

VERBALE D'INTESA

Il giorno 20 dicembre 2007 presso gli uffici dell'INAIL di P.le G.Pastore 6, Roma, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale si sono incontrate per definire la distribuzione territoriale delle dotazioni organiche dell'Istituto, così come rideterminate per il triennio 2007-2009.

Al riguardo, le parti, preso atto dell'impostazione del nuovo modello organizzativo ed esaminati i documenti di lavoro che formano parte integrante del presente verbale convengono sulla ripartizione dei singoli contingenti di personale come riportata negli allegati prospetti.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL

per *Modelli* *Manfredi*

CISL

Vedi note verbali

UIL

Augusto Della *Monaco*

CSA di CISAL/FIALP

Finzi

RdB

v. note e verbale

CIDA/ASDAPI v. dichiarazione allegata

ANMI

v. note e verbale

LA DELEGAZIONE

Scorpan
Alm
Finzi
Am



FEDERAZIONE FUNZIONE PUBBLICA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI
ALTE PROFESSIONALITÀ I.N.A.I.L.

SEGRETERIA NAZIONALE

P.le G. Pastore, 6 - 00144 Roma - Tel. 06.5487.2543 (Fax 2516)
e-mail: cida@inail.it

DICHIARAZIONI A VERBALE

La CIDA-ASDAPI non sottoscrive i verbali di accordo riguardanti, rispettivamente, il progetto di nuovo modello organizzativo centrale e periferico dell'Istituto e la redistribuzione territoriale dell'organico in quanto:

- già in data 20/3/2007 aveva espresso avviso contrario sul sistema adottato per la riduzione complessiva dell'organico, in considerazione del fatto che gli obblighi imposti dalla finanziaria 2007 prescrivono per gli Enti pubblici non economici *solo la* contrazione dell'incidenza del personale addetto alle funzioni strumentali rispetto a quello assegnato alle funzioni istituzionali e non una riorganizzazione generale delle strutture, *come invece attuato dalla Direzione Generale con una "ristrutturazione operativa"* che avrebbe richiesto adeguati criteri per la pesatura dei carichi di lavoro da riportare *anche* al processo di riordino del welfare *ancora* in discussione in sede politica;
- non viene rispettato il quadro normativo di riferimento, come analiticamente rilevato dalla Segreteria nazionale dell'Associazione in data 20/9/2007 (cfr. documento allegato), anche per le conseguenze negative che si determinerebbero sulla funzionalità delle Sedi territoriali affidate alla responsabilità dei Dirigenti di seconda fascia cui verrebbero sottratte attribuzioni loro affidate in via esclusiva dalla legge;
- in particolare, gli accordi risultano contrastare con il recente assetto funzionale delineato per l'Avvocatura dell'Istituto dal Consiglio di Amministrazione con deliberazioni nn. 330/2005 e 276/2007, nonché con gli stessi principi applicativi circa l'autonomia organizzativa e la collocazione degli uffici legali dell'Ente precisati con nota del Direttore generale 11/10/2006, confermativa dell'intesa raggiunta in materia con le OO. SS. aziendali il 23 maggio 2002.

All : documento Segreteria nazionale
CIDA-ASDAPI del 20.9.2007

Roma, 20 Settembre 2007

IL SEGRETARIO GENERALE



FEDERAZIONE FUNZIONE PUBBLICA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI
ALTE PROFESSIONALITÀ I.N.A.I.L.

Roma, 20 settembre 2007

PROGETTO DI NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

La Segreteria Nazionale della nostra Associazione, riunitasi in data odierna, ha esaminato i documenti predisposti dall'Amministrazione per la rivisitazione dell'assetto organizzativo delle strutture dell'Istituto.

L'Organo statutario ha innanzitutto espresso **ampio dissenso di metodo e merito** sul progetto in quanto in esso non sono stati tenuti in considerazione gli atti di indirizzo degli Organi competenti (C.I.V. e C.di A.) sulla riorganizzazione dell'Istituto nonché sul conseguente o.d.s. n. 1 del 7.9.2007 del Direttore generale con il quale sono stati costituiti appositi gruppi di lavoro per dare "concreto impulso alle attività progettuali", o.d.s. peraltro basato su presupposti (quali il disegno di legge Nicolais 22.9.06 e l'accordo Governo OO.SS. 23.7.07) non ancora recepiti in sede normativa e, pertanto, non facenti parte della legislazione vigente di riferimento.

Sull'evoluzione del modello organizzativo la Segreteria Nazionale ha ritenuto che la nuova dotazione organica approvata dal C. di A. - in quanto non correlata ad una effettiva analisi e valutazione (pesatura) dei carichi di lavoro connessi alla reingegnerizzazione dei processi - non "consente di supportare" l'attuale fase di revisione del modello organizzativo aziendale che deve innanzitutto rafforzare la struttura delle Sedi periferiche in rapporto alle attività istituzionali nei confronti dell'utenza. Tali motivazioni si riconnettono coerentemente al contrario avviso manifestato dalla nostra organizzazione che in data 20.03.07 non aveva sottoscritto, con motivata dichiarazione a verbale, le modalità ed i criteri per la riduzione complessiva dell'organico in riferimento alla finanziaria 2007.

Oggi i nodi vengono al pettine perché le determinazioni assunte si riflettono direttamente sulla validità del progetto predisposto.

In particolare le linee guida del progetto non appaiono rispettare il quadro normativo di riferimento, soprattutto per quanto riguarda lo *status* della dirigenza di seconda fascia e delle qualifiche ad esaurimento ex art. 69 del d.lgs. n. 165 del 2001.

E, invero:

- alcune previsioni organizzative (quali: la sostituzione dell'ordinativo cartaceo con il mandato elettronico, il conseguente accentramento del controllo contabile sui provvedimenti dei processi istituzionali di Sede presso la Direzione regionale, la prevista chiusura dei c/c aperti presso le Sedi dell'Istituto) contrastano con la statuizione dell'art. 4, comma 2, del

d.lgs. n. 165 del 2001 che attribuisce “in via esclusiva” ai dirigenti tutti (e quindi compresi quelli di seconda fascia preposti alle sedi) la responsabilità dell’attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo.

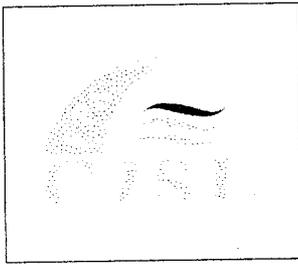
Le attribuzioni dei dirigenti delle sedi risulterebbero quindi affievolite dal trasferimento di alcune funzioni alla sovraordinata Direzione regionale, con la conseguenza di limitarne l’autonomia gestionale riconosciuta dalla legge nella conduzione della struttura affidata (si avrebbero così due categorie di dirigenti: una dotata di tutte le attribuzioni riconosciute dal citato decreto n. 165 e l’altra con funzioni, invece, ridotte);

- analogamente, nell’elencazione delle principali attività del vicario del dirigente, si omette di considerare adeguatamente per i funzionari rivestenti le qualifiche ad esaurimento, al di fuori dell’attribuzione delle funzioni vicarie del dirigente che si esercitano solo in caso di assenza o impedimento di quest’ultimo, anche quelle direttamente delegabili dal dirigente stesso, come descritte dall’art. 69, comma 3, del medesimo d.lgs. n. 165 e, in quanto tali, da annoverare tra quelle dirigenziali. Per effetto, le attività di collaborazione, supporto e varie indicate nel progetto costituiscono una *diminutio* che non può essere consentita se non incrinando la riserva di legge sulle funzioni riconosciute al personale interessato.

La Segreteria nazionale dell’Associazione ha inoltre considerato:

- non corretta la prevista collocazione dell’Avvocatura regionale perché in contrasto con l’assetto stabilito dalla deliberazione consiliare 276/2007 in merito alla definizione delle problematiche della funzione legale dell’Istituto;
- di ritenere più funzionale al potenziamento del “core business” - obiettivo prioritario del nuovo modello organizzativo - il mantenimento delle competenze dei dirigenti delle sedi in materia di controlli interni ed esterni (contabilità e vigilanza ispettiva), prevedendo solo una parziale riduzione delle funzioni strumentali di Sede.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Umberto Immacolato



NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione sindacale, pur apprezzando la dimostrata disponibilità dell'Amministrazione a rivedere le eccedute iniziali dotazioni organiche, non concorda sulla definizione di questo Nuovo Modello Organizzativo, anche a seguito delle successive modifiche ad esso apportate, con le quali si continua a non tener conto del negativo impatto che ha sulla realtà organizzativa, e non solo, di tutte le strutture del nostro Istituto.

Questa Organizzazione tiene a ribadire che non vi è nessuna pregiudiziale preclusione ad eventuali e sostanziali modifiche dell'attuale assetto organizzativo, ricorrendo, tuttavia, a criteri diversi da quelli adottati

Roma, 20 dicembre 2007

Il Coordinatore Generale
Paolo Pedemonti

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Paolo Pedemonti', is written over the typed name.



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel.06/ 5487.2131/2 Fax 080/5436203
Sito: www.anminail.it E.mail anmi@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. ha esaminato il proposto Nuovo Modello Organizzativo (NMO) con specifico riguardo ai suoi effetti sulle componenti sanitarie, e **non sottoscrive il verbale** d'accordo con le seguenti motivazioni.

- 1) Il N.M.O. ha previsto una redistribuzione dei DM di I e II livello senza procedere ad alcun riesame delle funzioni e dei servizi sanitari e **senza riguardo per le necessità di natura sanitaria (medico-legale, curativa e riabilitativa) degli infortunati e tecnopatici**. Basti pensare, ad esempio, che mentre il Governo dichiara lo stato di emergenza socio-sanitaria in Calabria, l'INAIL con il NMO riduce ulteriormente di due unità il numero di DM II della Regione Calabria.
- 2) Il N.M.O. ha previsto l'attivazione dei processi di "Reinserimento sociale e lavorativo" e di "Prevenzione e sicurezza" su tutte le Sedi senza esaminare gli effetti di tali attivazioni sulle componenti sanitarie dell'Istituto e, dunque, determinando di fatto un **depotenziamento dell'efficacia dei processi** che si intende attivare. Basti confrontare, ad esempio, quanto previsto dal N.M.O. per la Prevenzione e quanto ottenibile dall'attivazione di osservatori epidemiologici INAIL sulle singole realtà territoriali.
- 3) Il N.M.O. ha introdotto l'analogia tra tipologia della Sede ed assegnazione dei DM II livello che **contrasta con quanto previsto nella Delibera del CdA 388/00**. Quest'ultima inquadrando organicamente le collocazioni funzionali dei DM si è dimostrata strumento adeguato.
- 4) Preso atto, infine, che il proposto N.M.O. non determina alcuna modifica sul numero totale delle posizioni dei Dirigenti medici e che non esistono previsioni che automaticamente determinano la loro redistribuzione, sarebbe stato più corretto affrontare la problematica della riallocazione dei Dirigenti medici dopo i necessari approfondimenti.

Roma, 20 dicembre 2007

Il Segretario Nazionale
Vincenzo Castaldo



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

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S non sottoscrive l'accordo relativo al nuovo modello organizzativo, in quanto ritiene che affrontare una riorganizzazione dell'Ente, seppur imposta in massima parte dall'art. 1, comma 440 e 441 della Legge Finanziaria 2007, senza tener conto dei cambiamenti che da qui a breve tempo si andranno a delineare a seguito degli esiti del tavolo di confronto aperto dal Governo sul tema della riforma degli Enti Previdenziali, rischia di essere quanto meno inopportuno. La superficiale accusa di immobilismo che si potrebbe in qualche modo rivolgere a chi, come la RdB, ritiene che sarebbe stato necessario attendere gli esiti del confronto di cui sopra, viene prontamente respinta al mittente, in considerazione dei tempi estremamente brevi che il Governo ha imposto per la discussione. Si parla infatti del 31 gennaio quale termine per la definizione di quanto previsto dall'accordo del 23 luglio in termini di riordino degli Enti.

Prescindendo dal piano più propriamente politico, il nuovo modello organizzativo presenta inoltre diversi punti di caduta che derivano anche, ma non solo, dal metodo e dai tempi con cui l'intero impianto è stato discusso. Riteniamo che l'apporto dei gruppi di lavoro sia stato in gran parte sottovalutato, anche a causa dell'estrema parcellizzazione con la quale hanno lavorato, senza avere alcun quadro d'insieme di riferimento. L'apporto di personale interno ad un processo di cambiamento di tale portata avrebbe potuto costituire un valore aggiunto da evidenziare al massimo. Tutto questo ha contribuito a creare un impianto che rischia di essere avulso dalla realtà territoriale delle Sedi e delle Direzioni Regionali, anche perché non strettamente collegato ad altre scelte di tipo strategico, politico ed organizzativo.

Roma, 21 dicembre 2007

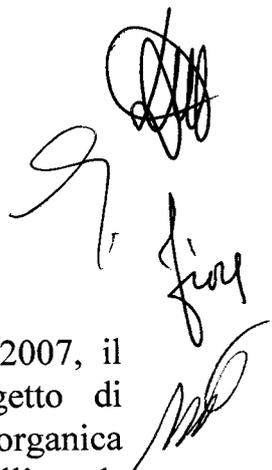
RdB Cub Inail
Mencarelli Daniela

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202
E-MAIL: rdb@inail.it SITO: www.rdbinail.it

DOCUMENTO DI LAVORO

OGGETTO: Rideterminazione delle dotazioni organiche dell'Istituto per il triennio 2007/2009. Distribuzione sul territorio.

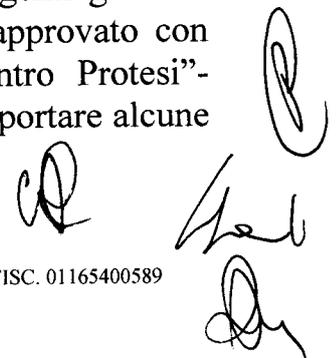


Premessa

Con deliberazioni n. 114 del 28 marzo 2007 e n. 172 dell'11 maggio 2007, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, rispettivamente, il progetto di riallocazione delle risorse umane e la rideterminazione della dotazione organica dell'Istituto per il triennio 2007/2009, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 1, co. 440, 441 e ss. della Legge Finanziaria 2007. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 28 giugno 2007 ha comunicato di non avere osservazioni da formulare in merito ai citati documenti.

In merito a quanto prescritto dalla citata normativa, la Struttura competente ha elaborato il progetto relativo al nuovo modello organizzativo, nonché quello per la ripartizione territoriale delle dotazioni organiche dell'Istituto che, a seguito del benestare del Direttore Generale, sono stati oggetto di consultazioni preliminari con le OO.SS. Nazionali, nel corso di questi ultimi mesi.

In riferimento alla ripartizione territoriale delle dotazioni organiche, in base agli esiti di tali incontri, delle osservazioni formulate da alcuni Dirigenti generali Centrali e Territoriali del progetto di nuovo modello organizzativo approvato con verbale separato e del "Piano di Sviluppo Organizzativo del Centro Protesi" - presentato alle OO.SS. Nazionali il 1° ottobre 2007 - si è ritenuto di apportare alcune modifiche ai documenti sopra indicati.



In particolare si è proceduto ad effettuare i seguenti aggiornamenti:

- è stata aumentata la dotazione organica delle posizioni ordinarie C4 e C3 con profilo amministrativo, attraverso i seguenti interventi sulle altre figure professionali:
 - sono state ridotte le posizioni dei funzionari C4 con profilo socio educativo nelle sedi di tipologia "A" con un carico di lavoro inferiore a 30.00 pratiche, considerato che per tali strutture una risorsa con posizione ordinamentale C3 è in grado di garantire lo svolgimento delle specifiche attività di "reinserimento sociale e lavorativo" del lavoratore infortunato; in ogni caso, rispetto alla dotazione complessiva (C4+C3) di cui all'organico 2005/2007, è previsto un incremento di n. 38 risorse;
 - si è provveduto a diminuire le posizioni ordinarie C4 e C3 con profilo informatico, tenuto conto che, a seguito dell'implementazione della tecnologia e delle procedure informatiche prevista dal Piano di Gestione unitamente all'adozione della nuova configurazione informatica (migrazione WEB), non sarà più necessario un capillare presidio specialistico sul territorio;
 - è stato ridotto a 40 unità - rispetto alle 80 originariamente proposte - l'incremento della dotazione dei funzionari di vigilanza in quanto rispetto alla forza attualmente presente si procederà comunque nei prossimi mesi ad attivare i percorsi formativi per oltre 160 nuovi ispettori che rappresentano un incremento del 40% circa della forza attuale ritenuta idonea per il perseguimento degli obiettivi primari della lotta all'evasione ed al sommerso e della riqualificazione della missione assicurativa.
- sono stati adottati diversi criteri per l'attribuzione delle ulteriori risorse destinate alle Strutture, rispetto a quelle previste dal modello base, in considerazione della loro maggiore complessità organizzativa.

In relazione a quest'ultimo punto si chiarisce che nel progetto di ripartizione della dotazione organica, presentato con il promemoria del 5 settembre u.s., era stato utilizzato come unico criterio per l'assegnazione delle maggiori risorse, quello legato al portafoglio gestito dalle Sedi locali (rendite, infortuni, posizioni assicurative).

L'aggregazione dei dati a livello regionale ha posto in evidenza che il carico di lavoro pro capite per entrambe le posizioni ordinarie (C4 e C3), calcolato considerando il portafoglio gestito dall'intera regione, risultava alquanto sperequato.



Nelle regioni con portafoglio più elevato (Lombardia, Veneto, Emilia Romagna) il carico di lavoro pro capite era fino a cinque volte maggiore di quello delle regioni con portafoglio più basso (Molise e Basilicata).

Inoltre in tre regioni per la posizione ordinamentale C4 – profilo amm.vo - la forza consolidata al 30 novembre, calcolata considerando anche i processi di mobilità territoriale e verso il profilo di vigilanza che saranno attivati nei prossimi mesi, risulta superiore alla nuova dotazione organica.

Al fine di attenuare tali differenze che avrebbero provocato, tra l'altro, un forte divario nei costi di produzione delle singole prestazioni erogate dall'Istituto nelle varie Regioni, sono stati aggiunti due altri criteri di distribuzione delle risorse in esame.

In primo luogo, per le tre regioni suddette (Liguria, Sicilia e Sardegna), si è proceduto a ricondurre la dotazione organica alla forza consolidata calcolata come descritto al paragrafo precedente; in secondo luogo, al fine di distribuire le residue maggiori risorse sulla base della maggiore complessità organizzativa delle Unità, si è preso in considerazione sia il carico di lavoro per singola sede locale, sia quello della regione nel suo complesso.

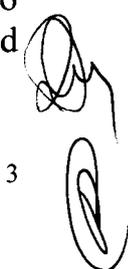
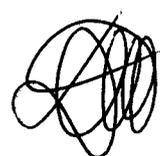
Di conseguenza, nella nuova ripartizione della dotazione organica, si è proceduto a ridefinire i carichi di lavoro pro capite a livello regionale e a calcolare la deviazione standard (scarto quadratico medio), per verificare l'indice di dispersione delle due soluzioni rispetto ai valori medi (più è alto l'indice e maggiore è la dispersione dei dati rispetto alla media).

Tale indice è passato per la posizione C4 da un valore pari a **2.265** nella prima ipotesi a **1.735** nella nuova proposta di ripartizione e, per la posizione C3, da un valore pari a **1.019** nella prima ipotesi, a **777** nella nuova proposta, con una riduzione media per entrambe le posizioni organizzative del **20%**.

Nuovo modello organizzativo e ripartizione territoriale della dotazione organica

Criteri organizzativi

Al fine di effettuare la ripartizione sul territorio della dotazione organica, si è tenuto conto di criteri organizzativi che non possono prescindere dalla necessità di aderire al nuovo modello strutturale – le cui linee guida sono illustrate nel documento relativo al nuovo ordinamento delle Strutture centrali e territoriali – in quanto volto ad



ottimizzare l'utilizzo delle risorse che saranno maggiormente dedicate alle attività di "core" e ai nuovi settori.

Considerato che l'approvazione ministeriale è relativa ai totali nazionali per tipologia di risorse - Dirigenti di I^a e II^a fascia, medici di I^o e II^o livello, Professionisti, Personale delle Aree per posizione ordinamentale - si specifica quanto segue.

Dirigenti medici

Per i medici di I^o e II^o livello si è proceduto ad una minima ricalibratura della dotazione organica sulla base del nuovo modello organizzativo e dell'aggiornamento dei dati relativi ai carichi di lavoro. I criteri adottati per la ripartizione a livello regionale sono illustrati nel documento allegato (all. n. 1).

Professionisti

Per i professionisti, nell'ambito dei numeri fissati per i singoli rami, è stata definita la distribuzione territoriale tenuto conto di due fattori determinanti:

- il carico di lavoro delle singole funzioni consulenziali valutato a livello nazionale e regionale;
- il modello organizzativo dell'Istituto e le specifiche esigenze di ciascuna Struttura regionale.

Le metodologie e i criteri utilizzati per la ripartizione delle dotazioni sul territorio sono contenute nel documento di lavoro allegato (all. n. 2).

Dirigenti

Per quanto concerne la dirigenza di I fascia, la riduzione di n. 3 elementi (deliberazione C.A. n. 172 dell'11 maggio 2007) viene attuata mediante la diminuzione di n. 1 posizione in Direzione Generale (NUVACOST) e n. 2 posizioni sul territorio (Direzioni Regionali per il Molise e per la Basilicata).

Diversamente, riguardo alla Dirigenza di II fascia, per la quale è prevista una riduzione complessiva di n. 12 unità, la rivisitazione complessiva del modello organizzativo ha posto in evidenza l'opportunità, nella logica di "razionalizzare ed ottimizzare le spese di funzionamento" (art. 1, co. 404 Finanziaria 2007), di ridurre n. 7 posizioni al Centro e n. 5 presso le Unità territoriali (v. tabella all. n. 3).

Personale delle Aree

La ripartizione dei contingenti relativi al personale delle Aree assegnati a ciascuna Struttura Regionale e Provinciale, nonché alla Sede Regionale di Aosta, considerato che il modello adottato per le Strutture territoriali è quello per processi introdotto nell'ambito dell'Istituto a partire dal 1999, è riportata nella tabella allegata (all. n. 3).

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature below it, and several smaller initials and scribbles at the bottom right.

Si riepilogano nel seguito i criteri organizzativi, che sono a fondamento della costruzione delle dotazioni così come definite nel citato allegato n. 3, che hanno tenuto conto della ricalibratura dello specifico fabbisogno relativa alle posizioni ordinamentali B2/B3 e C3.

1. *Assetto delle Direzioni Regionali*

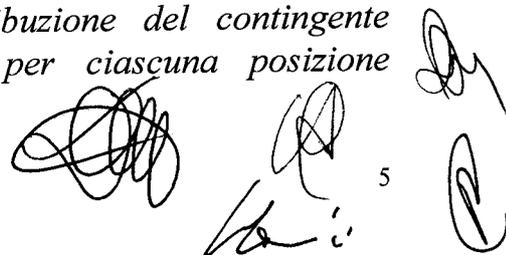
Personale con profilo amministrativo

- **“Posizioni fisse”**: sono state calcolate sulla base delle Strutture presenti in ciascuna realtà operativa: vicari di Dirigenti di II fascia e Responsabili di Uffici di tipologia B.
- **C4**: il modello organizzativo prevede n. 13 posizioni alle D.R. tipo A, n. 10 posizioni alle D.R. tipo B e n. 6 posizioni alle D.R. tipo C. Ai fini dell’attribuzione delle ulteriori risorse, rispetto a quelle previste dal modello organizzativo, si è tenuto conto, come precisato in premessa, del carico di lavoro sia a livello di singola Sede locale, sia considerando la regione nel suo complesso. Fermo restando tale vincolo numerico, ciascuna Direzione, in relazione alle specificità connesse al contesto socio-economico di riferimento, potrà individuare un’articolazione diversa delle funzioni purché le stesse abbiano uno spessore tale da giustificare l’attivazione.
- **C3**: il modello organizzativo prevede n. 20 posizioni presso le D.R. tipo A, n. 18 posizioni presso le D.R. tipo B e n. 7 presso quelle tipo C (sono comprese le risorse a supporto del processo “Vigilanza”, nonché quelle addette alle Consulenze professionali, Sovr. Medica e Avvocatura). Al fine di garantire un certo grado di flessibilità, in relazione a specifiche esigenze operative, è stato previsto un incremento di risorse basato sul carico di lavoro (calcolato sia a livello di singola Sede locale, sia considerando la regione nel suo complesso) che è possibile utilizzare, qualora necessario, presso le D.R., nonché presso le Sedi che operano nel territorio di competenza.

Personale con profilo di collaborazione sanitaria

- **C4**: per tali posizioni è stata confermata la precedente dotazione, con l’eccezione della Puglia e dell’Umbria per ciascuna delle quali sono state previste due risorse in più da destinare al Centro Diagnostico Polispecialistico di recente attivazione.
- **C3**: la precedente dotazione è stata incrementata di n.1 elemento per ciascuna Direzione Regionale con Sedi presso le quali è stato attivato il servizio di fisiokinesiterapia o ne è prevista l’attivazione a breve in quanto sono presenti tutti i requisiti organizzativi e normativi richiesti.

Per tale profilo è necessario che, in fase di distribuzione del contingente assegnato presso le singole Sedi, venga indicata, per ciascuna posizione



5

ordinamentale, la specifica qualificazione professionale (infermiere professionale, tecnico di radiologia medica, e fisiokinesiterapia).

Personale con profilo di Vigilanza Ispettiva

- **C4:** la dotazione precedente è stata incrementata, complessivamente, di n. 40 elementi e passa da n. 526 a n. 566 (già avviato un primo interpello per la copertura dei posti vacanti). Presso ciascuna Direzione Regionale è previsto un ulteriore contingente assegnato sulla base del carico di lavoro complessivo della Regione. Alle Direzioni Provinciali di Bolzano e Trento sono stati assegnati, rispettivamente, n. 3 e n. 2 elementi.

Personale con profilo informatico

- **C4:** il modello organizzativo prevede una contrazione di tali risorse rispetto alla dotazione precedente, in considerazione del fatto che l'adozione della nuova configurazione informatica (vedi migrazione verso il WEB) non necessita di un forte presidio specialistico sul territorio. Tale configurazione, invece, comporta un accentramento delle competenze che ha richiesto un adeguato incremento delle risorse per la DCSIT.

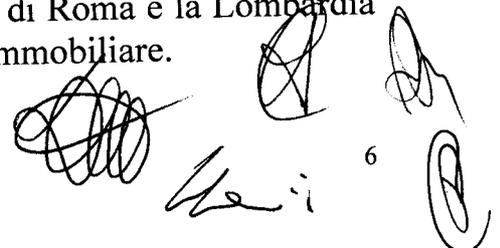
Tuttavia, nella definizione del relativo fabbisogno, si è tenuto conto dell'esigenza di supportare adeguatamente la fase di consolidamento di detta architettura informatica. Pertanto, presso ciascuna Direzione Regionale e Provinciale è stata prevista una posizione di "processo", nonché un ulteriore contingente di n. 1 elemento presso le D.R tipo A, da intendersi a disposizione del Direttore Regionale per le esigenze del territorio di competenza.

Comunque, in considerazione dei principi di razionalizzazione sopra esposti, tale ulteriore contingente non è stato previsto per quelle Regioni in cui risulta una carenza di forza rispetto alla dotazione organica risultante dal nuovo modello.

- **C3:** anche per tale posizione ordinamentale, nella logica sopra illustrata, si è pervenuti ad una diminuzione del fabbisogno. Pertanto, in attesa della reingegnerizzazione della funzione informatica, la dotazione organica è stata ricondotta al numero delle risorse in forza per quanto riguarda le Strutture territoriali, con un lieve riduzione per la DCSIT.. Si è proceduto, inoltre, ad armonizzare il carico di lavoro pro-capite attraverso l'attribuzione di ulteriori 11 unità nelle regioni con portafoglio maggiore.

Personale con profilo tecnico

- **C4 e C3:** alla precedente dotazione organica è stato applicato un correttivo in diminuzione per quanto concerne la Direzione Regionale per il Lazio, in considerazione della cessazione della Gestione Immobili di Roma e la Lombardia per effetto della progressiva dismissione del patrimonio immobiliare.

Handwritten signatures and initials, including a large scribble, a signature that appears to be 'Lui', and a circled '6'.

Personale con profilo Socio-educativo:

- **C4:** come per il personale di Vigilanza ispettiva la dotazione precedente è stata incrementata, in linea con gli obiettivi strategici 2007/2009 approvati dal CIV e con il piano di riallocazione delle risorse volto a sviluppare le funzioni con elevato valore strategico. Presso ciascuna Direzione Regionale è stata prevista una posizione di processo.
- **C3:** è stato previsto n. 1 elemento presso le D.R. di tipo A e B e n. 1 per la D.P. di Bolzano.

2. Assetto delle Sedi

Personale con profilo amministrativo

- **“Posizioni fisse”:** sono state calcolate sulla base delle Sedi di tipo A e B presenti presso ciascuna Direzione Regionale e Provinciale: Vicari di Dirigenti di II fascia e Responsabili di Uffici di tipologia B.
- **C4:** per le Sedi di tipologia A, attribuite alla responsabilità dirigenziale, il nuovo modello organizzativo prevede n. 3 processi; presso le Sedi di tipologia B e C sono previsti, rispettivamente, n. 2 e n. 1 processi. Così come precisato per le Direzioni regionali, anche per le Sedi, il contenuto dei processi stessi rifletterà le specificità locali. Rispetto alla dotazione base è previsto un incremento in relazione al carico di lavoro.
- **C3:** il modello organizzativo prevede n. 6 elementi presso le Sedi A, n. 3 e n. 2, rispettivamente, presso le Sedi B e C. Rispetto alla dotazione base è previsto un incremento in relazione al carico di lavoro.

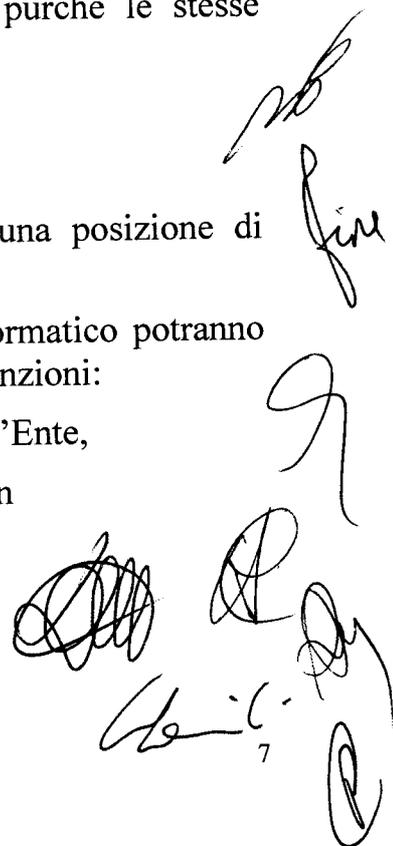
In relazione alle specificità connesse al contesto socio-economico di riferimento, potrà essere individuata un'articolazione diversa delle funzioni purché le stesse abbiano uno spessore tale da giustificare l'attivazione.

Personale con profilo informatico

- **C4:** il modello organizzativo prevede la presenza di n. 1 una posizione di processo presso ciascuna Sede di tipo A.

Le ulteriori risorse C4/C3 attualmente incardinate nel profilo informatico potranno essere impegnate – in ambito regionale o centrale - nelle seguenti funzioni:

- presidio delle attività di governo del sistema informativo dell'Ente,
- help-desk unico, strutturato eventualmente su diverse location
- nuovi progetti
- problematiche critiche e non correttamente presidiate



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature below it, and several other signatures and initials at the bottom right, some with a small number '7' below them.

ovvero, previa opportuna riqualificazione e formazione, passare al profilo amministrativo per svolgere funzioni "core".

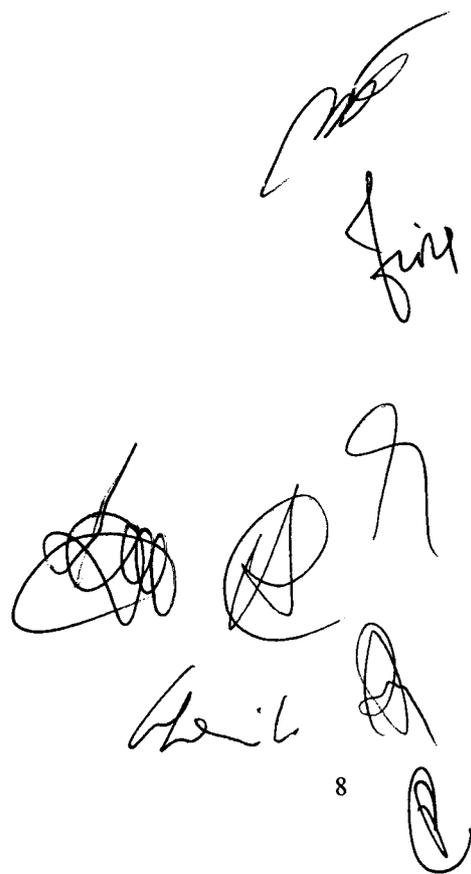
Personale con profilo Socio-educativo

- **C4:** il modello organizzativo prevede la presenza di n. 1 una posizione di processo presso ciascuna Sede di tipo A, con portafoglio superiore a 30.000 pratiche.
- **C3:** il modello organizzativo prevede la presenza di n. 1 un elemento presso le Sedi di tipo A, con portafoglio inferiore a 30.000 pratiche e alle Sedi Sede di tipo B, con portafoglio superiore a 10.000 pratiche.

o
o o

Per gli Uffici delle Direzioni Regionali e per tutte le tipologie di Unità (A, B, C), fermo restando il contingente numerico complessivo individuato per ciascuna regione, relativamente ai profili ascritti alla posizione ordinamentale C3, la distribuzione dovrà essere effettuata garantendo il necessario equilibrio con la posizione C4, nell'ambito della rideterminazione dei processi lavorativi.

Si fa presente, infine, che con deliberazione della Commissione ex art. 29 D.P.R. 752/76, n. 3 del 15 novembre 2007 è stata approvata la ripartizione della dotazione organica dei contingenti relativi al ruolo locale di Bolzano.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials and scribbles at the bottom right.

DOCUMENTO DI LAVORO

Oggetto: attuazione delle Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 231 del 26 aprile 2005 e n. 113 del 28 marzo 2007- ripartizione territoriale dei Professionisti appartenenti al ramo legale, attuariale, edile, informatico e tecnico

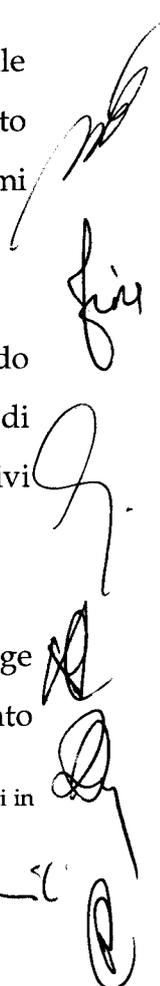
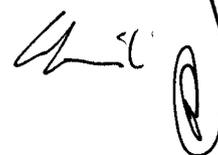
1. Premessa

Nel quadro complessivo di rivisitazione della dotazione organica del personale dell'Istituto valevole per anni 2005/2009 di cui alle Deliberazioni in oggetto¹, è stato rideterminato anche l'organico complessivo dei professionisti appartenenti ai diversi rami operanti nell'Istituto.

Le rispettive dotazioni organiche relative agli anni 2002/2005, confluite nell'accordo sindacale del 18 luglio 2003, si attestavano per i Professionisti, al numero complessivo di 658 risorse, demandando ad un momento successivo la ripartizione dei contingenti relativi ai distinti rami e la relativa distribuzione territoriale.

Nelle more, per effetto dell'intervenuta legge n. 311 del 30 dicembre 2004 ("Legge Finanziaria" 2005) è stato necessario ricalibrare la dotazione organica in ossequio al dettato

¹ La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 231 del 26 aprile 2005 è stata approvata dai Ministeri vigilanti in data 26 luglio 2005.



normativo di cui all'art.1 co. 93 che, come noto, chiedeva alle PP.AA. di apportare " una riduzione non inferiore al 5% della spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico....., tenuto, comunque, conto del processo di innovazione tecnologica " .

Pertanto, sulla base di quanto sopra, il contingente dei Professionisti ha visto una diminuzione di 26 unità: le dotazioni organiche sono, pertanto, attualmente pari a 632 risorse complessive.

Per completezza si osserva che, con verbali di intesa siglati rispettivamente il 7.11.05 ed il 25.01.06, si è provveduto a definire complessivamente le dotazioni centrali e regionali del personale delle Aree (per ciascuna posizione ordinamentale e profilo) e della Dirigenza Medica di I e II livello.

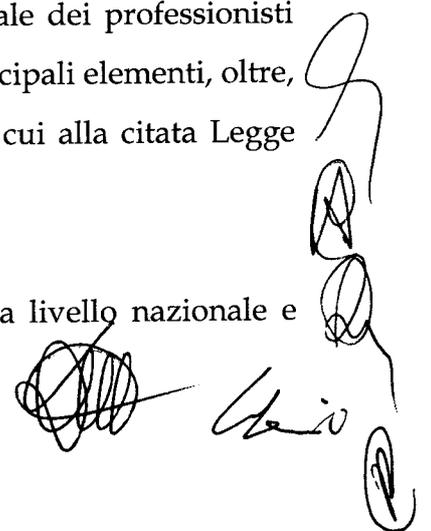
Successivamente, con la citata Deliberazione n. 113 del 28 marzo u.s. è stato rideterminato l'organico dell'Istituto ai sensi dell'art. 1 comma 441 della legge n. 311 del 30 dicembre 2006 (Finanziaria 2007). In tale contesto, rimanendo invariato il numero complessivo dei professionisti (n. 632) è stata ridefinita la ripartizione territoriale per quanto concerne i singoli rami professionali.

Alla luce di quanto sopra si propone, pertanto, il modello e la ripartizione territoriale effettuata sulla base dei criteri di seguito illustrati.

2. Metodologia e criteri di misurazione

L'indicazione dei contingenti e la relativa distribuzione territoriale dei professionisti appartenenti ai diversi rami sono state effettuate sulla base di tre principali elementi, oltre, ovviamente, alla necessità di ottemperare al disposto normativo di cui alla citata Legge n.311/04:

- a) Il carico di lavoro di ciascuna funzione consulenziale valutato a livello nazionale e regionale;



b) Il modello organizzativo dell'Istituto e le differenti esigenze di ciascuna Struttura regionale;

a) Il carico di lavoro

La determinazione del carico di lavoro dei rami professionali è stata effettuata analizzando, di concerto con le Consulenze centrali di riferimento, tutte le tipologie di attività espletate² e valutando, sulla base della complessità e dei tempi di lavorazione medi, in modo più significativo quelle che, per incidenza sugli andamenti produttivi della Struttura, sono particolarmente rappresentative.

Gli andamenti produttivi sono stati monitorati su base triennale e raffrontati con gli andamenti produttivi del triennio antecedente.

Dal raffronto dei dati è emerso un carico di lavoro sostanzialmente stabile a livello nazionale ma con delle variazioni, anche consistenti, a livello regionale; per tale motivazione sono stati individuati dei contingenti regionali che, raffrontati con le dotazioni organiche del triennio 2000/2002, presentano delle variazioni numeriche.

b) Il modello organizzativo

Contestualmente al dato puramente tecnico del carico di lavoro sono stati valutati elementi di carattere organizzativo volti a garantire la funzionalità delle Consulenze centrali e territoriali sulla base della:

◆ per le Strutture Regionali

-
- ² - Avvocatura: procedimenti iniziati, pendenti, decisi, definiti, pratiche relative alla responsabilità Civile oltre al numero dei Tribunali presenti nelle regioni ;
- CONTARP: malattie professionali; asbestosi e silicosi; benefici previdenziali; classificazioni; chimica; I.S.I.; consulenze tecniche e sopralluoghi.
 - CSA: l'analisi, l'individuazione e la misurazione dei fattori di rischio e le analisi socioeconomiche per la stesura dei rapporti periodici di previsione economica e del modello econometrico.
 - Sovrintendenza Medica: portafoglio infortuni.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'f.m.', then a signature that looks like 'G.', and finally a large, circular signature at the bottom.

- tipologia della regione:
 - complessità della Struttura;
 - estensione territoriale;
 - capillarità della presenza dell'Istituto sul territorio (numero delle Sedi operanti);
- presenza di una dotazione minima di risorse professionali a livello regionale a garanzia dell'operatività della Struttura;
- previsione di poli interregionali per la Consulenza Tecnica per l'Edilizia e per la Consulenza per l'Innovazione Tecnologica, in quei casi in cui il carico regionale non giustifichi la presenza di una posizione in ciascuna regione.

In relazione a quanto sopra si ritiene necessario che il professionista sia preferibilmente collocato nella Direzione Regionale appartenente alla tipologia superiore ovvero in quella con maggior carico di lavoro; sulla base di accordi interregionali o per specifiche esigenze, potrà essere assegnato anche ad un'altra delle Direzioni Regionali che costituiscono il polo, purché siano garantiti, gli accessi nelle altre Direzioni Regionali che costituiscono il polo stesso e che si rendono necessari sia sulla base dell'ordinario flusso lavorativo sia in relazioni a situazioni contingenti non previste che richiedono la presenza del professionista in loco.

◆ **per le Strutture Centrali**

- presenza di un contingente, a livello centrale che, sulla base dell'interdisciplinarietà che connota le funzioni in analisi, sia in grado di operare nei singoli Settori e di supportare le Strutture regionali anche in caso di criticità.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature at the top right, a signature 'fin' below it, and several other initials and signatures below that.

3. Analisi dei singoli contingenti

Di seguito si declinano, per i professionisti appartenenti ai diversi rami, gli elementi di analisi e le specificità che hanno consentito l'individuazione dei diversi contingenti e la relativa ripartizione territoriale.

3.1. Ramo legale

Ai fini di una corretta impostazione del problema occorre distinguere gli elementi di rilevanza relativi all'Avvocatura Generale e quelli riguardanti le Avvocature Territoriali.

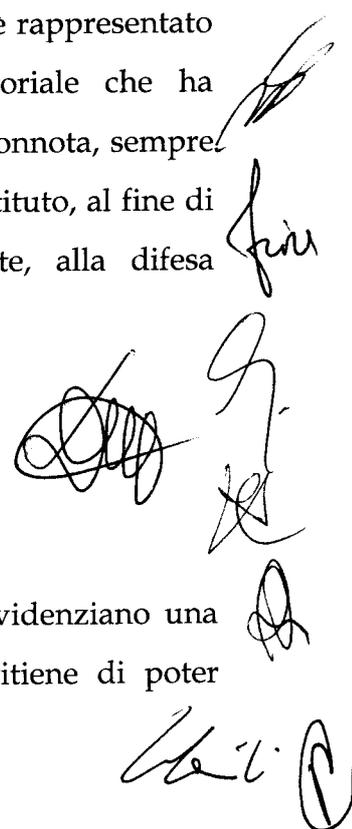
Per quanto concerne queste ultime, l'elemento di analisi è stato il rapporto tra il carico di lavoro nazionale e quello delle singole realtà regionali.

L'esame dei dati presi in considerazione evidenzia un sostanziale consolidamento del carico di lavoro, in particolare in relazione all'andamento del contenzioso, conseguentemente, anche il dato delle dotazioni organiche dei professionisti appartenenti al ramo legale viene confermato rispetto alla precedente dotazione organica..

In relazione all'Avvocatura Generale l'elemento di maggior rilievo è rappresentato dal progressivo decentramento funzionale realizzato a livello territoriale che ha comportato una variazione del carico di lavoro il quale, per tipologia, si connota, sempre più, quale attività di indirizzo e monitoraggio della funzione legale dell'Istituto, al fine di assicurarne l'omogeneo svolgimento sul territorio, oltre, naturalmente, alla difesa dell'Istituto davanti alle magistrature superiori.

3.2. Ramo attuariale

Gli andamenti produttivi della Consulenza Statistico Attuariale evidenziano una sostanziale stabilità del carico di lavoro complessivo e, pertanto, si ritiene di poter

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several initials or shorter signatures further down, some appearing to be initials like 'G.' and 'A.'.

confermare il contingente di n. 39 risorse professionali, anche in considerazione del fatto che, a livello centrale, è garantito l'espletamento di attività connesse alla realizzazione di studi, rispondenti anche a specifiche esigenze delle Strutture territoriali.

3.3. Ramo tecnico accertamento rischi professionali e prevenzione

L'analisi dei dati presi in considerazione, anche in questo caso, evidenzia una sostanziale stabilità del carico di lavoro nazionale; conseguentemente, anche il dato della dotazione organica dei professionisti CONTARP, tende a rimanere stabile, sia pur con una leggera flessione, coerentemente con l'andamento complessivo della dotazione organica dell'Istituto.

Sulla base dei citati elementi, è stata effettuata una suddivisione per fasce omogenee delle Strutture Regionali (sulla base di una complessità valutata: alta, medio-alta, media, bassa) alle quali, quindi, sono stati attribuiti contingenti comprensivi di tutte le figure professionali appartenenti alla CONTARP, ed in grado di soddisfare le esigenze operative.

Per quanto concerne le distinte professionalità, i contingenti regionali sono stati suddivisi in modo da garantire la presenza proporzionale di tutte le professionalità³.

A tale proposito si evidenzia come, fermo restando il contingente complessivo attribuito a ciascuna Struttura regionale o centrale, la quantificazione per singola specializzazione è indicata quale la più equilibrata possibile ed, in quanto tale, costituisce il modello di riferimento, ma può essere riallineata in funzione di peculiari esigenze sopravvenute.

³ 1 biologo in tutte le strutture regionali di complessità alta e medio - alta; del 20 % circa di chimici; del 20% circa di geologi; del 30% - 40 % circa di ingegneri.

The right margin of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top, there is a signature that appears to be 'F. J. ...'. Below it, there are several other initials and signatures, including one that looks like 'G.' and another that is more stylized and difficult to decipher. The handwriting is in black ink on a white background.

3.4. Ramo tecnico edile ed informatico

L'individuazione dei contingenti e la ripartizione territoriale dei due rami in analisi sono state effettuate valutando, quale elemento prioritario, il profondo mutamento strutturale che ha interessato entrambe le funzioni.

In tutti e due i casi sono stati, pertanto, utilizzati i seguenti criteri:

- il modello organizzativo dell'Ente;
- l'estensione territoriale delle regioni;
- il numero delle sedi operative di ciascuna regione.

Sulla base dei citati criteri sono stati individuati:

- 1- i contingenti complessivi centrali e territoriali nonché le dotazioni minime necessarie per il funzionamento delle Strutture;
- 2- i poli interregionali, finalizzati a garantire il necessario supporto operativo a Direzioni regionali che, per dimensioni e numero di Sedi, non giustificano la presenza di risorse professionali in loco.

A) Ramo edile

Il nuovo piano di gestione per il triennio 2007/2009, nel collocare tra gli elementi di prioritaria rilevanza il consolidamento della funzione istituzionale di Prevenzione e Sicurezza, prevede un forte coinvolgimento delle figure professionali in analisi le cui attività subiranno, principalmente a livello territoriale, una ridefinizione per la necessità di presidiare maggiormente ed in modo più capillare le Direzioni Regionali.

Alla luce di quanto sopra, nel definire il nuovo organico, si è ritenuto necessario non fare riferimento alle attività precedentemente svolte dalla C.T.E. che, per le ragioni citate, troverebbero un riscontro solo parziale, nelle attività future e viceversa, valutare

quale elemento prioritario, il decentramento funzionale in materia edilizia e principalmente prevenzionale.

Si rappresenta, infine, che per quanto concerne la Direzione Regionale Toscana, il contingente complessivo degli ingegneri è di 4 risorse professionali - diversamente dalle altre Direzioni Regionali di tipologia A per le quali ne sono stati previsti 3 - in considerazione della presenza dell'immobile di particolare pregio quale Villa Tornabuoni Lemmi.

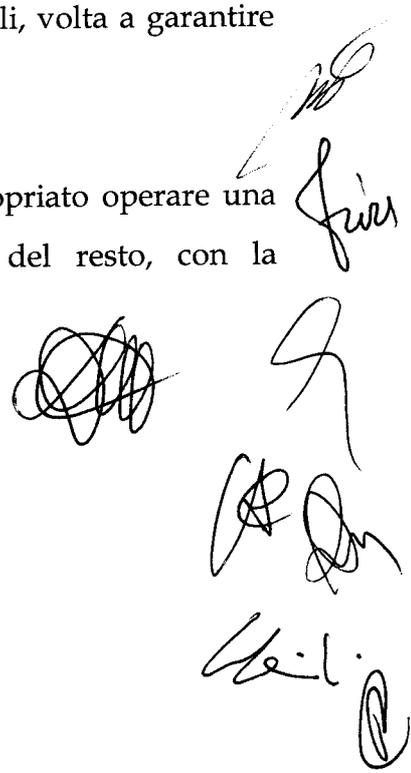
B) Ramo informatico

L'istituzione della Consulenza per l'Innovazione Tecnologica⁴, avvenuta in considerazione dell'importanza e del continuo evolversi delle innovazioni tecnologiche nonché delle Direttive emanate dal Ministro dell'Innovazione Tecnologica, consente il funzionamento efficiente di una delle funzioni più significative per l'Ente attraverso l'espletamento a livello unitario della funzione di indirizzo e coordinamento, l'unificazione dei due Centri Informatici precedentemente esistenti e l'eliminazione della duplicazione delle attività e della sovrapposizione di alcune aree funzionali.

Il superamento della frammentazione operativa di cui sopra ha consentito di ottimizzare, in termini quali-quantitativi, l'attività della funzione e di prevedere una specifica attività di "copertura" delle esigenze delle Direzioni regionali, volta a garantire l'assistenza operativa a livello centrale.

Per le motivazioni sopra esposte si è, pertanto, ritenuto appropriato operare una flessione del contingente anche del ramo in analisi, in linea, del resto, con la razionalizzazione della pianta organica complessiva.

⁴ Deliberazione commissariale n° 529/2003.

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'Fies'. Below it, there are several other scribbled signatures and initials, including one that looks like 'G' and another that looks like 'Lilij'.

Conclusioni

L'elaborazione dei dati, secondo i sopra descritti criteri, ha determinato la nuova individuazione dei contingenti dei Professionisti, articolata per ramo professionale, nonché la relativa ripartizione territoriale, con la suddivisione di seguito declinata:

A) **Ramo legale** il cui contingente complessivo di n. **269** risorse, si attesta:

- a livello centrale a n. **25** risorse;
- a livello territoriale a n. **244** risorse.

B) **Ramo attuariale** che si attesta a n. **39** risorse.

C) **Ramo tecnico accertamento rischi e prevenzione** che si attesta, complessivamente, a n. **196** risorse, delle quali:

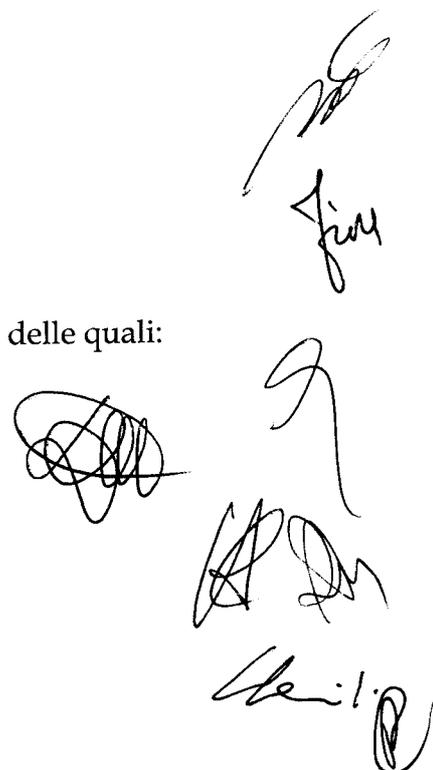
- n. **44** risorse a livello centrale;
- n. **152** risorse a livello territoriale.

D) **Ramo tecnico edile** che si attesta, complessivamente, a n. **93** risorse - 68 ingegneri e 25 architetti - delle quali:

- n. **35** risorse a livello centrale;
- n. **58** risorse a livello territoriale.

E) **Ramo informatico** che si attesta, complessivamente, a n. **35** risorse, delle quali:

- n. **23** risorse a livello centrale;
- n. **12** risorse a livello territoriale.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large, stylized signature at the top, a smaller signature below it, and several other scribbled or abbreviated marks at the bottom right.

DOCUMENTO DI LAVORO

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELLA DIRIGENZA MEDICA (Legge Finanziaria 2007)

Con verbale d'intesa siglato in data 25 gennaio 2006 con le Organizzazioni Sindacali nazionali è stata definita la ripartizione della dotazione organica a livello regionale della dirigenza medica sulla base dei contingenti approvati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 231 del 26 aprile 2005.

Successivamente, in data 27 dicembre 2006 è intervenuta la Legge Finanziaria per il 2007, che ha impegnato l'Amministrazione – entro il termine del 31 marzo 2007 – a rideterminare le dotazioni organiche, riequilibrando il fabbisogno in relazione all'orientamento dell'Ente a valorizzare le attività istituzionali e i “nuovi settori”, in linea con il quadro normativo di riferimento.

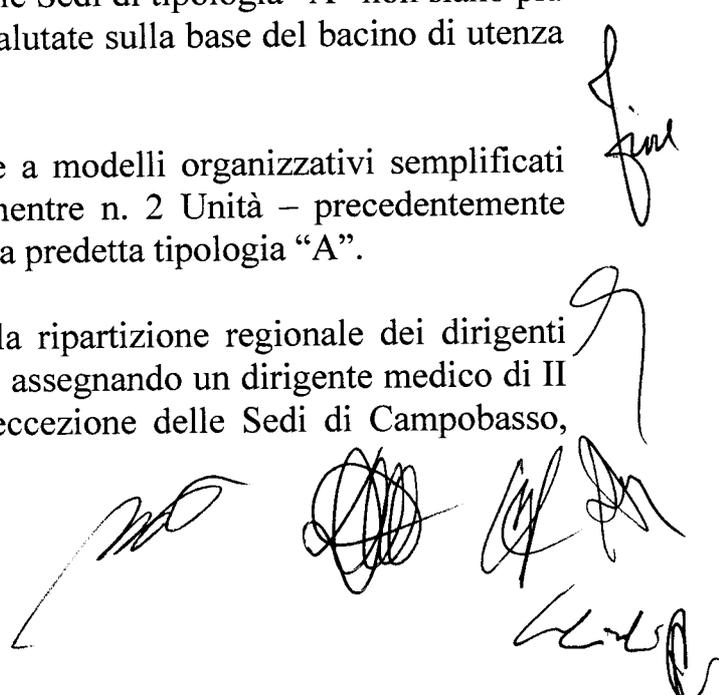
A tal fine è stato elaborato un progetto di nuovo modello organizzativo territoriale dell'Istituto, che rende necessaria una rivisitazione della distribuzione dei dirigenti medici di cui al citato accordo del 25.1.2006.

DIRIGENTI MEDICI II LIVELLO

Il nuovo modello organizzativo prevede che le Sedi di tipologia “A” non siano più attestate a livello provinciale, ma vengano valutate sulla base del bacino di utenza e del conseguente portafoglio da gestire.

Tale criterio ha comportato la riconduzione a modelli organizzativi semplificati (“B”) di n. 8 Sedi già di tipologia “A”, mentre n. 2 Unità – precedentemente classificate “B” e “C” - sono state elevate alla predetta tipologia “A”.

Di conseguenza si è ritenuto di adeguare la ripartizione regionale dei dirigenti medici di II livello al modello sopra esposto assegnando un dirigente medico di II livello ad ogni Sede di tipologia “A” ad eccezione delle Sedi di Campobasso, Perugia e Trieste.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a vertical signature that appears to be 'Lina'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized or scribbled. At the bottom right, there are initials that look like 'Lina' and 'Lina' again, possibly indicating multiple copies or different versions of the document.

Rimane ferma l'esigenza che, a livello regionale, le "Sedi provinciali" non dirigenziali vengano abbinata ad una Sede dirigenziale limitrofa per definire l'ambito di responsabilità del dirigente medico di II livello che ne assume la responsabilità complessiva, così come previsto per i dirigenti amministrativi.

Per quanto riguarda le Direzioni Regionali, viene assegnato un dirigente medico di II livello a tutte le Strutture. Il dirigente medico di II livello del Molise, dell'Umbria e del Friuli provvede al coordinamento dell'attività sanitarie afferenti alla rispettiva Sede provinciale.

Relativamente, infine, alla dotazione organica della Direzione Generale, si è ritenuto - nell'ambito degli interventi di razionalizzazione - di diminuire una posizione rispetto alla previsione del precedente accordo del 25.1.2006.

DIRIGENTI MEDICI DI I LIVELLO

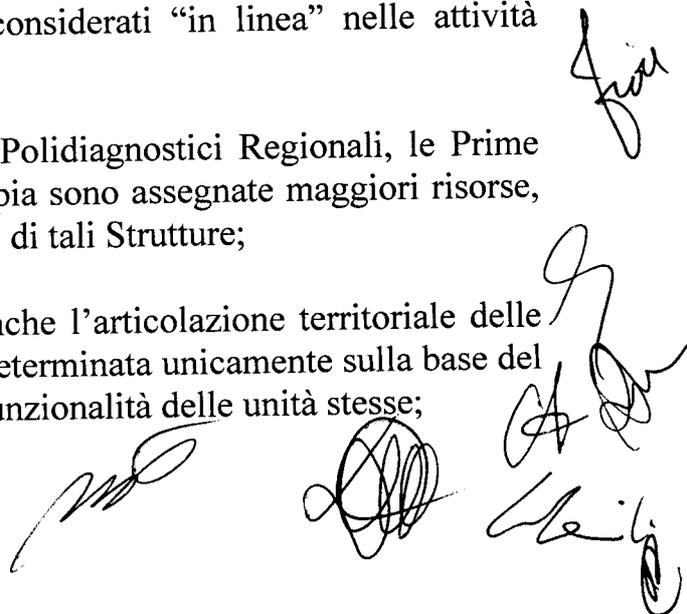
Sono stati ritenuti tuttora validi i criteri adottati per la distribuzione territoriale delle dotazioni organiche di cui al verbale d'intesa siglato in data 25 gennaio 2006

Tuttavia, dall'aggiornamento dei dati relativi ai casi di infortunio e malattia professionale effettuato al 31.12.2006 è stato riscontrato un esiguo scostamento rispetto a quelli utilizzati come base di calcolo per la determinazione della vigente dotazione organica della dirigenza medica.

Si è pertanto proceduto ad una minima ricalibratura della dotazione organica che ha interessato complessivamente n. 5 realtà operative.

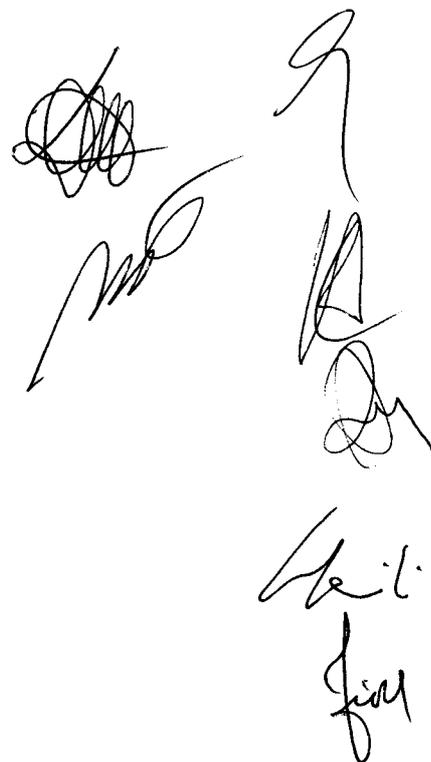
Si riassumono di seguito i criteri di cui al più volte citato verbale d'intesa:

- i casi di infortunio e malattia professionale che costituiscono il parametro del carico di lavoro ammontano a n. 1.800;
- i dirigenti medici di II livello sono considerati "in linea" nelle attività produttive;
- alle Regioni su cui insistono i Centri Polidiagnostici Regionali, le Prime Cure e gli ambulatori di fisiokinesiterapia sono assegnate maggiori risorse, in considerazione delle esigenze proprie di tali Strutture;
- in alcune Regioni viene considerata anche l'articolazione territoriale delle unità, in quanto la dotazione organica determinata unicamente sulla base del carico di lavoro comprometterebbe la funzionalità delle unità stesse;

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature that appears to be 'Fior', and several smaller, more stylized initials or signatures.

Si allega la tabella nella quale è riportata la nuova ripartizione della dotazione organica a livello regionale dei dirigenti medici di I e II livello (All. 1).

Si chiarisce, infine, che per quanto riguarda i medici di I livello eventuali posizioni localmente in soprannumero causate da una forza maggiore al nuovo organico, verranno mantenute ad esaurimento.



Handwritten signatures and initials, including a large scribble, a signature, and the name 'G. L. L.' followed by 'G. L. L.' and 'G. L. L.'.

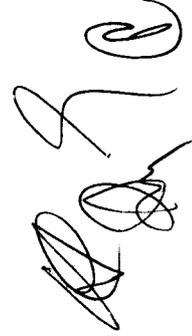
IPOTESI RIPARTIZIONE DEI DIRIGENTI MEDICI NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

UNITA'	INFORTUN I 2006	INFORTUN NI/ 1800	Distrib. Dir. Medici I liv. Accordo 25.1.2006	Distrib. Dir. Medici II liv. Accordo 25.1.2006	<i>Totale organico vigente</i>	IPOTESI NUOVA DISTR. I LIVELLO	IPOTESI NUOVA DISTR. II LIVELLO	<i>TOT. NUOVO ORGANICO</i>	DIFF. IPOTESI I LIVELLO	DIFF. IPOTESI II LIVELLO	DIFF. TOTALE
PIEMONTE	86.667	48	39	11	50	38	11	49	-1	0	-1
Sede regionale AOSTA	2.486	1	1	1	2	1	1	2	0	0	0
LOMBARDIA	178.013	99	81	15	96	80	18	98	-1	3	2
DIR. PROV. BOLZANO	18.108	10	7	1	8	7	1	8	0	0	0
DIR. REG. TRENINO	13.689	8	6	1	7	6	1	7	0	0	0
VENETO	125.151	70	60	8	68	60	8	68	0	0	0
Friuli V.G.	30.775	17	15	4	19	14	4	18	-1	0	-1
LIGURIA	33.682	19	16	5	21	16	5	21	0	0	0
EMILIA ROMAGNA	143.071	79	67	10	77	68	10	78	1	0	1
TOSCANA	80.748	45	37	11	48	37	11	48	0	0	0
UMBRIA	22.316	12	12	2	14	12	2	14	0	0	0
MARCHE	39.154	22	18	5	23	18	6	24	0	1	1
LAZIO	68.765	38	37	9	46	37	9	46	0	0	0
ABRUZZO	28.617	16	14	5	19	14	5	19	0	0	0
MOLISE	5.346	3	4	2	6	4	1	5	0	-1	-1
CAMPANIA	44.959	25	27	7	34	27	8	35	0	1	1
PUGLIA	56.039	31	29	6	35	29	7	36	0	1	1
BASILICATA	8.539	5	5	2	7	5	2	7	0	0	0
CALABRIA	18.973	11	10	6	16	10	4	14	0	-2	-2
SICILIA	43.906	24	21	10	31	23	9	32	2	-1	1
SARDEGNA	22.447	12	9	5	14	9	4	13	0	-1	-1
TOTALE	1.071.451	595	515	126	641	515	127	642	0	1	1
STRUTTURE D.G.			26	13	39	26	12	38	0	-1	-1
TOTALE GENERALE			541	139	680	541	139	680	0	0	0



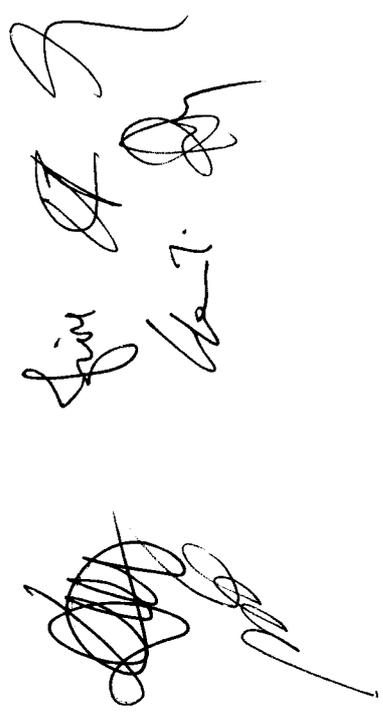



REGIONE	CONTARP				
	Biologi	chimici	Geologi	Ingegneri	Contingenti complessivi
Lombardia	1	3	3	7	14
Sicilia	1	3	4	6	14
Toscana	1	3	3	6	13
Veneto	1	3	3	6	13
Emilia Romagna	1	2	3	5	11
Piemonte	1	3	3	3	10
Lazio	1	2	2	4	9
Campania	1	2	2	4	9
Puglia	1	2	3	5	11
Marche	1	2	2	2	7
Abruzzo	1	2	2	2	7
Liguria	1	2	2	2	7
Sardegna	0	1	2	3	6
Friuli	0	2	1	2	5
Calabria	0	2	1	2	5
Umbria	0	2	2	1	5
Trentino	0	1	1	1	3
Bolzano	0	1	0	0	1
Molise	0	0	0	1	1
Basilicata	0	0	0	1	1
Totale regionale	12	38	39	63	152
Struttura Centrale	5	12	12	15	44
TOTALE	17	50	51	78	196


 Sig. Abi. 



REGIONE	LEGALI
Abruzzo	12
Basilicata	3
Calabria	10
Campania	20
Emilia Romagna	17
Friuli	5
Lazio	19
Liguria	11
Lombardia	25
Marche	11
Molise	2
Piemonte*	13
Puglia	23
Sardegna	8
Sicilia	20
Toscana	18
Trentino	2
Bolzano	2
Umbria	6
Veneto	17
Totale regionale	244
Avvocatura Generale	25
TOTALE	269



*Comprende anche la Sede Regionale di Aosta

CTE	
REGIONE	ARCHITETTI
Piemonte *	1
Liguria	
Lombardia	1
Trentino	
Bolzano	
Veneto	1
Friuli	
Em.Rom.	1
Toscana	1
Umbria	0
Marche	0
Lazio	1
Abruzzo	0
Molise	
Campania	2
Puglia	1
Calabria	1
Basilicata	
Sicilia	1
Sardegna	0
Totale regionale	11
Struttura Centrale	14
TOTALE	25

*Comprende anche la Sede Regionale di Aosta

CTE	
REGIONE	INGEGNERI
Piemonte *	3
Lombardia	5
Trentino Bolzano	1
Veneto	3
Friuli	2
Liguria	2
Em.Rom.	3
Toscana	4
Umbria	2
Marche	2
Lazio	3
Abruzzo	2
Molise	1
Campania	3
Puglia	3
Basilicata	1
Calabria	2
Sicilia	3
Sardegna	2
Totale regionale	47
Struttura centrale	21
Totali compless.	68



 The right side of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'Lion A' and 'Amil.', while others are more stylized or scribbled.

*Comprende anche la Sede Regionale di Aosta

REGIONE	INFORMATICI
Piemonte*	1
Liguria	
Lombardia	
Trentino	1
Bozano	
Veneto	1
Friuli	
Em.Rom.	1
Toscana	1
Umbria	1
Marche	
Lazio	1
Abruzzo	1
Molise	
Campania	1
Puglia	1
Calabria	1
Basilicata	
Sicilia	1
Sardegna**	0
Totale regionale	12
Struttura Centrale	23
TOTALE	35

②



*Comprende anche la Sede Regionale di Aosta

**Il supporto operativo alla Direzione Regionale Sardegna verrà garantito dalla Consulenza Centrale

Ripartizione territoriale dotazione organico 2007/2009

All.3

CODICE	UNITA'	Dirigenti		POS. FISSE	C4						C3					C1			B2	B1	TOT. FABB.
		I°	II°		Amm.	inform.	Sanitari	Socio ed.	Tec.	Vig.	Amm.	Socio ed.	Sanitari	Inform.	Tec.	Amm.	Sanitari	Inform.	Amm.	Sanitari	
11000	PIEMONTE	1	13	18	63	10	2	7	2	38	117	8	17	7	6	223	41	5	124	0	702
12100	AOSTA		1	1	4	1	0	1	0	2	7	0	2	0		15	1	1	4	0	40
13000	LOMBARDIA	1	20	28	102	19	2	16	2	77	206	9	30	8	6	427	70	5	245	0	1273
14001	BOLZANO		2	4	13	3	0	1	0	3	16	3	3	1	1	25	3	0	27	0	105
14000	TRENTINO		1	2	10	2	0	1	1	2	16	1	5	0	1	22	8	1	22	0	95
15000	VENETO	1	10	15	59	9	2	6	2	49	118	6	17	9	4	239	48	5	146	0	745
16000	FRIULI	1	6	8	26	4	0	3	3	20	50	2	10	0	2	84	26	4	57	0	306
17000	LIGURIA	1	6	9	34	5	0	4	1	15	56	2	12	2	1	110	33	4	69	0	364
18000	EMILIA ROMAGNA	1	12	15	61	11	0	10	2	64	124	2	20	5	3	286	50	5	160	0	831
21000	TOSCANA	1	13	18	63	12	2	9	3	44	116	4	23	9	2	255	60	5	142	0	781
22000	UMBRIA	1	4	7	21	3	2	2	1	14	40	2	10	2	2	63	18	4	47	0	243
23000	MARCHE	1	7	11	32	6	0	6	1	21	62	2	12	2	1	109	27	4	77	0	381
24000	LAZIO	1	12	18	60	10	2	8	4	54	113	5	21	9	10	224	53	5	137	0	746
31000	ABRUZZO	1	6	9	26	5	2	5	2	14	50	1	8	1	2	97	30	4	61	0	324
32000	MOLISE		2	5	12	2	0	1	1	9	19	1	6	1	1	24	7	2	20	0	113
33000	CAMPANIA*	1	10	13	52	9	2	7	1	39	90	3	15	7	3	196	43	5	115	0	611
34000	PUGLIA**	1	9	13	42	8	2	7	1	33	80	3	18	2	3	169	46	5	105	0	547
35000	BASILICATA		2	5	13	2	0	2	1	9	21	1	6	0	1	32	6	2	26	0	129
36000	CALABRIA	1	5	9	29	4	0	3	1	16	56	3	12	1	1	65	18	4	44	0	272
41000	SICILIA	1	11	15	53	9	2	6	2	27	90	6	19	7	2	181	54	5	107	0	597
42000	SARDEGNA	1	5	8	29	5	0	3	1	16	46	2	10	2	1	92	17	4	58	0	300
	TOTALE D.R.	16	157	231	804	139	20	108	32	566	1493	66	276	75	53	2938	659	79	1793	0	9505
	D.G.	13	67	72	219	129	4	3	18		220	6	11	45	25	273	110	30	96	18	1359
	TOTALE GENERALE	29	224	303	1023	268	24	111	50	566	1713	72	287	120	78	3211	769	109	1889	18	10864

Handwritten signatures and initials, including the name "Fina" and other illegible marks.

Small handwritten mark or signature at the bottom right corner.