

## VERBALE

Il giorno 4 marzo 2014, presso la sede centrale dell'Inail di P.le Pastore n. 6 - Roma - l'Amministrazione, le Rappresentanze Sindacali Unitarie a livello centrale e le Organizzazioni sindacali territoriali rappresentative del personale delle Strutture centrali EPNE e del Settore Ricerca si sono incontrate per la conclusione dell'esame congiunto sulla ripartizione della dotazione organica della Direzione generale, come individuata nel verbale dell'incontro tra le Parti a livello nazionale del 18 novembre 2013.

L'Amministrazione, preliminarmente illustra quanto contenuto nel documento finale di lavoro - oggetto di confronto - relativamente ai razionali utilizzati ai fini della ripartizione della dotazione organica all'interno della Direzione generale ed al conseguente nuovo assetto delle Strutture centrali, di cui al relativo prospetto, che formano parte integrante del presente verbale.

Secondo il percorso attuativo del nuovo modello organizzativo dell'Istituto di cui alla determinazione presidenziale n. 332/2013 - che prevede fasi intermedie di verifica, con confronti con le rappresentanze sindacali - la ripartizione della dotazione organica potrà subire modificazioni in esito ad un primo periodo di sperimentazione e/o alle eventuali rivisitazioni dell'assetto organizzativo medesimo.

L'Amministrazione, rilevata la mancata convergenza delle posizioni di parte sindacale, dichiara conclusa la fase partecipativa di esame congiunto sull'argomento.

**L'AMMINISTRAZIONE**



## DOCUMENTO DI LAVORO

Oggetto: ripartizione della dotazione organica della Direzione Generale - razionali.

Come noto, con verbale del 18 novembre 2013 è stato ultimato il confronto con le Organizzazioni Sindacali nazionali finalizzato a distribuire, all'interno dell'Istituto, la dotazione organica rideterminata con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 22 gennaio 2013, registrato alla Corte dei Conti in data 18 marzo 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 87 del 13 aprile 2013 (cfr. tabella n. 31 del provvedimento).

Pertanto, considerato che con determinazione presidenziale n. 332 del 23 dicembre 2013 è stato approvato il nuovo regolamento di organizzazione dell'Istituto, allo stato attuale sussistono tutte le condizioni per procedere alla ripartizione, nell'ambito delle strutture "a tendere" della Direzione Generale, della dotazione organica complessiva individuata nel suddetto verbale.

L'attuazione di tale specifica distribuzione nuova dotazione, una volta intervenuta la determinazione direttoriale di ripartizione, per tutte le strutture dell'Istituto, della dotazione complessiva, sarà effettuata in coerenza con la progressiva attuazione del nuovo modello organizzativo delle Strutture Centrali.

Ciò premesso, si illustrano, di seguito, i criteri per l'individuazione, presso tutte le strutture interessate, della dotazione organica della Direzione Generale.

A tale proposito, si ribadisce che l'ipotesi di ripartizione concerne la riduzione degli organici rispetto a quelli attualmente vigenti (risultanti dalla determinazione presidenziale n. 80 del 15 settembre 2010), tenendo pertanto conto sia della riduzione di cui alla citata determinazione n. 99/2012, sia del DPCM 22 gennaio 2013.



## **POSIZIONI DIRIGENZIALI DI LIVELLO GENERALE**

Nel citato DPCM 22 gennaio 2013 sono state attribuite all'Istituto, complessivamente, n. 24 posizioni dirigenziali di livello generale, di cui n. 1 appartenente al comparto ricerca, con una diminuzione di n. 6 posizioni rispetto alla determinazione presidenziale n. 99/2012.

Tale riduzione, in coerenza con il modello organizzativo approvato con determinazione presidenziale n. 196/2013, ha interessato **n. 4 posizioni** in precedenza localizzate presso uffici centrali.

## **POSIZIONI DIRIGENZIALI DI LIVELLO NON GENERALE**

L'attuazione della rideterminazione delle dotazioni effettuata ai sensi del più volte menzionato DPCM 22 gennaio 2013, ha comportato, rispetto al totale derivante dall'organico di cui alla determinazione presidenziale n. 80 del 15 settembre 2010, una **riduzione di complessive n. 15 unità** delle posizioni dirigenziali di livello non generale.

## **DIRIGENTI MEDICI**

In considerazione delle prospettive di sviluppo dell'attività del Centro Protesi, anche in ambito riabilitativo, in sinergia con il Servizio Sanitario Regionale, che saranno declinate in attuazione del citato Accordo-quadro stipulato in sede di Conferenza Stato-Regioni il 2 febbraio 2012, sono previste **n. 3 posizioni di Dirigente Medico di II livello fisiatra** (presso il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra, il Centro Protesi di Vigorso e la sua filiale di Roma) e n. 9 posizioni di Dirigente Medico di I livello fisiatra.

Per gli stessi motivi, la dotazione organica di cui alla determinazione presidenziale n. 80/2010 è stata incrementata, rispettivamente, di n. 2 posizioni di Dirigente Medico di II livello per le esigenze delle filiali di Roma e Lamezia Terme del Centro Protesi. Resta immutato l'organico della Sovrintendenza

Sanitaria Centrale, del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra.

Presso la Sovrintendenza Sanitaria Centrale, tenuto conto anche dell'attribuzione, in staff del Sovrintendente Sanitario Centrale, come da nuovo modello sanitario, di n. 1 posizione che gestisca e coordini le attività di *risk management*, è prevista la complessiva invarianza delle posizioni di Dirigente Medico Legale di I livello (n. 16). Un'ulteriore posizione è confermata per le esigenze del Centro Protesi di Vigorso di Budrio.

### **LEGALI**

L'articolazione in settori dell'Avvocatura Generale sarà coerente con il nuovo modello organizzativo di cui alla determinazione presidenziale n. 196/2013.

### **ALTRI PROFESSIONISTI**

Per tutte le consulenze, la numerosità dei settori sarà coerente con il nuovo modello organizzativo di cui alla determinazione presidenziale n. 196/2013.

Il contingente degli Attuari e dei professionisti Informatici è ripartito tutto all'interno della Direzione Generale. Resta ferma la dislocazione funzionale sul territorio di alcuni professionisti informatici.

### **PERSONALE APPARTENENTE AL COMPARTO DELLA RICERCA**

Per la ripartizione tra le Strutture Centrali di tutte le risorse del comparto ricerca, si è proceduto sulla base delle analisi organizzative effettuate, con lo scopo di assicurare lo svolgimento sia delle attività di ricerca, sia di quelle di certificazione e verifica effettuate a livello centrale.



Si è tenuto conto altresì della necessità di salvaguardare, pur facendo ricorso ad "economie di scala", il complessivo esercizio delle attività indirette del settore ricerca (gestione delle risorse umane, comunicazione, pianificazione, ecc.).

La ripartizione del personale è stata effettuata tenuto conto, oltre che delle esigenze dei Dipartimenti di Ricerca e della Direzione Centrale Ricerca, del processo di incorporazione "bidirezionale" all'interno della strutture preesistenti o di nuova costituzione di cui al comparto EPNE.

Fermo rimanendo il principio di fattiva collaborazione tra le strutture amministrative e professionali con competenze in materia di salute e sicurezza, nell'ambito di ciascuno dei Dipartimenti di ricerca dovrà prevedersi almeno un laboratorio/sezione specificatamente dedicato al supporto tecnico-scientifico delle attività di competenza della Direzione Centrale Prevenzione.

Le modalità di avvalimento saranno individuate dalla medesima Direzione Centrale.

### **PERSONALE DELLE AREE APPARTENENTE AL COMPARTO EPNE**

La scelta effettuata è stata quella di conservare l'attuale struttura per processi, a tutti i livelli organizzativi, ripensandone però i criteri di dotazione.

La quantificazione delle posizioni organizzative di I e II livello e del personale dell'Area C e Area B viene regolata, in relazione ai diversi profili in cui si articola, in particolare per l'area C, sulla base dei carichi di lavoro e della tipologia di struttura considerata, armonizzando tali criteri con l'esigenza di organizzare il lavoro per team professionali equilibrati.

Per quanto attiene, in particolare, alle posizioni organizzative di I livello, è stato previsto, tenuto conto della necessità di dover effettuare le prescritte riduzioni degli organici con il minor sacrificio complessivo dei processi lavorativi in cui sono articolate le strutture, che per ogni ufficio dirigenziale la posizione fissa di Vicario del Dirigente acquisisca la titolarità di uno dei processi di cui si compone l'ufficio, con conseguente diminuzione delle posizioni organizzative di I livello in misura pari alle posizioni fisse di Vicario del Dirigente.

### POSIZIONI FISSE

Le posizioni fisse ed organizzative sono il risultato del ridisegno complessivo delle attribuzioni alle strutture della Direzione Generale. Come da modello organizzativo, il presidio delle strutture potrà essere garantito, oltre che da dirigenti di livello non generale, anche da funzionari apicali, responsabili di uffici non dirigenziali.

Nel novero delle posizioni fisse sono, altresì, ricompresi i vicari dei dirigenti, nonché, per alcune consulenze professionali, i responsabili dell'organizzazione generale e dei servizi. Per tali funzionari è stata di norma prevista, come detto, l'attribuzione di un processo tra quelli di competenza dell'ufficio di riferimento.

Le posizioni fisse di "vicario del dirigente" sono previste in numero pari a quello degli uffici dirigenziali, a meno di eccezioni rappresentate dai dirigenti ispettori, dalla tecnostruttura CIV e dagli Uffici della Direzione Centrale Ricerca.

### PROFILO AMMINISTRATIVO

Per quanto attiene alle posizioni organizzative di I livello, è stato previsto, come detto, che per ogni ufficio dirigenziale la posizione fissa di Vicario del Dirigente acquisisca, di norma, la titolarità di uno dei processi di cui si compone l'ufficio, con conseguente diminuzione delle posizioni organizzative di I livello in misura pari alle posizioni fisse di Vicario del Dirigente.

In linea di massima, viene confermato un assetto che prevede, per ogni ufficio dirigenziale, la presenza di n. 3 processi, pertanto di n. 2 posizioni organizzative di I livello, mentre, per ogni ufficio non dirigenziale, la previsione in linea generale è quella di n. 2 risorse responsabili di processo.

È stata altresì prevista la presenza di n. 3 posizioni organizzative di I livello e di n. 3 posizioni organizzative di II livello presso la Direzione Centrale Ricerca.

Per la rideterminazione del contingente del personale con profilo amministrativo dell'Area C e B è stata modificata la composizione delle équipe di lavoro, basata essenzialmente sulla reingegnerizzazione e razionalizzazione delle

funzioni di gestione del personale e di accentramento degli acquisti di beni e servizi.

#### PROFILO INFORMATICO

L'accelerazione del processo di telematizzazione dei servizi, anche in considerazione dei puntuali obblighi imposti in tal senso dalla normativa, rende indispensabile il supporto qualificato del personale rivestente profilo informatico.

Inoltre, le necessità organizzative sopra evidenziate hanno determinato una diversa articolazione della Direzione Centrale per l'Organizzazione Digitale, con conseguenti ripercussioni sulla relativa dotazione organica.

Le n. 24 posizioni di Responsabile dell'integrazione dei progetti/processi informatici, già previste dalla contrattazione integrativa, come già attualmente avviene, sono ricomprese nel fabbisogno delle posizioni organizzative di I livello.

#### PROFILO DI VIGILANZA ISPETTIVA

In considerazione dell'esito della sperimentazione introdotta in occasione della rideterminazione delle dotazioni organiche per il triennio 2010/2012, si è ritenuto di confermare la previsione di n. 1 posizione organizzativa di I livello con profilo di vigilanza, presso la Direzione Centrale Rischi.

#### PROFILO SOCIO-EDUCATIVO

In considerazione della rilevanza del ruolo delle professionalità socio-educative nell'ambito della presa in carico dell'infortunato/tecnopatico, nonché della necessità di garantire il coordinamento della funzione di reinserimento sociale e lavorativo, si è ritenuto di **aumentare** la previgente dotazione organica delle posizioni di I livello delle Strutture della Direzione Generale, tenuto conto delle esigenze operative, rispettivamente, del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra e della Filiale di Roma del Centro Protesi, prevedendo invece **una riduzione** delle posizioni di II livello per la Direzione Centrale Prestazioni Sanitarie, portando così la relativa previsione a n. 4 unità.

### PROFILO TECNICO

Per tale tipologia di personale, la dotazione organica è stata distribuita nell'ottica di salvaguardare le funzioni di supporto all'attività dei Professionisti della Consulenza Tecnica per l'Edilizia, prevedendo un contingente complessivo di n. 11 posizioni organizzative di I livello (di cui n. 1 per il laboratorio Contarp centrale), nonché di n. 12 posizioni organizzative di II livello (di cui n. 1 per il laboratorio Contarp centrale).

### PROFILO SANITARIO

Il personale con profilo sanitario delle Strutture della Direzione Generale è stato previsto in misura tale da assicurare, per il Centro di Vigorso di Budrio e relative filiali e per quello di Volterra, il rispetto dei requisiti organizzativi prescritti per l'accreditamento delle strutture sanitarie.

E' stata individuata n. 1 posizione organizzativa di I livello del profilo professionale sanitario - Infermiere Professionale presso la Sovrintendenza Sanitaria Centrale, per le esigenze di raccordo e coordinamento tra le diverse professionalità sanitarie.

°  
° °

In relazione a tutto quanto sopra riportato, vanno effettuate alcune considerazioni finali.

In primo luogo, occorre rammentare quanto sopra già esposto in relazione alla strutturazione di un percorso atto a garantire il **graduale mutamento dell'assetto organizzativo delle Strutture centrali dell'Istituto**, previa progressiva attuazione delle soluzioni gestionali adottate per la ripartizione dei contingenti complessivamente assegnati, con la conseguenza che l'applicazione "a regime" delle dotazioni organiche non potrà trovare compiuta attuazione prima della data di effettiva attuazione del modello organizzativo.



**Inoltre, poiché nel percorso di attuazione del nuovo modello sono previste fasi intermedie di verifica, l'ipotesi di ripartizione della dotazione organica sopra descritta potrà subire modificazioni in esito ad eventuali rivisitazioni dell'assetto di cui alla determinazione presidenziale n. 332/2013.**

Con specifico riferimento alle posizioni dirigenziali di livello generale e non generale, nonché alla dirigenza medica di II livello, si evidenzia sin da ora che, in relazione alla nuova individuazione degli uffici dirigenziali e alla diversa distribuzione dei relativi carichi di lavoro ed organici, si procederà alla revisione della rispettiva pesatura, secondo i termini previsti dagli attuali regolamenti.







Federazione Indipendente Lavoratori Pubblici  
**DIPARTIMENTO F I A L P**  
**Coordinamento Aziendale Inail**

## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. evidenzia, in via preliminare, l'ottusità del legislatore che ha operato una riduzione degli organici senza alcun criterio organizzativo né adeguata motivazione che giustifichi tale scellerata scelta che, in particolare all'INAIL, ha determinato una generalizzata quanto inopportuna impossibilità di garantire gli ottimali livelli di servizio raggiunti, peraltro faticosamente ottenuti, perché realizzati già con scarse risorse a disposizione, considerate le ripetute razionalizzazioni già effettuate, queste, però, sulla base di criteri e logica organizzativa.

Pur convenendo sulla difficoltà oggettiva dell'Amministrazione nel ripartire gli organici a disposizione, peraltro stabiliti per Decreto, anche per le premesse date rispetto ai riscati numeri di partenza, ulteriormente condizionata dai vincoli imposti dalle scelte verticistiche di indirizzo, non può concordare, in particolare, sulla distribuzione degli organici operata in Direzione Generale.

Infatti, a parere della scrivente, non si è considerato il ruolo e la funzione delle strutture a vocazione Istituzionale, vuoi per i compiti già INAIL vuoi per quelli di nuova acquisizione, obiettivo che si sarebbe potuto raggiungere attraverso una maggiore razionalizzazione delle strutture centrali e, soprattutto, con una maggiore dose di "coraggio organizzativo", spostando risorse da Direzioni "non core", o a supporto di Organi come il CIV, verso le Direzioni istituzionali.

Parimenti, strutture come quella a supporto del Personale dell'Ente o altre, comunque, trasversali o di diretto contatto con il pubblico, spesso punta di eccellenza e immagine della funzione sociale che l'Istituto svolge a servizio del Paese e dei lavoratori, sono state nel complesso mortificate, circostanza questa facilmente dimostrabile eseguendo una semplice comparazione tra le diverse dotazioni assegnate alle singole strutture.

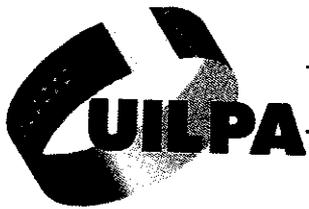
Emblematica è la ripartizione del Personale della Ricerca che, anche per un assetto organizzativo non sperimentato, desta preoccupazione soprattutto in riferimento ai meccanismi che saranno adottati nella ricerca delle professionalità di vertice chiamati a dirigere le strutture progettate.

Vista l'attuale chiusura dell'Amministrazione a cambiamenti, in alcuni casi radicali, la scrivente ritiene di non poter sollevare la stessa dalla responsabilità politica di un'operazione che non convince, mentre garantisce la propria disponibilità a contribuire ai necessari miglioramenti nelle dichiarate sedi di verifica.

Per questi motivi la scrivente O.S. non è in grado di sottoscrivere il verbale sottoposto.

IL COORDINATORE GENERALE  
Francesco Savarese

Roma, 4 marzo 2014



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**Coordinamento INAIL**

Piazzale G. Pastore, 6 - 00144 Roma - tel. 06/54873580 - tel. 06/54873581

[uilpa@inail.it](mailto:uilpa@inail.it)

## NOTA A VERBALE

Con riferimento alla proposta di riorganizzazione della Direzione Generale, la scrivente O.S. esprime netta contrarietà per le seguenti ragioni:

- eccessivo numero di posizioni dirigenziali di I<sup>a</sup> fascia e II<sup>a</sup> fascia "riservate" alle Direzioni Centrali con la conseguenza di gravi ed ingiustificati tagli alle strutture territoriali;
- eccessiva frammentazione delle responsabilità specie per quanto riguarda le Direzioni Centrali "strumentali" e/o di supporto al territorio;
- distribuzione delle risorse umane assolutamente ed incomprensibilmente sbilanciate, in eccesso sulle Direzioni "strumentali" e, per difetto, sulle Direzioni Centrali Istituzionali.

La scrivente O.S. ritiene che, sempre, ma in modo particolare in tempi di spending review, l'Amministrazione debba sentire più forte il dovere di razionalizzare al massimo le risorse umane disponibili anche attraverso proposte capaci di difendere le mission "vecchie" e "nuove" dell'Istituto.

Roma 10 marzo 2014

Il Coordinatore Generale Regionale

UILPA INAIL

Maria Rosaria Lucchetti

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lucchetti Maria Rosaria", written over the printed name.

## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. considera il risultato finale della rideterminazione delle dotazioni organiche inevitabilmente viziato dalle errate e penalizzanti logiche di impostazione del Nuovo Modello Organizzativo che non tiene conto delle specificità delle singole Direzioni Centrali, riconducendole ad un unico schema, distribuendo di fatto il personale in modo iniquo, indebolendo in particolar modo le Direzioni Centrali istituzionali, così come già evidenziato a livello nazionale in data 18 novembre 2013.

Tali scelte, peraltro prive di una visione strategica a fronte dei nuovi, più ampi e qualificanti compiti istituzionali dell'Ente, non solo corrono il rischio di ridurre la capacità di tutela pubblica rispetto ad un tema cruciale come la sicurezza nei posti di lavoro ma impediscono di fatto ogni possibilità di miglioramento professionale visto la mancanza di una correlata politica del personale a sostegno del cambiamento, che pure riteniamo necessario.

La conseguenza dell'applicazione del menzionato Nuovo Modello Organizzativo porta ad un notevole squilibrio nella distribuzione delle risorse umane con evitabile contrazione delle posizioni organizzative di 1° e 2° livello, creando un esubero preoccupante non conoscendo, a tutt'oggi, i criteri e le modalità di assorbimento di tali posizioni.

Inoltre, ad avviso della scrivente O.S., si ritiene che la scelta della distribuzione del personale proveniente dall'ex Ipsema ed in particolar modo dell'ex Ispels, non consente una integrazione reale, avendo lasciato di fatto competenze e funzioni ancora separate.

Visto il prevedibile impatto che avrà l'applicazione del Nuovo Modello Organizzativo sulle Strutture della Direzione Generale si ritiene opportuno segnalare, fin da oggi, l'esigenza di programmare incontri di verifica nel corso del 2014 per poterne monitorare le eventuali ricadute negative.

Roma, 11 marzo 2014

f.to **La Coordinatrice Regionale  
FP CGIL INAIL di Roma e Lazio  
Mara Caliciotti**



Roma, 10 marzo 2014

## NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione sindacale, pur apprezzando la dimostrata disponibilità dell'Amministrazione, non concorda sulla definizione di questo Nuovo Modello Organizzativo della Direzione generale, pur alla luce delle successive modifiche ad esso apportate, con le quali peraltro si continua a non tener conto del negativo impatto che lo stesso avrebbe sulla realtà organizzativa e sul clima aziendale e si ribadisce quanto affermato negli incontri avvenuti recentemente e nelle note del 25 e 26 febbraio u.s. In particolare, è opportuno rivedere la consistenza delle posizioni organizzative di I° e II° livello nella DCRU - FORMAZIONE. Si richiama, al riguardo, anche la nota trasmessa dalla RSU-A in data 25 Febbraio, i cui contenuti si condividono totalmente.

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.

Analogamente poi, a quanto concordato a livello nazionale, si chiede anche per la Direzione generale che venga avviato un ampio e non affrettato percorso partecipativo, caratterizzato da confronti periodici cadenzati senza particolare urgenza, confronti da cui potrebbero scaturire rivisitazioni condivise.

Il Responsabile della sas aziendale  
Ugo Incognito Randazzo

## **Nota a verbale dell'ANPRI relativa al documento sulla ripartizione della dotazione organica della Direzione Generale**

Nella ripartizione della dotazione organica della Direzione Generale presentata dall'Amministrazione INAIL l'ANPRI denuncia la totale mancanza di progettualità alla luce del nuovo assetto organizzativo di cui la pianta organica stessa dovrebbe essere il prodotto coerente.

Nonostante le correzioni apportate alla prima versione presentata dall'Amministrazione, sono evidenti i seguenti fatti:

1. La configurazione proposta nasce essenzialmente dall'attuale distribuzione del personale ex-ISPEL all'interno delle strutture INAIL, e perpetua se non aggrava addirittura, la presenza nelle Direzioni Centrali Amministrative di personale tecnico, e ancor più grave di personale CTER;
2. Tecnologi vengono allocati in Direzioni Centrali Amministrative e non ne sono previsti nel Dipartimento Medicina Epidemiologia e Igiene del Lavoro.
3. I due Dipartimenti di Ricerca sono sbilanciati l'uno rispetto all'altro nella rappresentanza delle figure del Ricercatore, Tecnologo e CTER, come a voler dare una connotazione di ricerca più evidente al Dipartimento Medicina Epidemiologia e Igiene del Lavoro.
4. La dotazione organica relativa a Ricercatori e Tecnologi non distingue tra i tre distinti livelli giuridici previsti dal CCNL della ricerca, diversamente da quanto previsto per il resto del personale EPNE (medici, dirigenti, informatici, infermieri..), ne' vengono individuate le relative posizioni all'interno dei laboratori ed delle unità tecnico scientifiche dei Dipartimenti di Ricerca, così come previsti dal Nuovo Modello Organizzativo.

Nell'ambito della nuova organizzazione del settore della ricerca ex ISPEL che ha ridotto i Dipartimenti di Ricerca da cinque a due ci si aspettava quantomeno che Ricercatori e Tecnologi venissero interpellati per capire se ci fossero almeno esigenze di riallocazione all'interno delle due nuove strutture di ricerca, anche e soprattutto alla luce delle nuove linee di indirizzo dell'ente.

Invece ancora una volta tutto è stato progettato a tavolino e con il consiglio di pochi.

Per i suddetti motivi l'ANPRI non firma il documento presentato dall'Amministrazione

Il responsabile ANPRI-INAIL

Donatella Sacco



## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S., non condivide il documento relativo alla ripartizione della dotazione organica della Direzione Generale, in quanto conseguenza diretta dell'imposizione dettata dalla legge 135/2012 di taglio degli organici nella pubblica amministrazione.

Ciò premesso, si evidenzia che l'integrazione del personale della Ricerca, parte del quale ripartito nelle varie Direzioni Centrali, va ad incrementare il numero del fabbisogno di queste ultime, provocando, a differenza di quanto accade sul territorio, un ampliamento dei numeri. Il raffronto con quanto accade nelle Sedi cui vengono attribuiti numeri di organico "minimi" desta seria preoccupazione soprattutto in relazione all'ormai costante ed insostenibile aumento dei carichi di lavoro, con buona pace del "benessere organizzativo" tanto sbandierato da codesta Amministrazione.

Si vuole inoltre sottolineare che la carenza di "regole", non ancora emanate per la gestione degli esuberanti e delle carenze, creerà una ulteriore discriminazione tra la Direzione Generale ed il territorio. Se infatti si potrà, per la Direzione generale riallineare il fabbisogno delle varie Direzioni, ossia coprire le carenze di posizioni organizzative di alcune Direzioni Centrali con gli esuberanti di altre, lo stesso non potrà avvenire sul territorio perché il personale si vedrebbe costretto a migrare da una sede ad un'altra e non da un piano ad un altro come nel caso delle Direzioni che insistono a Piazzale Pastore.

Per la trasparenza, ad avviso della scrivente, le "regole" dovevano essere dettate prima della ridefinizione degli organici e non dopo.

Per quanto riguarda la Direzione Centrale Organizzazione Digitale, la non chiarezza del progetto di sviluppo che l'Amministrazione intende realizzare, così come emerso al tavolo, cozza con l'aumento degli uffici di tipo B e con l'aumento delle posizioni organizzative tutte, ma in special

---

**Coordinamento Nazionale RdB INAIL**

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: [rdb@inail.it](mailto:rdb@inail.it) SITO: [www.rdbinail.it](http://www.rdbinail.it)



modo di quelle informatiche. Si rileva anche in questo caso una contraddizione con la situazione degli informatici sul territorio, ridotti nel numero con la creazione di situazioni di esubero, accentrati nelle Direzioni regionali e completamente estranei allo sviluppo dell'informatica pur avendone il profilo al pari dei lavoratori della Organizzazione Digitale Centrale.

Non si comprende infatti come sia possibile che gli informatici non possano essere coinvolti in progetti della Direzione Centrale stessa al pari dei lavoratori delle aree che operano in remoto.

Da ultimo, ma non per importanza, la scrivente O.S. non condivide la discriminazione effettuata tra le diverse Consulenze Centrali; infatti la collocazione della CTE e della CIT alle "dipendenze" delle Direzioni Centrali di riferimento ha permesso che le stesse venissero "svuotate" anche del personale amministrativo, privando di fatto le stesse di ogni autonomia organizzativa.

Come più volte rappresentato dalla scrivente O.S., pur nella consapevolezza della necessità di un' "autodeterminazione" da parte del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, si stigmatizza l'atteggiamento dello stesso nel mantenere un numero così elevato di posizioni di tipo B nel proprio organico, pagate con il fondo delle aree, in netta controtendenza con quanto avviene nel resto dell'Istituto.

Roma, 10 marzo 2014

USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL

---

**Coordinamento Nazionale RdB INAIL**

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: [rdb@inail.it](mailto:rdb@inail.it) SITO: [www.rdbinail.it](http://www.rdbinail.it)

## NOTA DOTAZIONE ORGANICA

La scrivente O.S. ribadisce le osservazioni già espresse nella riunione del 4 marzo u.s. relative alla tabella di dotazione organica, nella quale veniva assegnato un ulteriore posto di Tecnologo "informatico" e due CTER a Organizzazione Digitale.

Queste 3 unità di personale dovrebbero essere assunte in base ai futuri scorrimenti di idonei di graduatorie riferite all'anno 2003, così come comunicato all'Amministrazione.

A tal fine si fa presente che, nell'accordo sottoscritto tra Amministrazione e OO.SS. in data 26 luglio 2011, risultano solo i seguenti profili oggetto di scorrimento ovvero "Laurea in chimica", "Laurea in biologia", "Laurea in fisica", "Laurea in medicina", "Laurea in ingegneria meccanica", "Laurea in ingegneria chimica", "Laurea in ingegneria ambiente e territorio".

Pertanto, questa Organizzazione chiede di riassegnare questa unità di "Tecnologo" al Dip. Innovazione tecnologiche, come era stato già previsto nella tabella del 20.2.2014.

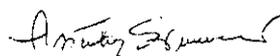
Mentre, per quanto attiene l'attribuzione di 2 ulteriori posti da CTER, non lo ritiene rispondente rispetto le confluenze naturali e la razionalizzazione delle risorse in base al nuovo assetto organizzativo.

Di conseguenza queste 2 unità di personale previste, essendo il saldo già pari a zero, porterebbe non all'aumento del numero di posizioni su questo profilo, bensì alla ricollocazione di personale già in forza presso le strutture di ricerca magari con altra e diversa formazione professionale.

Tanto si segnala ai fini di una corretta distribuzione delle posizioni, così come previsto nel documento del 20 febbraio u.s.

Il Segretario nazionale

Assunta Simeoni



Roma, 12 marzo 2014