

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DELLE AREE A - B - C**

ANNO 2020

Il giorno 3 maggio 2021, presso gli Uffici della Sede centrale dell'Inail in P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale si sono incontrate per contrattare le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate, per l'anno 2020, del personale delle Aree A-B-C, costituito con determinazione del Direttore generale n. 21 del 12 aprile 2021.

Le parti contrattano gli istituti economici di seguito declinati ed il relativo finanziamento.

Articolo 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

Il presente contratto collettivo integrativo si applica, salvo diversa prescrizione, a tutto il personale appartenente alle Aree professionali A-B-C del comparto funzioni centrali in servizio presso l'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso quello in posizione di comando proveniente da altre amministrazioni.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020.

Articolo 2

Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie, per l'anno 2020, ammontano complessivamente ad euro 95.819.983,95 e sono utilizzate come segue:

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE AREE (A - B - C) ANNO 2020	
AMMONTARE DEL FONDO	95.819.983,95
<small>(al netto della riduzione ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. N. 75/2017)</small>	
- PROGRESSIONI ECONOMICHE; INDENNITA' DI ENTE; TFR SU INDENNITA' DI ENTE	26.219.000,00
- PROGETTI SPECIALI EX ART. 18 L. 88/89	3.809.113,81
- COMPENSO PER TURNO	440.000,00
- COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E RELATIVA MAGGIORAZIONE	27.811.000,00
- INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5.610.000,00
- INDENNITA' PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA'	7.900.000,00
- COMPENSO INCENTIVANTE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	23.450.870,14
- COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' DISAGIATE, GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO E PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI COMPITI	550.000,00
- COMPENSI CONNESSI ALLE ATTIVITA' PRESTATE NELLA GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE	30.000,00
TOTALE COMPENSI	95.819.983,95

Una quota delle predette risorse, pari a € 26.219.000,00 non è disponibile per la contrattazione integrativa, in quanto relativa al finanziamento delle progressioni economiche, dell'indennità di ente e del relativo trattamento di fine rapporto.

Articolo 3 **Progetti speciali**

In attuazione dell'art. 77, comma 4 del CCNL 2016-2018, i compensi connessi alla partecipazione dei progetti speciali di cui all'articolo 18 della legge 9 marzo 1989, n. 88 sono corrisposti al personale dell'Istituto del comparto funzioni centrali effettivamente impegnato nei progetti medesimi, previa contrattazione di sede.

Il calcolo dell'importo spettante viene effettuato sulla base delle risorse disponibili, rapportando il compenso alla percentuale di realizzazione dei progetti prefissati ed al coefficiente di merito partecipativo individuale.

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. Le misure dei compensi sono invece frazionabili 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. In tale ipotesi, il compenso sarà determinato in relazione al progetto al quale la risorsa ha maggiormente contribuito, anche in termini temporali, previa intesa tra le Strutture interessate. Analogo criterio, verrà adottato per la determinazione del compenso nei casi di mobilità tra progetti nell'ambito della stessa Struttura.

Articolo 4 **Lavoro straordinario**

Ai sensi dall'articolo 25 del CCNL 2016-2018, il limite individuale annuo di lavoro straordinario è elevato fino ad un massimo di 350 ore, per i soli dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché per eccezionali e indifferibili esigenze di servizio emerse nel corso dell'anno.

Articolo 5 **Turni**

Nel rispetto dell'articolo 19 del CCNL 2016-2018 e delle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, il ricorso a prestazioni lavorative in regime di turnazione è finalizzato all'estensione della fruibilità dei servizi all'utenza nelle ore pomeridiane, nonché alle attività collegate al pieno e più economico utilizzo degli strumenti informatici, che richiedono necessariamente il ricorso anche a prestazioni notturne.

Il dipendente non può effettuare più di 2 turni a settimana. Tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni mensili per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli Organi istituzionali e per il personale che, in caso di situazioni particolari, assicurino la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.

Nelle giornate di turno non è consentita l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, né la fruizione di flessibilità in entrata.

La pausa mensa deve essere inserita all'interno dell'orario di lavoro.

Stante la natura delle funzioni assegnate, sono esclusi dalla possibilità di lavorare in turni i titolari degli incarichi di posizioni funzionali fisse, salve le necessità delle strutture che operano con turnazioni H24.

In sede di contrattazione integrativa locale, sono definiti i criteri generali in ordine alle esigenze funzionali e alle connesse aree di intervento che richiedano il ricorso all'istituto dei turni.

Le parti confermano le maggiorazioni orarie, previste nel contratto integrativo 2018 per le prestazioni lavorative in turno, secondo le seguenti misure percentuali da applicare alla retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lettera a) del predetto CCNL:

- a) 20% per le ore di turno svolte nella fascia antimeridiana e pomeridiana (dalle ore 14,00 alle ore 22,00);
- b) 80% per le ore di turno svolte nella fascia notturna (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo) o nei giorni festivi;
- c) 90% per le ore di turno svolte nella fascia notturna e festiva.
- d) ulteriore 10% per le turnazioni indicate alle lettere b) e c) nel caso in cui la festività cada in giornata infrasettimanale.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 7, del CCNL 2016-2018, le suddette maggiorazioni non sono cumulabili con i compensi previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere c) e d) del presente accordo.

Articolo 6

Compenso unico di professionalità e relativa maggiorazione

Il compenso unico di professionalità è attribuito al personale, in misura differenziata e progressiva, in relazione al grado di professionalità acquisito, quale elemento imprescindibile e direttamente correlato all'area professionale ed al livello economico di appartenenza e al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi di produttività collettiva e di *customer satisfaction* da parte della Struttura di riferimento, conformemente ai principi di selettività e premialità previsti dalle norme vigenti.

Sono confermati i valori massimi annuali del compenso unico di professionalità nelle misure individuali di seguito riportate:

Livello economico	Misure massime annuali del compenso unico di professionalità (da erogare per 12 mensilità)
A1	3.600,00
A2	3.600,00
A3	3.600,00
B1	4.080,00
B2	4.080,00
B3	4.080,00
C1	4.440,00
C2	4.440,00
C3	4.560,00
C4	4.560,00
C5	4.560,00

Al personale delle aree professionali B e C, inquadrato nel medesimo livello economico a decorrere dall'anno 1999, è riconosciuta una maggiorazione del compenso unico di professionalità in ragione delle maggiori competenze tecniche conseguite, rispetto a quelle attese, in relazione al ruolo assegnato e al connesso maggior impegno qualitativo ed efficienza produttiva realizzata.

Le parti convengono nell'individuare, per l'anno 2020, i destinatari di tale maggiorazione tra quelli inquadrati nei livelli economici B1, C3, con decorrenza economica antecedente al 1° luglio 1999 e nei livelli C2 e C5, con decorrenza 1° agosto e 1° dicembre 1999. Le maggiorazioni del compenso unico di professionalità, per il predetto personale, sono attribuite secondo le seguenti misure massime annuali:

Livello economico	Misure massime annuali della maggiorazione del compenso unico di professionalità (da erogare per 12 mensilità)
B1	498,00
C2	870,00
C3	1.290,00
C5	1.883,16

Per il personale proveniente dall'ex IPSEMA, le parti convengono di attribuire le maggiorazioni di cui al presente articolo nelle misure individuate nell'accordo sottoscritto in data 13 dicembre 2010.

Le misure individuali effettivamente spettanti a titolo di compenso unico di professionalità e di relativa maggiorazione sono determinate in correlazione ai risultati del sistema di valutazione, secondo la seguente scala parametrica:

<i>Range di punteggio conseguito per gli obiettivi premianti</i>	<i>Percentuale di attribuzione del compenso unico di professionalità</i>
80 - 100	100%
70 - 79,99	90%
60 - 69,99	80%
Inferiore a 60	70%

Articolo 7

Indennità di posizione organizzativa

Al sensi degli articoli 16 e 17 del CCNL Epne 2006-2009, nonché dell'articolo 77, comma 2, lettera f), del CCNL 2016-2018, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa compete la corresponsione, su base mensile per 13 mensilità, dell'indennità ivi prevista.

Sono confermati i valori dell'indennità di posizione organizzativa come di seguito specificato:

- Posizione organizzativa di 1° livello € 180,00
- Posizione organizzativa di 2° livello € 140,62

L'erogazione dei suindicati compensi indennitari è strettamente connessa alla formale attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa e termina in caso di cessazione, per qualunque causa, dell'incarico stesso.

Articolo 8

Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità

Le parti concordano di attribuire al personale titolare di posizione organizzativa di 1° livello e di posizione funzionale fissa, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera d), l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità.

Sono definite posizioni funzionali fisse, gli incarichi da attribuire al solo personale dell'Area C, già titolare di posizione organizzativa di 1° livello, implicanti le seguenti particolari e ulteriori responsabilità di natura professionale:

- Responsabile di struttura di livello non dirigenziale di tipo B;
- Vicario del dirigente di II fascia;
- Responsabile di funzioni di vigilanza;
- Responsabile dell'“Organizzazione generale e servizi” (presso Avvocatura generale, Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale);
- Responsabile dell'integrazione dei progetti/processi informatici della Direzione Centrale per l'organizzazione digitale (DCOD).

Le misure economiche dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità sono graduate, in ragione delle ulteriori e specifiche competenze e del grado di complessità e responsabilità connesse all'incarico stesso, secondo i seguenti valori:

INCARICO DI POSIZIONE FUNZIONALE FISSA	INDENNITÀ PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (x 12 mensilità)
Titolare di posizione organizzativa di primo livello	€ 252,50
Responsabile Struttura non dirigenziale tipo B	€ 1.550,00
Funzioni vicarie del dirigente	€ 1.100,00
Responsabile funzioni di vigilanza	€ 1.100,00
Responsabile organizzazione generale e servizi (presso Avvocatura generale; Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale)	€ 1.100,00
Responsabile dell'integrazione dei processi/progetti della Direzione centrale per l'organizzazione digitale	€ 726,93

La presente indennità è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 7 per i soli titolari di posizione organizzativa di primo livello.

Per quanto concerne gli incarichi di posizione fissa, la relativa indennità non è cumulabile con la maggiorazione del compenso unico di professionalità di cui all'articolo 6, commi 3, 4 e 5.

Articolo 9

Compenso incentivante correlato alla performance individuale e collettiva

Il compenso incentivante la produttività è attribuito, conformemente alle previsioni normative contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni, tenendo conto della valutazione delle *performance*

individuale e organizzativa di cui al relativo sistema di valutazione e misurazione, adottato dall'Istituto con determina del Presidente n. 526 del 19 dicembre 2018.

In attuazione dell'articolo 78, del CCNL 2016-2018, al personale che consegue la valutazione elevata secondo il sistema di valutazione in atto nell'Istituto, è riconosciuta la maggiorazione del 30% del premio correlato alla *performance* individuale.

Ferma restando la possibilità di attribuire la valutazione elevata ad un maggiore contingente di dipendenti, la maggiorazione economica può essere attribuita ad un numero di dipendenti non superiore al 20% del personale valutato. Le misure individuali dei compensi sono calcolate in relazione alle ore di presenza ordinariamente retribuite.

Relativamente ai criteri di attribuzione dei compensi di cui al presente articolo, le parti concordano di rinviare quanto non disciplinato direttamente nel presente accordo ai criteri generali stabiliti nel sistema di valutazione e misurazione della *performance*, adottato dall'Istituto con la suddetta determina del Presidente n. 526/2018.

Riscontrata la permanenza dei presupposti organizzativi che hanno determinato la maggiorazione del compenso incentivante la produttività per il personale appartenente alle posizioni apicali delle Aree A, B, le parti stabiliscono, per l'anno 2020, il riconoscimento di tale emolumento nelle misure economiche massime pari a 350 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica A3, a 650 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica B3. La suddetta maggiorazione resta subordinata alla verifica, da parte del Responsabile della struttura di appartenenza, nell'ambito del sistema di valutazione, del maggior impegno e della maggiore qualità delle prestazioni rese. Detta maggiorazione è subordinata all'inquadramento nel livello economico A3/B3 in data antecedente al 31 dicembre 2009.

In considerazione della situazione emergenziale da COVID-19 che ha necessitato il potenziamento, in tempi rapidi, dell'interoperabilità dei sistemi informativi atta a garantire lo svolgimento delle attività istituzionali in modalità di lavoro agile e il supporto tecnico nell'uso delle nuove tecnologie, le parti stabiliscono di riconoscere al personale in forza presso la Direzione centrale per l'organizzazione digitale una maggiorazione del compenso incentivante. La misura economica individuale è determinata in sede di contrattazione locale sulla base delle peculiarità professionali di ciascun lavoratore, dei parametri per l'incentivazione delle *performance* e degli esiti della valutazione, nonché sulla base delle risorse disponibili come individuate al comma 8.

La maggiorazione di cui al comma 6 è riconosciuta anche al personale in servizio presso il Centro Protesi di Vigorso di Budrio, le filiali di Roma e di Lamezia Terme e il Centro di riabilitazione motoria di Volterra che, in considerazione dell'emergenza

epidemiologica ha assicurato elevati standard quali-quantitativi dei servizi resi all'utenza che contraddistinguono le predette strutture sanitarie.

Al finanziamento della maggiorazione del compenso incentivante connessa alla emergenza epidemiologica di cui ai commi 6 e 7 si provvede esclusivamente con le risorse non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'articolo 10.

Al personale che, in considerazione della situazione pandemica, ha svolto attività di validazione dei dispositivi individuali di protezione, in attuazione dell'articolo 15, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 17, nonché di supporto alle attività del Comitato tecnico-scientifico di cui all'articolo 2 dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 630 del 3 febbraio 2020, è riconosciuta, per l'anno 2020, una maggiorazione del compenso incentivante nella misura massima di 400,00 euro lorde annue. Tale maggiorazione è attribuita dal Responsabile della struttura secondo i medesimi criteri utilizzati per il compenso incentivante. In considerazione delle attività prestate nel periodo emergenziale, al fine di garantire, quale parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale, i servizi assistenziali all'utenza, la maggiorazione di cui al presente comma è riconosciuta, con le medesime modalità, a tutto il personale appartenente alle professionalità sanitarie e agli operatori di interesse sanitario, non destinatario della maggiorazione del comma 7.

Articolo 10

Compensi collegati alle attività disagiate, alle gravose articolazioni dell'orario di lavoro e per lo svolgimento di particolari compiti

I compensi collegati alle attività disagiate sono riconosciuti al personale del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e delle filiali di Roma e di Lamezia Terme, del Centro di riabilitazione motoria di Volterra e della Direzione Centrale per l'organizzazione digitale (DCOD), che svolge, "in presenza", attività lavorative disagiate e/o per le quali è richiesta una gravosa articolazione dell'orario di lavoro. In particolare, tali compensi remunerano:

- a) il personale informatico della DCOD che effettua regimi di orario che prevedono più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno. La misura del compenso è fissata in € 0,90 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato;
- b) gli Infermieri, i fisioterapisti e gli operatori socio sanitari che svolgono attività caratterizzate da particolari responsabilità e disagio. Agli infermieri e ai fisioterapisti è riconosciuto un compenso pari a € 0,90 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato, mentre agli operatori socio sanitari è riconosciuto un compenso pari a € 0,60 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato. Per gli infermieri e i fisioterapisti che, su base volontaria, svolgono le attività con una articolazione dell'orario di lavoro, stabilita dal responsabile della struttura, tale da garantire la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno, ovvero di un ampio

arco giornaliero, al fine di assicurare l'assistenza e i servizi di riabilitazione agli infortunati, il compenso è elevato a € 1,25;

- c) il personale in forza alla DCOD, al Centro Protesi di Vigorso di Budrio e alle filiali di Roma e di Lamezia Terme, nonché al Centro di riabilitazione motoria di Volterra che, su base volontaria e con carattere di continuità e permanenza nell'anno, assicura la presenza in servizio in un definito arco orario minimo giornaliero, stabilito dal responsabile della struttura, al fine di consentire il miglioramento organizzativo e l'incremento dell'efficienza degli uffici sulla base di specifiche esigenze. Tali esigenze riguardano, in particolare, per la DCOD, la fornitura di servizi alla clientela interna ed esterna ed al governo dei sistemi con assistenza al cliente, per il Centro Protesi di Vigorso di Budrio, le filiali di Roma e di Lamezia Terme e per il Centro di riabilitazione motoria di Volterra, i cicli produttivi delle officine protesiche, nonché i servizi ausiliari connessi alla riabilitazione degli infortunati. La misura del compenso è fissata in € 11,75 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio;
- d) il personale che svolge attività connesse alla gestione del sistema informatico dell'Istituto che, per le peculiari conoscenze professionali, è chiamato ad effettuare interventi altamente specializzati, anche nelle giornate di domenica, per la risoluzione di gravi criticità dei sistemi informativi dell'Istituto o per urgenti lavorazioni non altrimenti procrastinabili. A tale personale è riconosciuto, un compenso giornaliero, pari a € 50, per ogni intervento lavorativo effettuato nella giornata di domenica per la durata di almeno 6 ore. Il compenso è attribuito in aggiunta al trattamento economico previsto dall'articolo 21 del CCNL 2016-2018. Il compenso non è cumulabile con quello previsto alla lettera a) del presente articolo per il personale che, durante l'arco dell'anno, effettua regimi di orario articolati su più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata.

I compensi di cui alle lettere a), b), e c) non sono tra loro cumulabili.

Le risorse stanziare per le attività di cui al presente articolo che dovessero risultare eccedenti rispetto all'effettivo impiego saranno destinate al finanziamento della maggiorazione del compenso incentivante, connessa alla situazione emergenziale da COVID-19, di cui all'art. 9, commi 6 e 7.

Articolo 11

Compensi connessi alle attività lavorative prestate nella giornata di riposo settimanale

Le parti concordano di destinare ai compensi connessi alle attività lavorative prestate nella giornata di riposo settimanale l'importo di euro 30.000,00.

Articolo 12
Norma finale

Le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente accordo andranno ad incrementare la quota destinata a remunerare l'incentivazione della produttività.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

LA DELEGAZIONE

CGIL FP f.to Alessio Mercanti	Il Presidente f.to Franco Bettoni
CISL FP f.to Marco Molinari	Il Direttore generale f.to Giuseppe Lucibello
UIL PA f.to Domenico Di Cristo	Il Direttore centrale risorse umane f.to Giuseppe Mazzetti
CONFINTESA FP f.to Gianluca Paolini	Il Direttore centrale PBC f.to Massimiliano Mariani
CONFSAL UNSA f.to Francesco Savarese	Il Direttore centrale per l'organizzazione digitale f.to Stefano Tomasini
FLP non firma (v. nota a verbale)	
USB PI f.to Massimo Briguori (v. nota a verbale)	

FLP EPNE Coordinamento Nazionale

Via Aniene, 14 - 00198 Roma - Tel. 3475343005 - 3388062097 sito internet: www.flp.it - email: epne@flp.it

NOTA A VERBALE CCIE 2020

La scrivente O. S. non firma il testo proposto dell'INAIL in quanto nel CCIE 2020 non sono state recepite le seguenti proposte FLP:

- La FLP EPNE INAIL, come hanno ottenuto i sindacati dell'Agenzia delle Entrate, ha ribadito con forza la necessità di porre indennità e compensi vari a carico del Bilancio dell'amministrazione, compreso il compenso di cui all'art. 10 cumulabile presso i Centri Protesi con indennità di Posizione Funzionale Fissa;
Non è giusto che tutti questi compensi e indennità siano prelevati esclusivamente dal Fondo dell'incentivo di tutti i lavoratori dell'INAIL e non è giusto che le maggiorazioni dell'incentivo non vadano a tutti!!!
- di aumentare il compenso ai dipendenti delle posizioni apicali delle Aree A e B (c.d. FLEG) e che, tale compenso, venisse erogato anche a quei lavoratori che avevano ottenuto quella posizione in data successiva al 31/12/2009, in quanto svolgono le identiche mansioni;
- di aumentare di ulteriori € 0,35 il compenso previsto per OSS dall'art. 10 lettera b, in quanto svolgono le attività con una articolazione dell'orario di lavoro tale da garantire la copertura dell'orario di lavoro - in un piu' ampio arco giornaliero dei fisioterapisti - al fine di assicurare assistenza agli infortunati;
- di prevedere per tutti gli infermieri delle Sedi, che non sono titolari di P.O. un compenso pari a € 100 lordi mensili;
- di prevedere una maggiorazione della retribuzione oraria del personale adibito al front-office (amministrativo e sanitario) come avviene in INPS;
- La maggiorazione di cui al comma 6 art. 9 del CCIE 2020 va attribuita, oltre al personale delle strutture citate, anche al personale sanitario delle Sedi INAIL, in considerazione del fatto che tali lavoratori hanno elevati standard quali-quantitativi dei servizi resi all'utenza.

Per quanto sostenuto, la FLP EPNE INAIL non firma il CCIE 2020.

Roma, 3 maggio 2021

**Il Coordinatore Nazionale FLP EPNE INAIL
GIAMPIERO D'IPPOLITI**

NOTA A VERBALE

USB P.I. sottoscrive il contratto collettivo nazionale integrativo anno 2020, con determinato proposito di avviare con ogni possibile urgenza la contrattazione integrativa anno 2021, dovendo tale sessione contrattuale essere tenuta e conclusa nell'anno di riferimento, per dare risposta agli innumerevoli problemi da affrontare.

La sottoscrizione di questo contratto collettivo rappresenta quindi una chiara e decisa scelta in funzione dell'avvio di una vera e reale contrattazione nell'ambito del CIE 2021, che deve portare, tra l'altro, ad un accordo sulle procedure per gli sviluppi economici da effettuare nell'anno.

Nel sottoscrivere il CIE 2020, passati ormai cinque mesi dalla sua naturale scadenza e con le risorse del fondo incentivante già spese o impegnate, USB PI, con la presente nota, evidenzia in particolare i punti del CIE 2020 che dovranno essere oggetto di profonda analisi e radicale modifica in occasione della prossima contrattazione sul CIE 2021:

- Articoli 7 e 8 - CIE 2020: Indennità di posizione organizzativa e posizioni fisse.

Salvo modifiche che potranno essere introdotte con il nuovo CCNL, il finanziamento di tali indennità deve rispettare quanto previsto all'art. 17 comma 3 CCNL 1998/2001, mai abrogato, e quanto previsto agli art.19/20/21 CCNL 2006/2009 che fissano un tetto massimo all'indennità di p.o. da imputare al fondo incentivante, implicando il ricorso alle risorse dell'amministrazione per importi superiori, e rinviando l'istituzione delle alte professionalità, come quelle delle posizioni fisse, all'individuazione di nuovi finanziamenti che devono quindi essere messi a carico del bilancio dell'Amministrazione.

- Articoli 9 - CIE 2020: compensi incentivanti la performance individuale e collettiva.

Il sistema di valutazione attualmente in uso è frutto di una visione punitiva nei confronti dei lavoratori e quanto mai anacronistica, come dimostrato nel corso del 2020, durante il quale, come i dati dimostrano, il personale ha dato il massimo possibile lavorando in condizioni critiche, raggiungendo comunque gli obiettivi prefissati. Personale che avrebbe meritato ben altro che pagelline individuali fumose e basate su criteri di valutazione imbarazzanti ed assolutamente discrezionali.

USB ribadisce l'assoluta contrarietà all'adozione di differenti coefficienti di merito quali elementi di differenziazione dei compensi relativi allo svolgimento dei progetti speciali, anche e soprattutto in un momento storico caratterizzato dalla pandemia e dal ricorso in emergenza al lavoro agile. La valutazione della performance dovrà formare oggetto di una profonda revisione ed essere oggetto di modifiche sostanziali.

In conclusione, rispetto al CIE 2020, l'USB evidenzia che l'avvio della contrattazione a livello decentrato nel 2020 è avvenuto in carenza della definizione e individuazione degli obiettivi e della definizione dei progetti speciali a livello nazionale; che diversi obiettivi di performance 2020 sono stati resi ancora più sfidanti rispetto all'anno

Coordinamento Nazionale USB INAIL

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

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



precedente e che la loro decisione non è mai preceduta da un confronto con le OO.SS. nazionali; che la situazione di emergenza sanitaria ha determinato nell'anno 2020 una prolungata sospensione o un forte rallentamento di alcune "normali" attività lavorative, in particolare delle visite di accertamento medico-legale; che le procedure informatiche lavorative hanno manifestato frequentemente blocchi prolungati e ripetuti rallentamenti; che la carenza di personale ha assunto dimensioni insostenibili. Tutti questi fattori hanno rischiato di compromettere l'erogazione delle prestazioni e servizi all'utenza e l'equilibrio psico-fisico del personale, rendendo chiaro il fatto che il cosiddetto "benessere organizzativo" non sia altro che uno slogan vuoto e sganciato dalla realtà lavorativa concreta.

Il raggiungimento degli obiettivi di sede e dei progetti speciali nel 2020 più che mai è il risultato dello straordinario e lodevole impegno delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno affrontato e superato le pesanti difficoltà imposte dalla crisi pandemica tuttora in corso e che non meritano valutazioni utili solo a giustificare l'adozione di sistemi di differenziazione delle retribuzioni accessorie.

Roma 03 Maggio 2021

USB PI Coord. Naz. INAIL