

VERBALE D'INTESA

A seguito dell'impegno assunto in data 29 luglio 2004, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, si sono incontrate in data 21 novembre 2005 presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore n. 6 - Roma - per proseguire il confronto sulle problematiche concernenti l'acquisizione e sviluppo delle risorse umane per gli anni 2005/2007.

Le parti, esaminato l'allegato documento avente per oggetto "ACCORDO DI PROGRAMMA PER L'ACQUISIZIONE E LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE TRIENNIO 2005-2007", che forma parte integrante del presente verbale, ne confermano l'impostazione generale e concordano di procedere all'attivazione di tutte le iniziative necessarie per la sua concreta attuazione.

Inoltre le parti si impegnano a proseguire il confronto in ordine alle esigenze funzionali dell'Ente connesse allo sviluppo dell'area "tecnica" ed "informatica".

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL Roberto Paoletti

CISL Bruno

UIL Augusto Della Paolozzi

C S A di Cisl/Fialp (v. note e verbale)

R.d.B. Giancarlo Danese
(v. note e verbale)

LA DELEGAZIONE

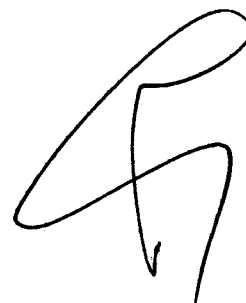
Benedetto

Antonio

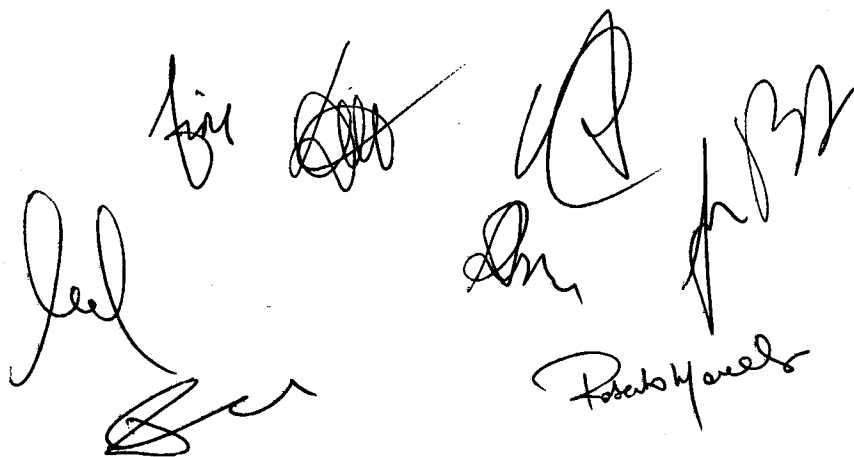
Luigi

Manuel

**ACCORDO DI PROGRAMMA PER
L'ACQUISIZIONE E LO SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE
PER IL TRIENNIO 2005-2007**



(art.39, commi 1 e 20, della Legge n.449/1997 e successive integrazioni)



PREMESSA

Dall'approvazione ministeriale dell'assetto complessivo della nuova dotazione organica dell'Istituto (elaborata in conformità all'art.1 comma 97 delle Legge Finanziaria 2005) e dalla sottoscrizione del Contratto Integrativo di Ente per il quadriennio 2002-2005, avvenuta il 3 novembre 2005, consegue la possibilità di formulare il Piano triennale relativo alla programmazione delle assunzioni, come previsto dall'art.39, commi 1 e 20, della Legge n.449/97 e successive integrazioni ed altresì recepito dall'art.34 della Legge n.289/2002.

L'elaborazione delle nuove dotazioni organiche ha tenuto conto, tra l'altro, dell'esigenza di razionalizzazione dei flussi lavorativi, effettuata mantenendo comunque inalterato il vigente modello organizzativo, ma riequilibrando il rapporto centro-periferia.

Nel citato contesto previsionale trovano collocazione sia la pianificazione delle necessità di risorse lavorative – programmazione triennale dei fabbisogni – sia la conseguente e successiva attivazione dei processi di reclutamento.

Per quanto concerne il personale a contratto di lavoro non a tempo indeterminato, sulla base di quanto sarà previsto nell'emananda "legge finanziaria 2006", sarà possibile, con le modalità stabilite dall'art. 1, comma 169 e segg., del testo licenziato al Senato, attivare specifiche procedure concorsuali per titoli ed esami mirate alla stabilizzazione del rapporto di lavoro delle 51 risorse "ex L.S.U." attualmente in servizio presso l'Istituto, prevedendo – nelle more di quanto sopra - un'ulteriore proroga dei contratti a tempo determinato sino al 31 dicembre 2006 (art. 1, comma 161).

Diversamente, nulla prevede il testo licenziato dal Senato della "legge finanziaria 2006" per i C.F.L., in posizione B2 per i quali viene soltanto ribadita (art.1, comma 165) la possibilità di conversione in contratti a tempo indeterminato unicamente nel rispetto delle limitazioni e con le modalità previste dalle disposizioni vigenti in materia di assunzione di personale presso le PP.AA., prevedendosi comunque anche in questo caso un'ulteriore proroga al 31 dicembre 2006 dei rapporti in atto.

Al riguardo sarà proseguita e rafforzata la ricerca di soluzioni atte a stabilizzare anche il rapporto di lavoro di tale personale, atteso che la categoria di dipendenti in questione risulta del tutto inserita nei processi lavorativi dell'Istituto.

La richiesta di assunzione a tempo indeterminato per tali risorse sarà riproposta nel corso del 2006.

In merito invece al consolidamento della funzione sanitaria, con nota del 7 ottobre 2005 il Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base delle iniziative intraprese dall'Istituto, nel ritenere - come già operato da parte del Ministero della Salute in data 21 marzo 2003 - che le funzioni sanitarie esercitate dall'Istituto stesso consentano, per tali funzioni e per quanto ne deriva, una equiparazione dell'Istituto medesimo agli altri organismi facenti parte del Servizio Sanitario Nazionale, in considerazione della deroga al generale divieto di assumere concessa dal legislatore con riferimento al personale infermieristico del Servizio Sanitario Nazionale, ha autorizzato l'assunzione a tempo indeterminato degli Infermieri Professionali risultati vincitori dei concorsi pubblici espletati nel corso dell'anno 2004, le cui graduatorie definitive di merito sono state ratificate con determinazione n. 329 del 29 dicembre 2004.

Detto Dipartimento ha, invece, espresso parere negativo in merito all'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori dei concorsi a n. 29 Fisioterapisti, n. 26 Tecnici Sanitari di Radiologia

Medica e n. 12 Operatori Socio Sanitari, in considerazione del riferimento preciso e puntuale, contenuto nell'art. 1, comma 98 della Legge Finanziaria n. 311/2004, al solo "personale infermieristico del Servizio Sanitario Nazionale".

La richiesta di assunzione a tempo indeterminato per tali risorse sarà riproposta anche in questo caso nel corso del 2006.

Inoltre al fine di garantire pienamente la continuità dei servizi sanitari si continuerà a fare ricorso a contratti a tempo determinato mediante la proroga di quelli già in essere per l'intero periodo consentito dalle vigenti normative in materia sia per quanto attiene al personale Fisioterapista, Tecnico Sanitario di Radiologia Medica, Operatore Socio Sanitario, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico e Ortottista – Assistente di oftalmologia di cui sopra sia per quanto attiene gli ulteriori contratti a tempo determinato relativi ad Infermieri Professionali non oggetto di trasformazione a tempo indeterminato.

Per quanto concerne il personale recentemente inquadrato in soprannumero nella posizione ordinamentale A1, che garantisce anche lo svolgimento di funzioni già attribuite al medesimo personale nell'ambito della preesistente disciplina contrattuale di natura privatistica, non ricorrendo allo stato, condizioni organizzative, di consistenza della forza e di capienza nella dotazione organica per poter programmare a breve termine eventuali procedure selettive per l'accesso a posizioni dell'area B, nella prospettiva peraltro che tali condizioni possano a medio termine evolvere positivamente, soprattutto in ragione della dinamica del turn over, della ricollocazione in posizioni superiori del personale attualmente inquadrato nell'area B e della reingegnerizzazione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, sarà valutata – al verificarsi di tali presupposti - l'opportunità di integrare pienamente il personale in questione negli organici dell'Ente e di valorizzarne tutte le potenzialità.

Per quanto attiene le acquisizioni dall'esterno, l'art. 10 del CCNL 2002-2005, in tema di sistema di classificazione, ribadisce – per quanto attiene alle posizioni di ingresso (nel caso dell'Istituto B2,C1 e C3) - il principio dell'"adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno" già fissato dall'art. 35 del d. lgs. 165/2001 e confermato dall'art. 14 del CCNL 16 febbraio 1999.

Al riguardo, in relazione alla giurisprudenza costituzionale (sentenza n. 194 del 9-16 maggio 2002) che ha stabilito il divieto di riservare al personale già in servizio una percentuale dei posti disponibili particolarmente elevata, sussiste specifica ulteriore giurisprudenza costituzionale (sentenze n. 234 del 6-15 giugno 1994 e n. 373 del 23 luglio 2002) nella quale è stato ritenuta "*non irragionevole e non lesiva della regola costituzionale del concorso*" la riserva limitata al 50% dei posti messi a concorso in favore del personale interno.

A tale percentuale, pertanto, saranno ricondotti – a livello complessivo di posizione ordinamentale – i numeri dei posti che saranno messi a concorso sia all'interno che all'esterno.

La tabella all.1 contiene il quadro complessivo dei contingenti da reclutare dall'interno e dall'esterno nelle posizioni ordinamentali C1 e C3, determinati sulla base di quanto sopra esposto in materia di "adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno".

Per quanto attiene i passaggi alla posizione ordinamentale C4, vige tuttora il disposto di cui all'ultimo comma dell'art.16 del CCNL 17 febbraio 1999, che riserva esclusivamente al personale dipendente i passaggi a detta posizione.

1. PERSONALE DELLE AREE

1.1. PASSAGGI TRA POSIZIONI ORDINAMENTALI

Sulla base del raffronto forza/dotazione organica di ciascuna posizione ordinamentale e di ciascun profilo alla data del 2 novembre 2005 (al quale dovrà aggiungersi il turn-over che si verificherà fino all'approvazione delle graduatorie delle selezioni interne (art. 6 comma 1, CIE 2002-2005)), sono state individuate le posizioni ordinamentali di ciascun profilo professionale che presentino carenze, alla cui copertura potrà procedersi per selezione interna e/o per acquisizioni dall'esterno ovvero per reclutamento dall'interno.

Al riguardo si evidenzia che in sede di individuazione e localizzazione dei posti per ciascuna posizione ordinamentale/profilo si è tenuto conto della mobilità territoriale interregionale.

1.1.2 PERSONALE DEL PROFILO AMMINISTRATIVO

SELEZIONI INTERNE

Per lo specifico profilo le procedure interne attivabili sono le seguenti:

- Procedura per la copertura delle "posizioni funzionali fisse" vacanti (al netto anche di un numero di posizioni pari ai contratti a tempo determinato attivati - come indicato al successivo paragrafo 4. - per sopperire alla temporanea carenza di personale dirigenziale di II fascia), con esclusione delle posizioni che, in relazione alla presenza di altrettanti dipendenti destinatari dell'art.15 della legge n.88/1989 non titolari di tali "posizioni funzionali", sono temporaneamente indisponibili : **posti 64.**
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C4 per un numero di posti che risulteranno disponibili : **posti 143, ai quali si aggiungeranno i 64 posti di risulta per effetto di quanto previsto al punto precedente;**
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C3 per il numero dei posti che risulteranno disponibili: **posti 140, ai quali si aggiungeranno 21 dei posti di risulta per effetto di quanto previsto al punto precedente** in relazione alla necessità di riservare all'esterno il 50% dei posti complessivamente disponibili nella posizione ordinamentale C3;
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C1 per il numero dei posti che risulteranno disponibili: **posti 622, ai quali si aggiungeranno i posti di risulta per effetto di quanto previsto al punto precedente** in relazione alla necessità di riservare all'esterno il 50% dei posti complessivamente disponibili nella posizione ordinamentale C1;
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale B2, connessa al passaggio in detta posizione - costituente la "posizione d'ingresso" all'Istituto - delle attuali risorse in posizione B1 che hanno maturato i requisiti minimi di permanenza per poter accedere alla

posizione superiore: **posti 129**, di risulta in conseguenza dell'espletamento della procedura di cui al punto precedente.

ACQUISIZIONI DALL'ESTERNO

Come dichiarato in premessa, in relazione a quanto previsto nell'art.3, comma 63 della Legge finanziaria 2005, all'inizio dell'anno 2005 è stata rinnovata la richiesta di autorizzazione alla trasformazione in rapporti a tempo indeterminato dei 589 contratti di formazione e lavoro in posizione B2.

Tale richiesta, per i noti vincoli posti al reclutamento nella Pubblica Amministrazione dalle ultime "leggi finanziarie", ha avuto esito solo per n. 40 unità, non ponendo quindi in condizione l'Istituto di stabilizzare in via definitiva tutti i contratti in essere.

Inoltre, per effetto di quanto riportato al paragrafo precedente, saranno avviate le procedure per l'indizione di una procedura selettiva pubblica per l'acquisizione di **n. 622** risorse in posizione C1, previo esperimento delle previste verifiche in ordine alla possibilità di acquisizione per mobilità sia ex art.30 del D. Lgs. N. 165/2001 sia sulla base di quanto previsto dalla citata legge n. 3/2003, e dopo che sarà stata autorizzata – ai sensi dell'art. 1, comma 108, della Legge Finanziaria 2005 – l'attivazione della relativa procedura concorsuale.

Analoga iniziativa verrà intrapresa, entro il periodo di vigenza della nuova dotazione organica, per quanto attiene i posti della posizione C3 per la quota da acquisire all'esterno, pari a **n. 330** unità.

Sarà avviata, come detto in premessa, la procedura selettiva per titoli ed esami prevista dal testo licenziato dal Senato della "legge finanziaria 2006", al fine di procedere alla stabilizzazione degli attuali n.51 "ex L.S.U.", attualmente con contratto a tempo determinato.

1.1.3 PERSONALE DEL PROFILO DI COLLABORAZIONE SANITARIA

SELEZIONI INTERNE

Per il profilo di collaborazione sanitaria le procedure interne che si prevede di attivare sono le seguenti:

- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C4 sia per quanto attiene gli infermieri professionali (**posti 7**) e sia per quanto attiene i tecnici rx (**posti 7**);
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C3 sia per quanto attiene gli infermieri professionali (**posti 128**), sia per quanto attiene i tecnici rx (**posti 20**) sia per quanto attiene i fisioterapisti (**posti 5**). I suddetti posti saranno incrementati di **n.7 posti** per ciascuna delle prime due professionalità sopra indicate, per effetto della corrispondente uscita di altrettante risorse verso la posizione C4.

Per lo specifico profilo di collaborazione sanitaria l'unica posizione d'accesso è individuabile in quella di C1, in considerazione del fatto che – diversamente dal profilo amministrativo - non vi è diversità di titolo di studio tra le due posizioni ordinamentali.

Pertanto, i posti disponibili per il passaggio alla posizione ordinamentale C3 del profilo in questione, saranno interamente utilizzati per la selezione interna, compensando comunque a livello di posizione ordinamentale C3 nel suo complesso il numero di risorse da acquisire dall'esterno in detta posizione.

ACQUISIZIONI DALL'ESTERNO

In relazione all'interesse per l'Istituto di privilegiare la politica di sviluppo della funzione sanitaria, è già stata data assoluta priorità all'acquisizione con carattere di stabilità di personale di collaborazione sanitaria.

Come riportato in premessa, a fronte della possibilità di assumere a tempo indeterminato in posizione C1 i vincitori dei concorsi pubblici a Infermiere Professionale, sussiste tuttora l'impossibilità di procedere nella medesima operazione nei confronti dei vincitori delle seguenti procedure concorsuali pubbliche già espletate:

- n. 29 Fisioterapisti, posizione economica C1
- n. 20 Tecnici sanitari di radiologia medica, posizione economica C1 (rispetto ai n.26 posti)
- n. 12 Operatori Socio Sanitari, posizione economica B1

In attesa di quanto sopra, tenuto conto che la normativa che regola i contratti a tempo determinato consente – ferma restando la durata massima complessiva del rapporto di tre anni - l'utilizzo, per una sola volta, dello strumento della proroga, si provvederà alla scadenza del primo anno a prorogare i rapporti a tempo determinati instaurati con i vincitori di dette selezioni nelle more di quanto sopra sino al 29 dicembre 2007.

All'inizio del 2005, sono state anche attivate selezioni regionali per la creazione di "albi" di disponibilità all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, finalizzati sia a garantire nel tempo la massimizzazione del rapporto forza/dotazione organica per tutte le professionalità della specifica area di collaborazione sanitaria sia a consentire la sostituzione temporanea di risorse (per maternità, aspettativa, ecc.).

Sussistendo tuttora le necessità che avevano portato alla costituzione di detti rapporti a termine, anche per tali contratti - anch'essi costituiti con scadenza alla fine dell'anno 2005 e che riguardano sia Infermieri professionali (in quanto i vincitori della selezione pubblica sono in numero inferiore ai posti disponibili) sia un Tecnico sanitario di laboratorio biomedico sia Ortottista – Assistente di oftalmologia - si provvederà alle proroghe biennali di cui sopra.

Per le ulteriori carenze di personale di Infermieri Professionali (non tutti i posti saranno infatti con i candidati in graduatoria), verranno prorogati per un biennio anche i contratti a tempo determinato già in essere relativi a tale professionalità.

1.1.4 PERSONALE DEL PROFILO SOCIO-EDUCATIVO

SELEZIONI INTERNE

Accordo di programma per l'acquisizione e lo sviluppo delle risorse umane – Triennio 2005 - 2007

Per il profilo in questione, è prevista l'attivazione della procedura interna per il passaggio alla posizione ordinamentale C4 : **posti 27**.

ACQUISIZIONI DALL'ESTERNO

Tenuto conto del particolare rilievo che assume il personale in questione, per il quale sussiste tuttora una significativa carenza a livello nazionale, sarà indetta, onde evitare che le relative funzioni perdano di significatività nell'ambito delle prestazioni rese agli infortunati e ai loro superstiti, apposita selezione pubblica per **n. 35** posti, pari alla sommatoria dell'attuale carenza in posizione C3 (8 unità) incrementata dei posti (27 unità) che si renderanno liberi al momento del completamento della procedura interna per il passaggio alla posizione ordinamentale C4.

1.1.5 PERSONALE DEL PROFILO INFORMATICO

SELEZIONI INTERNE

Nell'ambito del profilo informatico saranno attivate le seguenti procedure interne:

- Procedura per la copertura delle "posizioni funzionali fisse" vacanti, relative ai dirigenti di II fascia con profilo informatico : **posti 7**;
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C4 per un numero di posti pari alla carenza esistente : **posti 39, ai quali si aggiungeranno i 7 posti di risulta per effetto di quanto previsto al punto precedente**;
- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C3 per il 50% del numero dei posti disponibili (n.76): **posti 38, ai quali si aggiungeranno 22 dei posti di risulta per effetto di quanto previsto al punto precedente**;
- Reclutamento "orizzontale" dalla posizione C1 per **n. 35 posti**, determinati in relazione alla necessità di riservare all'esterno il 50% dei posti complessivamente disponibili nella posizione ordinamentale C1.

ACQUISIZIONI DALL'ESTERNO

Il completo soddisfacimento delle esigenze del profilo informatico, tenuto conto della sempre maggiore professionalizzazione necessaria nello specifico campo per effetto dell'espansione delle procedure Web-based e dello sviluppo di piattaforme architetture sempre più complesse, sarà realizzato mediante l'acquisizione dall'esterno di risorse in possesso di requisiti culturali specialistici che vadano ad integrarsi con la professionalità già presenti nell'Istituto.

Per tale motivo saranno indette:

- Una selezione pubblica per l'acquisizione in posizione C1, per la quale sarà richiesto il possesso di laurea di I livello, per la quota dei posti disponibili riservata all'accesso dall'esterno, pari a **n.**

- **53 posti**, incrementata, se del caso, di un numero pari alle posizioni non ricoperte mediante la procedura di reclutamento interno;
- Una selezione pubblica per l'acquisizione in posizione C3, per la quale sarà invece richiesto il possesso di una laurea di II livello ovvero di una laurea conseguita nel "vecchio ordinamento", anche in questo caso per **n. 52 posti**, pari alla quota del 50% dei posti complessivamente disponibili.

1.1.5 PERSONALE DEL PROFILO DELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA

Il profilo delle attività di vigilanza sarà invece interessato da:

- Procedura atta ad accertare l'idoneità a ricoprire la posizione ordinamentale C4 da parte delle risorse in posizione C3 (pari a n. **230 unità**), a seguito dell'approvazione della nuova dotazione organica che prevede la sola posizione ordinamentale C4 nell'ambito del profilo delle attività di vigilanza;
- L'attivazione di una procedura di reclutamento, dal profilo amministrativo, dalle posizioni C1, C3 e – in via orizzontale – dalla posizione C4 per la copertura integrale delle carenze del profilo (pari a n. **102 unità**), con le seguenti modalità:
 - Individuazione del relativo contingente numerico, ai sensi del Regolamento sui cambi di profilo, sia per l'accesso "orizzontale" dalla posizione C4 amministrativo sia per il reclutamento dalle posizioni C1 e C3;
 - Pubblicizzazione del contingente numerico per l'accesso dalla posizione C4 amministrativo e indicazione procedura di reclutamento riservata al personale C1 e C3 – profilo amministrativo in possesso dei requisiti per poter accedere alla posizione C4;
 - Test preselettivi d'ingresso;
 - Coloro i quali supereranno tali test, frequenteranno un corso di addestramento teorico di durata di 6 mesi;
 - Test di fine corso;
 - Coloro i quali saranno risultati idonei ai test di fine corso, dovranno sostenere un periodo di apprendistato di 12 mesi "in affiancamento";
 - Al termine dell'apprendistato sarà redatta – a cura del Responsabile Regionale di riferimento – una relazione sulle risultanze di tale attività di apprendistato;
 - Esame finale con dichiarazione di idoneità o meno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza;
 - Coloro i quali saranno dichiarati idonei allo svolgimento delle funzioni di vigilanza saranno immessi in dette funzioni nella posizione C4, ove non già posseduta.

1.1.6 PERSONALE DEL PROFILO TECNICO

SELEZIONI INTERNE

Nell'ambito del profilo tecnico saranno attivate le seguenti procedure interne:

- Selezione per il passaggio alla posizione ordinamentale C4 : **posti 1**;
- Procedura atta ad accertare l'idoneità a ricoprire la posizione ordinamentale C3 da parte delle risorse in posizione C1/C2 (pari a n. **42 unità**), da ricollocare in tale superiore

posizione che, sulla base di quanto previsto dal CIE 1998-2001, costituisce la posizione "d'ingresso" per il personale del profilo in questione.

Per quest'ultima posizione, per le medesime motivazioni espresse a proposito del personale di collaborazione sanitaria, tutti i posti saranno riservati per l'accesso dall'interno, compensando comunque a livello di posizione ordinamentale C3 nel suo complesso il numero di risorse da acquisire dall'esterno in detta posizione.

1.2 PROCEDURE DI RECLUTAMENTO INTERNO

Come risulta da quanto si è detto in precedenza relativamente al personale con profilo delle attività di vigilanza e informatico, le carenze saranno colmate attivando procedure di reclutamento interno.

Analoghe procedure saranno altresì predisposte per l'avvio di personale del profilo amministrativo a funzioni di "Formatore" ed "Analista di organizzazione", ferma restando, in questo caso, la continuità dell'allocazione delle relative risorse nel profilo di appartenenza.

1.3 ULTERIORI PROCEDURE DI SELEZIONE DA ATTIVARE NEL CORSO DI VALIDITA' DELL'ACCORDO

Nel corso del periodo di validità delle graduatorie delle selezioni previste nel presente capo, sarà effettuata - come previsto all'art.9, comma 2, del CIE 2002-2005, una periodica ricognizione degli ulteriori posti che si fossero di risulta dopo l'approvazione delle graduatorie delle singole selezioni interne, onde valutare l'eventuale attivazione di ulteriori selezioni interne.

1.4 PASSAGGI IN POSIZIONI DI SVILUPPO ECONOMICO

Come previsto dal CIE 2002-2005, sarà la contrattazione di Ente, in sede di ripartizione annuale del "Fondo per la retribuzione accessoria", a stabilire i contingenti e le decorrenze dei passaggi in posizione di sviluppo economico in ciascun anno, in relazione alle risorse che saranno all'uopo destinate.

Le popolazioni interessate a quanto sopra sono quelle inquadrare nelle posizioni C4, C1 e B2, ivi compreso il personale immesso in servizio presso l'Istituto a seguito di processi di mobilità inter Enti, che abbiano maturato i requisiti minimi di permanenza in tali posizioni.

2. DIRIGENTI MEDICI

Pur con la riduzione operata nell'ambito della nuova dotazione organica sussistono carenze, anche significative in talune Regioni, di Dirigenti medici di I livello (medici legali), per la copertura delle quali si procederà con priorità mediante l'attivazione di apposita procedura selettiva pubblica per n. 96 posti.

Carenze, sia pure di minore entità (pari a n. 12 unità) sussistono anche per i Dirigenti medici di II livello (medici legali), il cui contingente nella dotazione organica di cui sopra è rimasto invece invariato.

Per tale ultima tipologia, prima di procedere alla bandizione della relativa procedura concorsuale pubblica, si ritiene necessario che intervenga preventivamente la sottoscrizione del CCNL per il quadriennio 2002-2005.

3. PROFESSIONISTI

La comparazione forza/dotazione organica dei professionisti non evidenzia carenze tali da dover prevedere, nel corso di validità della dotazione organica, la necessità di acquisizioni dall'esterno mediante apposite procedure selettive pubbliche.

A copertura della dotazione organica dei professionisti del ramo attuariale, sulla base dell'autorizzazione alle assunzioni contenuta nel D.P.R. 25 agosto 2004, sono stati immessi in servizio i 14 vincitori della procedura pubblica da tempo conclusasi.

4. DIRIGENTI

La carenza di personale dirigenziale – che, al netto della riduzione di n.12 posizioni operata sulla nuova dotazione organica, ammonta a n. 21 unità - sarà colmata non appena si potrà provvedere all'immissione nelle funzioni dei Dirigente di II fascia di coloro i quali risulteranno vincitori della selezione pubblica attualmente in corso, i quali, come è noto, sono tenuti a frequentare un articolato percorso formativo corso prima dell'affidamento del primo incarico dirigenziale.

Nelle more di quanto sopra, per la copertura di alcune posizioni dirigenziali prive di titolare sono stati attivati – secondo la deliberazione in tal senso assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2004 - contratti a tempo determinato nei confronti di personale in posizione apicale, nei limiti dell'8% della dotazione organica dei Dirigenti di II fascia, collocando in aspettativa non retribuita gli interessati per tutta la durata dell'incarico stesso.

TABELLA DI VERIFICA RISPETTO RIPARTIZIONE CONTINGENTI "C1" E "C3"
INTERNO/ESTERNO

ALL. 1

POSIZIONE	CARENZA	RISULTA	TOTALE	INTERNO	ESTERNO
C3 AMM.VO	280	207	487	332	332
C1 AMM.VO	1.245	161	1.406	819	587
C3 INFORMATICO	62	45	107	61	61
C1 INFORMATICO	51	53	104	52	52
C3 COLL.SANIT.	153	12	165	=	=
C1 COLL.SANIT.			232	0	232
C3 SOCIO ED.	8	27	35	=	35
C3 TECNICO	47	1	48	=	=

POSTI	INTERNO	ESTERNO
356	428	428
	161	332
	60	61
	165	0
	0	35
	42	0

POSTI	INTERNO	ESTERNO
	866	867
	819	587
	47	48
	0	232


NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. sottoscrive l'Accordo di programma per l'acquisizione e lo sviluppo delle risorse umane per il triennio 2005-2007, esclusivamente nell'ottica della necessità di indire immediatamente le procedure concorsuali e dare quindi una risposta, seppur parziale, al personale in termini di progressioni di carriera.

Rimane inalterato il nostro pieno dissenso, già formulato nella nota a verbale che si allega in copia, rispetto ai numeri dei posti da mettere a concorso scaturiti dall'accordo sui fabbisogni del 18 luglio 2003, non sottoscritto dalla scrivente e ulteriormente ridimensionati per effetto dei tagli introdotti dalla finanziaria 2005, nonché sull'introduzione del sistema di valutazione nelle procedure concorsuali.

La scrivente inoltre giudica insufficiente l'impegno espresso nell'accordo sull'opportunità di integrare il personale attualmente inquadrato in A1 negli organici dell'Ente, valorizzandone le potenzialità.

Roma, 21 novembre 2005

**RdB-CUB INAIL
Coord. Naz. P.I.**




NOTA A VERBALE ALL'ACCORDO DEL 18 LUGLIO 2003
PER LA RIDETERMINAZIONE DELLE DOTAZIONI
ORGANICHE

La RdB-CUB INAIL PI non sottoscrive il presente verbale relativo alla rideterminazione delle dotazioni organiche dell'Ente, considerando nel complesso insoddisfacente la proposta scaturita dal confronto con l'Amministrazione, con riferimento sia alla realtà funzionale ed organizzativa, sia ai compiti in campo sanitario, riconosciuti dai ministeri della Salute e della Funzione Pubblica.

Nello specifico, il fabbisogno dell'Area amministrativa risulta in lieve flessione rispetto a quello del 1999, a fronte di un D.lgs. 38/2000 che ha accresciuto i compiti dell'Istituto e di conseguenza i carichi di lavoro per il personale.

La p.o. B2, definita negli ultimi anni, concordemente con l'Amministrazione, posizione d'ingresso nell'Ente, rimane numericamente sopravvalutata rispetto alla p.o. C1, che dovrebbe viceversa rappresentare la vera posizione base d'inquadramento del personale delle Aree, anche con riguardo alla necessità di "ricomporre i processi lavorativi", rappresentata nel recente CCNL del Comparto.

La diminuzione del numero di C3 e C4 nel nuovo fabbisogno lascia piuttosto perplessa questa Organizzazione Sindacale, poiché comporterà una conseguente contrazione del numero di processi lavorativi, a fronte di un'esigenza organizzativa opposta, più volte rappresentata in sede di confronto.

Il fabbisogno dell'Area della collaborazione sanitaria risulta inadeguato rispetto al complesso delle attività svolte: fisioterapia, polidiagnostica, prime cure, accertamento del danno da infortunio; inoltre, la parziale riconsiderazione del fabbisogno della p.o. C3, non è sufficiente a realizzare una collocazione funzionale del personale coerente con la realtà organizzativa.

La scelta, condivisa da questa O.S., di collocare la funzione ispettiva nella p.o. C4, con una graffatura del numero complessivo di C3/C4, aprendo così la strada alla collocazione in C4 degli ispettori di vigilanza, non ha trovato analogo soluzione per il personale ex art. 36 dei profili professionali tecnico ed informatico.

Il rinvio delle "...modalità d'inserimento nel processo produttivo dell'Ente del personale attualmente addetto alle funzioni di vigilanza e custodia degli stabili...", appare errato nella forma, oltre che improprio ed inopportuno. Ci si riferisce infatti a personale ormai da tempo inserito a pieno titolo nel processo produttivo dell'Ente con mansioni amministrative, non più addetto alla custodia degli stabili. Così come rappresentato in sede di confronto da questa O.S., sarebbe stato necessario inserire il predetto personale nella p.o. A1 dell'attuale Ordinamento Funzionale, attuando in questo modo quanto contenuto nel CCNL di Comparto 2002-2005, evidenziando contemporaneamente ai ministeri vigilanti la necessità di non far gravare tale operazione sui costi e sui numeri complessivi della nuova dotazione organica. Il rinvio dell'attuazione della nota congiunta inserita nel CCNL lascia il personale interessato in una posizione d'attesa che non giova ad un sereno clima aziendale.

Infine, un'attenzione particolare merita la questione relativa al contenimento dei costi del nuovo Fabbisogno, previsto dall'art. 34 della Legge Finanziaria 2003. Questa Organizzazione Sindacale ha più volte rappresentato all'Amministrazione, nel corso della trattativa, la necessità di tenere distinti i costi che realmente gravano sull'Ente da quelli a carico del Fondo per la produttività. Preme ricordare ancora una volta che gli inquadramenti alla posizione ordinamentale superiore all'interno delle singole Aree, secondo quanto stabilito dal CCNL Biennio Economico 2000-2001, vengono finanziati con il Fondo di Ente, che dovrebbe essere invece destinato a remunerare la produttività del personale.

Roma, 18 luglio 2003

p. Coordinamento Nazionale RdB-CUB INAIL PI

Daniela Mencarelli - Luigi Romagnoli

00144 ROMA - P.le G. Pastore, 6 - Tel. 06/54873570-1

Fax 06/5923202 e-mail: rdb@inail.it



fialp

Sindacato autonomo inail

Segreteria Generale

NOTA A VERBALE

Questa O.S. sottoscrive il presente Accordo di programma al solo fine di non ritardare ulteriormente l'avvio delle procedure concorsuali previste dal CCIE 2002-2005, ma non può esimersi dal richiamare la Nota apposta al Verbale di accordo del 3 novembre 2005, relativa al CCIE suddetto che qui si conferma integralmente.

Con riferimento, poi, alle specifiche problematiche relative ai Professionisti ed ai Medici, rappresenta che il testo dell'Accordo di programma proposto dalla Direzione Centrale Risorse Umane, malgrado l'espresso richiamo all'art. 39 della legge 449/1997 contenuto nelle prime righe della premessa della bozza di Accordo, non contiene la valutazione dell'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei Professionisti e dei Medici da impiegare in nuove attività né individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio dell'Ente.

Vedansi, a tale proposito, gli artt. 1 e 2 del CCNL 8/1/2003 - Contratto collettivo integrativo relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area Medica del comparto EPNE in attuazione dell'art. 33 del CCNL 16/2/1999: "...in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno dei professionisti, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche dei Professionisti e dei Medici, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei Professionisti e dei Medici da impiegare in nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

Al riguardo, si fa rilevare che il personale interessato (Professionisti e Medici) è ancora in attesa, ormai da 4 anni, del rinnovo contrattuale e che, già in occasione della recente stipula dell'Accordo per la ripartizione del fondo per la retribuzione accessoria, non sottoscritto da questo Sindacato, sono state evidenziate l'insufficienza delle risorse disponibili, l'inadeguatezza degli incrementi previsti per i Professionisti dell'area tecnica e l'ingiusta penalizzazione, per il secondo anno consecutivo, per quelli dell'area legale.

Si rammenta, inoltre, che dallo scorso 13 aprile è stato proclamato ed è tuttora in atto lo stato di agitazione delle categorie interessate per la mancata applicazione delle sopra richiamate norme contrattuali.

Per questo Sindacato è assolutamente non più rinviabile l'avvio della contrattazione decentrata di Ente, già più volte sollecitata, per la completa attuazione del CCNL 8/1/2003 - Contratto collettivo integrativo relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area Medica del comparto EPNE - e sarebbe stata, quindi, necessaria l'integrazione dell'Accordo di programma con l'indicazione dell'entità delle risorse a sostegno dei maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei Professionisti e dei Medici e della relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio dell'Ente.

Roma, 21 novembre 2005

IL SEGRETARIO GENERALE
Pasquale Fiore



C.S.A. di CISAL FIALP (CISAL - CISAS - USPPI - CONFILL - CONFAIL)

1