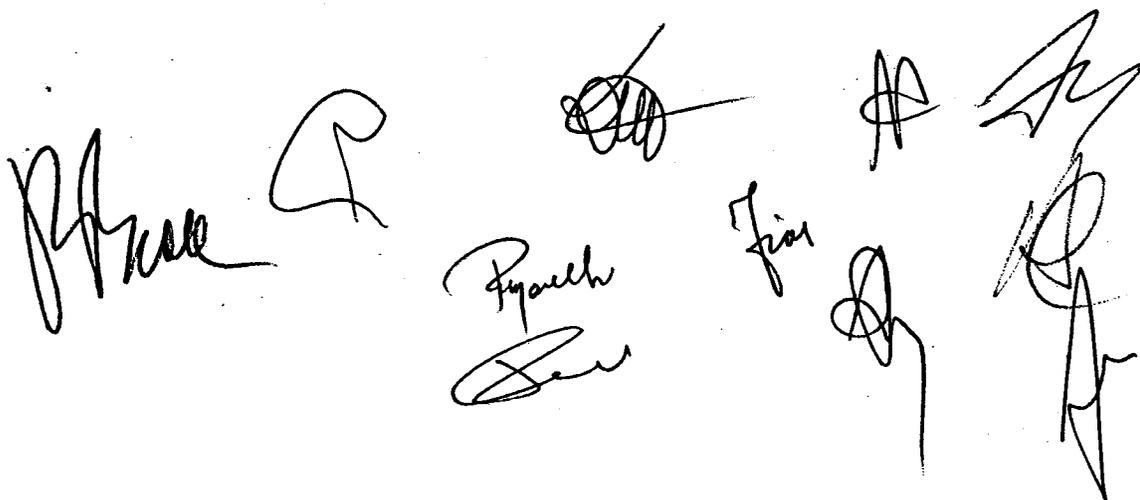
Tale sistema, infatti, corrisponde all'esigenza di porre in evidenza e dare concreto riconoscimento al valore aggiunto fornito dalle risorse umane in termini di prodotti e soddisfazione dell'utenza, particolarmente rilevante in un contesto caratterizzato dagli obblighi legislativi in tema di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, comportanti i vincoli alle nuove assunzioni, riduzione della forza e degli organici e rigidità nel turn-over.

Pertanto, fermo restando la riserva di apportare le integrazioni derivanti da eventuali innovazioni in tema di retribuzione accessoria introdotte dal prossimo CCNL 2006-2009, trova conferma l'impianto già collaudato dei due tradizionali istituti contrattuali che costituiscono il sistema premiante ("**Compensi incentivanti la produttività collettiva e 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.



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;
- 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);
 - le possibili scelte delle Sedi sono di almeno 5 obiettivi;
 - 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. From left to right, there is a large signature, a stylized 'L' or 'G' shape, a signature that appears to be 'P. March', a signature that appears to be 'Fior', and several other stylized initials and signatures.

CRITERI VALIDI PER AMBEDUE GLI ISTITUTI

Scadenze temporali

- **25 ottobre 2006**: termine per la contrattazione decentrata locale
- **27 ottobre 2006**: corresponsione acconto dei progetti speciali
- **8 novembre 2006**: termine per l'inoltro della documentazione relativa alla contrattazione (verbali strutture regionali e centrali)
- **22 novembre 2006**: termine per la verifica intermedia a livello locale (con riferimento ai dati di produzione al 31 ottobre)
- **4 dicembre 2006**: termine per l'inoltro dei dati di monitoraggio
- **entro dicembre 2006**: verifica intermedia a livello nazionale
- **26 gennaio 2007**: termine per la verifica locale finale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2006)
- **13 febbraio 2007**: termine ultimo per l'inoltro dati di monitoraggio, dopo i controlli regionali, e dei verbali delle strutture regionali e centrali;
- **marzo 2007** : verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2007**: saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2007**: saldo progetti speciali.

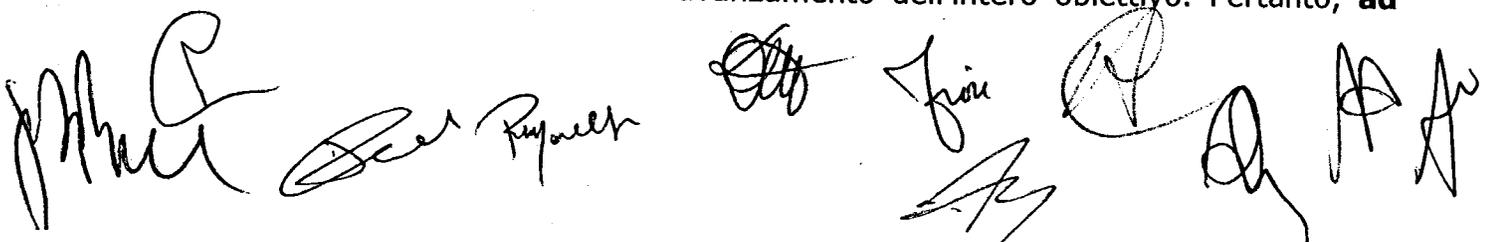
Graduazione dei compensi

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 precedente rispettivamente per ciascun istituto incentivante.

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.

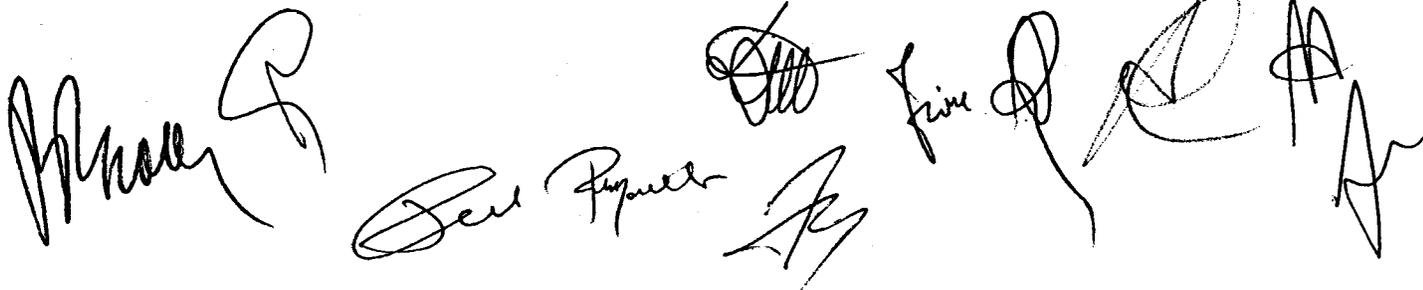
I compensi relativi ad entrambi gli istituti vengono corrisposti sulla base del **merito partecipativo individuale** e sono attribuiti, con provvedimento motivato del Dirigente, secondo criteri selettivi **nell'ambito della seguente scala parametrica:**
1 - 0,80 - 0,65 - 0.

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.

Contrattazione e verifica

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.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top center is a signature that appears to be 'G. Rossi'. To its right are the initials 'f.ia', a large stylized 'D', a 'P', and an 'A'. Below these are several other signatures, including one that looks like 'F. Rossi', another that is less legible, and a large signature at the bottom that appears to be 'M. Rossi'. On the far left is a large, stylized signature that looks like 'C'.

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 2006 elencati nell'allegato elaborato (**allegato 1**).
2. Le Sedi, previa contrattazione integrativa locale, individuano **almeno 5 obiettivi** tra quelli indicati nell'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.
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

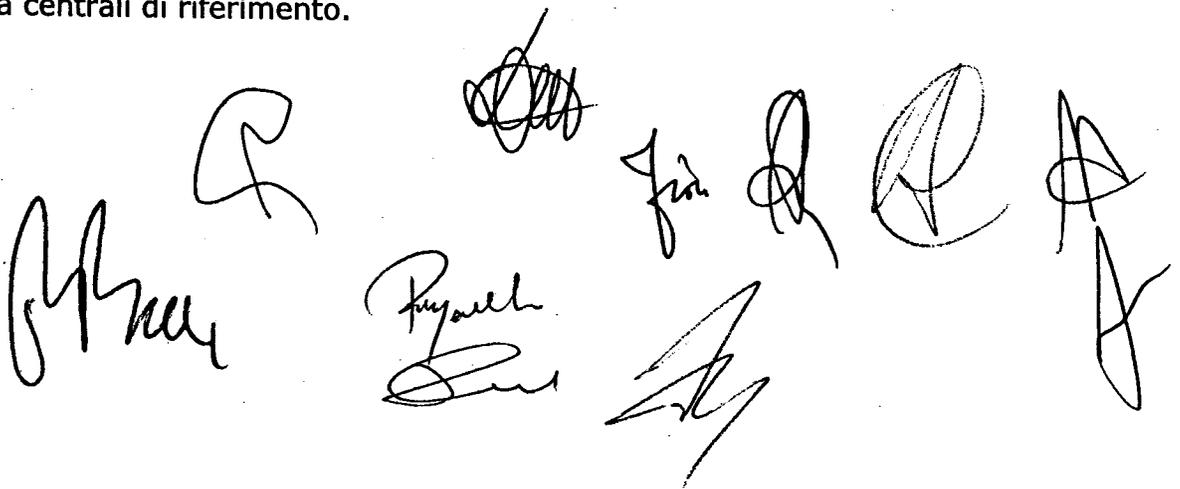
Previa contrattazione integrativa locale, definiscono almeno **tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2006 nonché tra le attività di produzione corrente di ciascuna Struttura.

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.

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



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains several stylized initials and names, including 'Fini'. The bottom row contains more names, with 'Pignatelli' being clearly legible. The signatures vary in complexity and style, some being very cursive and others more blocky.

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.

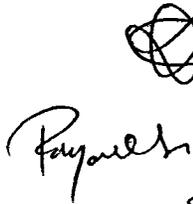
PRINCIPI GENERALI

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi.
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua progetti (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.
- 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 definite le modalità di svolgimento dei progetti, tenendo conto anche di eventuali linee di indirizzo emanate a livello centrale.
- Nelle stesse contrattazioni 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 2006, 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.
- L'effettiva corresponsione del compenso alla singola risorsa avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

Agli ispettori di **vigilanza ispettiva** che partecipano 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 in black ink. At the top center is a circular stamp with illegible text. Below it are several signatures: one on the left, one in the center with the name 'Fiorini' written above it, one to the right of 'Fiorini', one below 'Fiorini', one at the bottom center, and one on the far right. The signatures are stylized and vary in legibility.

Codice	OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2006	Unità di misura	
LINEA AZIENDE			
A.1.1	Vigilanza assicurativa - Numero aziende da ispezionare	Numero	
A.1.2	Vigilanza assicurativa - Aziende non regolari ispezionate / Aziende ispezionate	Val. %	
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. %	
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. %	
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. %	
A.6.2	Miglioramento servizi - Denunce di esercizio, variazioni e cessazioni on line	Val. %	
A.6.3	Miglioramento servizi - Tempi medi di emissione certificato di regolarità contributiva	giorni	
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	
B.6.1	Trattazione delle opposizioni - Qualificazione delle opposizioni	Val. %	
B.6.2	Trattazione delle opposizioni - Tempestività nella trattazione delle opposizioni	Val. %	
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	
B.9.1	Presenza in carico - Qualificazione della certificazione medica	Val. %	
B.9.2	Presenza in carico - Tempestività nell'accertamento postumi	Val. %	
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. %	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'P. Pignatelli', 'G. Pignatelli', and others.



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il presente accordo in quanto ritiene non più rinviabile la questione relativa ad una diversa modalità di distribuzione del salario accessorio, unico segnale tangibile nei confronti del personale che le avrebbe consentito di soprassedere alle questioni di coerenza in un momento di interruzione delle relazioni sindacali a causa della mancata soluzione della vertenza fondi 2005. L'introduzione nell'accordo di un reiterato e generico impegno ad affrontare in seguito tale questione nasconde, ad avviso della scrivente, unicamente la volontà di non affrontare concretamente il problema rinviandolo all'infinito.

Roma, 10 ottobre 2006


RdB-CUB INAIL
Daniela Mencarelli

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

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

E-MAIL: rdbinail.it SITO: www.rdbinail.it