

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 Settore Ricerca, per la definizione dei c.d. obiettivi premianti delle Strutture per l'anno 2017, a cui correlare i compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi al personale dei livelli IV-VIII e della retribuzione di risultato nei confronti dei dirigenti di II fascia per il medesimo anno, nonché ai fini dell'erogazione dei benefici di cui alla Legge n. 388/2000 in favore di tutto il personale, dirigente e non dirigente.

In tale contesto, le parti concordano di individuare per l'anno 2017, quale unico obiettivo premiante del personale delle Unità Operative Territoriali, l'obiettivo di produzione regionale rappresentato dal numero di sopralluoghi/ispezioni pro capite di cui alla determinazione del D.G. n. 34 del 29 dicembre 2016 e specificato, in termini di target, per ciascuna Direzione Regionale nell'allegato n. 13 alla determinazione del Presidente n. 230 del 16 maggio 2017.

A tale riguardo, tenuto conto che le ispezioni presso l'U.O.T. di Aosta sono condotte da personale tecnico in forza presso le U.O.T. del Piemonte, le Parti convengono di individuare per il personale di tali U.O.T. un unico obiettivo di produzione che fa riferimento al numero di sopralluoghi/ispezioni pro capite programmate complessivamente per le due Regioni considerate come unico aggregato.

Relativamente alla Direzione Centrale Ricerca le parti concordano sulla individuazione in sede di contrattazione decentrata locale, per l'anno 2017, di almeno un obiettivo per ogni ufficio tra quelli di sviluppo, gestione, core e funzionamento contenuti nell'allegato n. 14 alla determinazione del Presidente n. 230 del 16 maggio 2017.

Relativamente ai Dipartimenti di Medicina e di Innovazione Tecnologica le parti concordano che l'obiettivo premiante di ciascun Dipartimento sia individuato, in sede di contrattazione decentrata locale, tra gli obiettivi contenuti nell'allegato n. 14 alla determinazione del Presidente n. 230 del 16 maggio 2017.

Ai fini, inoltre, dell'erogazione dei compensi di cui alla Legge 388/2000, limitatamente alla quota del 60% correlata al raggiungimento dei predetti obiettivi premianti, le Parti convengono sull'applicazione in via transitoria - considerata la sperimentabilità del sistema di obiettivi introdotto ex novo - della suddivisione dei compensi in fasce di retribuzione, con la seguente parametrizzazione sulla base della percentuale di raggiungimento dei risultati da parte di ogni singola struttura:

- risultato compreso tra 90,00% e 100%: 100% del compenso



- risultato compreso tra 80,00% e 89,99%: 90% del compenso
- risultato compreso tra 70,00% e 79,99%: 80% del compenso
- risultato inferiore a 70%: 0% (nessun compenso)

Quanto precede nella previsione dell'applicazione, a regime, dello stesso meccanismo di calcolo del sistema premiante valevole per il restante personale dell'Istituto.

Infine 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 di produzione.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

LA DELEGAZIONE

FIR CISL

UIL/RUA

FLC CGIL

ANPRI

USI RICERCA



Nota a Verbale

Sistema Premiante 2016

Nel firmare il Verbale sul Sistema Premiante 2016 la FLC CGIL ribadisce le sue criticità rispetto ai criteri che non sono stati condivisi, perché non in linea con la "forza lavoro" a disposizione delle singole UOT, non conformi ai parametri differenziati tra le varie Regioni e alle peculiarità dell'Unità territoriale di riferimento che hanno in questi anni determinato la frammentazione del personale tra Centro e Territorio.

Sistema Premiante che ad oggi ha discriminato tutto il personale precario che, nonostante abbia sempre contribuito al raggiungimento degli obiettivi, non ne ha mai beneficiato in termini di incentivi previsti. Punto che possiamo considerare superato a partire dal 2017

La FLC CGIL nel confermare la propria posizione critica rispetto al Sistema Premiante, rilancia la proposta di rivederne i principi ed i criteri che sottintendono la costruzione degli obiettivi da assegnare alle Strutture.

12 luglio 2017