

VERBALE D'INTESA

Il giorno 5 maggio 2009 presso gli Uffici dell'INAIL di Piazzale Pastore n. 6, Roma, si è svolto un incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale, relativamente al reclutamento di personale da adibire al profilo di vigilanza.

Le parti concordano con le proposte formulate nell'allegato documento di lavoro presentato dall'Amministrazione, che forma parte integrante del presente verbale e convengono sulla necessità di dare immediata attivazione alla predetta procedura di reclutamento.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL Roberto Mancini

CISL [Signature]

UIL Augusto Delle Monache

Cisal/Fialp [Signature]

R. d B. [Signature]

LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Roma,

DOCUMENTO DI LAVORO

OGGETTO: Reclutamento di personale da adibire al profilo di vigilanza.

Come noto, è in via di conclusione il periodo di affiancamento di 12 mesi dei neo ispettori di vigilanza, reclutati con le modalità ed i criteri previsti dall'“Accordo di Programma” approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 586/2005 e così come convenuto tra OO.SS. ed Amministrazione con verbale d'intesa del 20 luglio 2007.

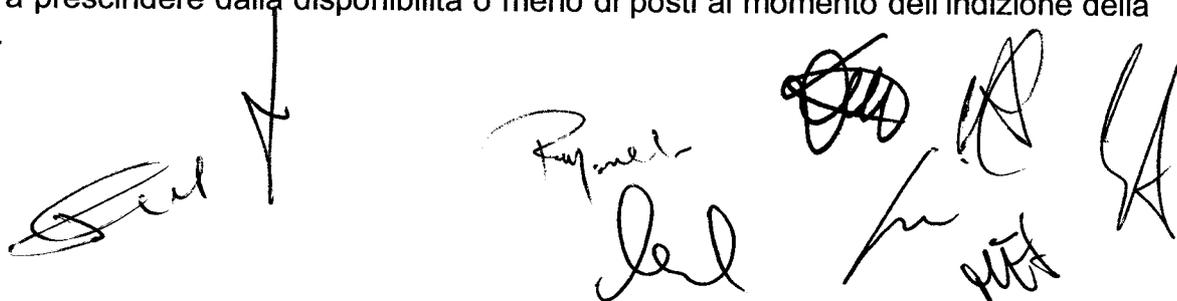
È necessario, peraltro, come previsto nel medesimo accordo sindacale, procedere al reclutamento di ulteriore personale da adibire al profilo di vigilanza a copertura integrale delle carenze esistenti al 1° aprile 2009, rispetto al fabbisogno 2009/2011, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 78 del 26 novembre 2008, fatta salva la possibilità di incremento dei posti a copertura di eventuali ulteriori carenze sopravvenute entro la conclusione della fase di “assessment”, più avanti descritta.

Come si evince dall'allegato prospetto, nel profilo di vigilanza esistono esuberi di personale per la Regione Marche (n. 1 unità) e per la Regione Lazio (n. 1 unità). A tal proposito, al fine di evitare il disallineamento tra forza e dotazione organica, si propone di congelare n. 2 posizioni del medesimo profilo nella Regione Lombardia, che risulta essere quella con una carenza maggiore (n. 28 risorse da reclutare).

In relazione all'attuale assetto organizzativo ma anche nella prospettiva della ormai prossima stipula del Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2006/2009, nel quale verranno delineati, tra gli altri, i criteri e le modalità di attribuzione delle “posizioni organizzative” di I e II livello, la procedura, a cui potrà partecipare tutto il personale appartenente all'Area “C”, sarà indetta per:

- n. 55 posti, per la copertura dei 2/3 delle carenze in ambito regionale al 1° aprile 2009, riservata a risorse di livello economico C3, C4 e C5, di età inferiore a 55 anni, appartenenti al profilo professionale delle attività amministrative o informatiche, purchè l'attuale profilo sia stato conseguito provenendo dal profilo amministrativo;
- n. 26 posti, per la copertura di 1/3 delle carenze in ambito regionale al 1° aprile 2009, riservata a risorse di livello economico C1 e C2, in possesso dei medesimi requisiti di età e profilo come sopra individuati.

Il personale interessato potrà presentare domanda di partecipazione per la Regione in cui è in forza, a prescindere dalla disponibilità o meno di posti al momento dell'indizione della procedura.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Sera', followed by a vertical line with a hook at the top. To the right of this are several other signatures, including one that looks like 'F. P. M.', another that is more stylized, and a final one that resembles 'M. A.'.

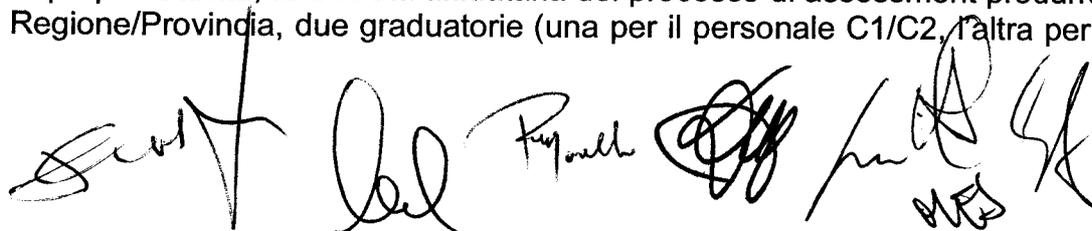
Il personale, inoltre, potrà presentare domanda di partecipazione anche per le Regioni Lombardia e Veneto che, alla data del 1° aprile 2009, presentano una carenza superiore al 15% nell'Area C e hanno almeno 3 posti disponibili per il reclutamento.

Resta fermo che il personale di cui sopra, dopo aver superato positivamente la fase 4. ed essere stato ammesso al periodo di apprendistato, come da procedura di seguito descritta, sarà trasferito alla Regione per la quale ha concorso e non potrà essere movimentato in altra Regione prima di 5 anni.

La procedura in parola si articolerà nelle seguenti fasi:

1. indizione della procedura riservata al personale appartenente all'Area "C", **con esclusione** dei dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, eccetto quelli previsti dall'art. 16, comma 4, del CCNL 9/10/2003, o dei dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (CCNL 1° agosto 2007). Saranno, parimenti, **escluse** le risorse di livello economico C4/C5 che, nell'analoga procedura indetta con determinazione D.C.R.U. n. 178 del 26 settembre 2007:
 - hanno presentato domanda di partecipazione, rinunciando senza giustificato motivo;
 - non hanno superato la procedura di assessment.
2. valutazione delle attitudini all'assunzione dello specifico profilo mediante assessment mirato, rimesso all'esclusiva responsabilità della Società affidataria, cui parteciperanno, per i rispettivi contingenti, tutti coloro che, avendone titolo, avranno presentato domanda di partecipazione;
3. avviamento ad un corso di addestramento teorico della durata massima di 6 mesi di coloro i quali supereranno la procedura di assessment, in numero pari ai posti disponibili alla data di conclusione della stessa. Dalla data d'inizio del corso al personale interessato di livello economico C3/C4/C5 sarà revocato l'incarico di posizione organizzativa in atto, ma verrà garantito un trattamento economico uguale a quello percepito in precedenza (*ad personam* riassorbibile), fino all'assunzione del nuovo profilo;
4. valutazione di fine corso in sede nazionale;
5. periodo di apprendistato di 12 mesi "in affiancamento". Durante detto periodo il personale interessato verrà **temporaneamente** collocato nel profilo di vigilanza, mantenendo il livello economico posseduto (C1, C2, C3, C4 e C5) ed acquisendo, sempre **in via temporanea**, la **posizione organizzativa di I livello** prevista per i funzionari di vigilanza, sino all'esito definitivo del percorso di selezione;
6. redazione al termine dell'apprendistato, a cura del Responsabile della Direzione Regionale di riferimento, di una relazione sugli esiti di tale attività, con giudizio di definitiva idoneità o non idoneità.

Al termine della propria attività, la Società affidataria del processo di assessment produrrà, per ciascuna Regione/Provincia, due graduatorie (una per il personale C1/C2, l'altra per il



personale C3/C4/C5), predisposte secondo l'ordine decrescente di "attitudine accertata" nella sessione di assessment.

Saranno, conseguentemente, ammessi al percorso di cui al punto 3. coloro i quali, seguendo l'ordine di ciascuna graduatoria, si collocheranno in posizione utile rispetto al numero dei posti disponibili individuati per ciascuna Regione/Provincia.

Qualora in una delle due graduatorie non vi fossero risorse idonee sufficienti a ricoprire le percentuali di carenza loro riservate (C3-C4-C5 = 2/3 C1-C2= 1/3), verrà avviato al previsto percorso personale appartenente all'altra (intercambiabilità).

Le graduatorie resteranno valide per 30 mesi, per consentire l'avvio di ulteriore contingente di personale al percorso formativo, a copertura delle carenze createsi con il turn over.

Coloro i quali siano ritenuti **non idonei** a ricoprire la posizione di funzionario di vigilanza:

- saranno ricollocati nel profilo precedentemente posseduto;
- sarà revocata nei loro riguardi la posizione organizzativa di I livello prevista per i funzionari di vigilanza, se già attribuita; contestualmente, le risorse di livello economico C3, C4 e C5 avranno riattribuita la posizione organizzativa di I o II livello precedentemente ricoperta presso l'Unità di provenienza o in altra Unità presente nella Regione/Provincia di appartenenza, ove nella prima non fossero disponibili posizioni organizzative. Al personale in parola sarà **garantito** il diritto di priorità sulla Unità/Regione sopra citata, fermo restando che la posizione organizzativa non sarà attribuita se non in presenza di una effettiva carenza all'interno della medesima Unità/Regione.

Coloro i quali, al termine del percorso di selezione, saranno giudicati idonei a svolgere le funzioni proprie del profilo di vigilanza, rimarranno in forza nella Unità/Provincia di appartenenza, anche se in esubero.

Chi abbia optato per una Regione diversa da quella di appartenenza sarà collocato nella Direzione Regionale o in una Unità territoriale secondo le disponibilità di posti di organico non coperti e, possibilmente, le preferenze manifestate.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks scattered across the lower half of the page, including a large stylized 'A', a signature that appears to be 'Figuella', a circular scribble, a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'WES'.

ISPETTORI

REGIONE	Forza al 01/04/2009	di cui neo ispettori	Fabb.	Diff.	Posti disponibili TOTALI	2/3 Riservati ai C3 C4 e C5	1/3 Riservati ai C1 e C2
ABRUZZO	8	0	9	-1	1	1	0
BASILICATA	5	0	5	0	0	0	0
BOLZANO	2	0	3	-1	1	1	0
CALABRIA	9	0	11	-2	2	1	1
CAMPANIA	27	0	28	-1	1	1	0
EMILIA ROMAGNA	33	0	43	-10	10	7	3
FRIULI VENEZIA GIULIA	16	7	16	0	0	0	0
LAZIO	47	10	46	1	0	0	0
LIGURIA	8	1	11	-3	3	2	1
LOMBARDIA	50	1	80	-30	28	19	9
MARCHE	14	0	13	1	0	0	0
MOLISE	3	0	3	0	0	0	0
PIEMONTE	27	3	35	-8	8	5	3
PUGLIA	25	1	28	-3	3	2	1
SARDEGNA	11	1	11	0	0	0	0
SICILIA	16	0	26	-10	10	7	3
TOSCANA	33	3	36	-3	3	2	1
TRENTINO	2	1	4	-2	2	1	1
UMBRIA	7	0	9	-2	2	1	1
VALLE D'AOSTA	1	0	1	0	0	0	0
VENETO	32	3	39	-7	7	5	2
Totale complessivo	376	31	457	-81	81	55	26

N° 2 posizioni "congelate" a
compensazione dell'esubero
esistente nelle regioni Marche e
Lazio