

INAIL

CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2001

**PERSONALE DELLE AREE A-B-C- E DESTINATARIO
ART.15, COMMA 1 LEGGE N.88/89**

Sella
1100e
Baroni
Al
Ranofert
Al
Am
Blue

I.N.A.I.L.

CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2001

PERSONALE DELLE AREE A-B-C E DESTINATARIO ART.15, COMMA 1 LEGGE N.88/89

A seguito del parere favorevole espresso in data 14 novembre 2001 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica sull'ipotesi di Accordo relativo al Contratto integrativo di Ente per l'anno 2001 del personale delle Aree A-B-C e destinatario dell'art.15, 1° comma della legge n.88/89, siglato in data 27 giugno 2001, il giorno *26 novembre 2001* ha avuto luogo, presso gli Uffici dell'Inail di P.le Pastore n.6, l'incontro tra la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale.

Le parti sottoscrivono il seguente Contratto integrativo di Ente.

PREMESSA

Le parti convengono che l'anno 2001 si caratterizza per aspetti che incidono in maniera rilevante sul rapporto di lavoro del personale dipendente, quali:

- ◆ l'effettiva e piena attuazione sul piano operativo delle riforme introdotte dal Decreto legislativo n.38/2000;
- ◆ l'attuazione dell'assicurazione delle "casalinghe", del piano di dismissione del patrimonio immobiliare e di tutta una serie di riforme procedurali che, riferite alla Pubblica Amministrazione in generale, si riflettono anche sull'Istituto:
 - il nuovo sistema di certificazione;
 - il completamento del sistema unificato di riscossione;
 - la cartolarizzazione dei crediti;
 - la normativa in materia di benefici previdenziali per gli esposti all'amianto;
 - le sinergie con altri Enti e gli sportelli unificati, ai sensi dell'articolo 77 della legge "finanziaria "2001;
- ◆ l'accelerazione, impressa dall'esterno, al colloquio telematico (WEB) con l'utenza ed i suoi rappresentanti;

Boisgnot *Giore* *del* *lia* *del* *del* *del* *del*

- ◆ la conseguente esigenza di accelerare anche il processo di innovazione sia organizzativa che tecnologica, volto ad assecondare i suddetti processi evolutivi ed a semplificare e migliorare procedure e servizi;
- ◆ la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ad integrazione del CCNL 16 febbraio 1999 (c.d. "code contrattuali"), che ha concluso il processo della piena contrattualizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro del personale degli Enti del comparto.

Gli aspetti sopra evidenziati comportano la prosecuzione del confronto tra le parti, già avviato nello scorcio d'anno trascorso, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali definito dal citato CCNL 16 febbraio 1999.

In tale ambito, in particolare, le parti - oltre alla contrattazione integrativa, alla quale è demandata la definizione di materie specificamente previste dal citato CCNL - individuano nella concertazione, ricompresa tra gli istituti del predetto sistema, lo strumento idoneo alla condivisione di soluzioni di problematiche d'interesse politico generale per l'Ente.

Alla luce del richiamato quadro organizzativo e contrattuale, le parti ribadiscono la linea della valorizzazione delle risorse umane, rispetto alla quale il trattamento economico accessorio funge da leva gestionale necessaria per l'adeguato riconoscimento della professionalizzazione e delle responsabilità delle risorse stesse.

Da un punto di vista metodologico, il presente contratto potrà anche individuare - per specifici istituti - i relativi criteri generali, che costituiranno la base per successivi accordi di dettaglio.

In ordine ai singoli istituti ai quali sono rispettivamente destinate le risorse economiche accessorie, le parti concordano quanto segue.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a date '9/10/02' in the center, and several other signatures on the right.

A - FINANZIAMENTO ANNO 2001

Il fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree professionali A-B-C, costituito ai sensi dell'art.31 del CCNL 16 febbraio 1999 e dell'articolo 4 del CCNL relativo al biennio economico 2000/2001 del 14.3.2001, ammonta a **lire 185.342.962.099.**

B - COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Stanziameto: lire 71.600.000.000

OBIETTIVI

Le iniziative connesse alle riforme richiamate in premessa, che incidono sulle dimensioni quantitative e qualitative del servizio, e l'articolato e complesso sistema informativo conseguentemente introdotto hanno presentato, anche per la doverosa contestualità delle iniziative stesse, difficoltà operative, sulle quali le parti hanno già instaurato un serrato confronto di verifica, che vedono tutte le strutture dell'Ente impegnate nel loro superamento.

In tale contesto interrelato di attività ed obiettivi, l'Istituto si configura come Ente previdenziale erogatore di prestazioni e servizi in settori, come la prevenzione e la sanità, in cui è sempre più diretta ed incisiva l'azione delle Regioni alla quale non può che collegarsi il consolidamento del processo di decentramento funzionale e decisionale dell'Istituto.

Dal cennato quadro ordinamentale che si profila discende inevitabilmente l'intensificarsi di rapporti e di sinergie in ambiti locali e, di conseguenza, la più marcata regionalizzazione di interventi e di obiettivi.

Pertanto, nel rappresentato consolidamento del processo di decentramento, nell'anno 2001 viene ad essere ancor più rafforzata la linea della piena

Samuele *910k* *line* *3*

decentralizzazione degli obiettivi incentivanti, già scelta con il contratto integrativo 2000.

Il criterio della decentralizzazione degli obiettivi ha la finalità, e l'effetto, di promuovere, mediante la contrattazione integrativa, la maggiore responsabilizzazione della classe dirigente locale ed il maggiore coinvolgimento del personale, quali protagonisti in grado di esprimere livelli di più ampia conoscenza del territorio.

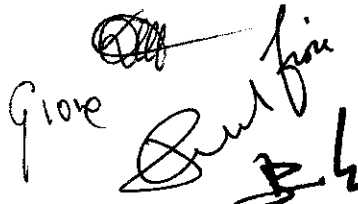
Riflesso operativo del suddetto orientamento può rinvenirsi in una più adeguata articolazione di obiettivi e di interventi e, ove risulti opportuno, in un esplicito collegamento attuativo tra gli interventi stessi, che sia teso all'efficacia ed alla qualità delle azioni connesse alla realizzazione degli obiettivi individuati.

Sotto il profilo strettamente organizzativo, le parti rilevano reciprocamente che, in termini di aggravio dell'impegno lavorativo nelle Strutture ad ogni livello, gli interventi connessi all'evoluzione normativa in corso ed alla migrazione producono un significativo impatto, il cui rilievo costituisce necessario elemento di attenta valutazione sia per il presente istituto che per i progetti speciali, oltre che parametro di riferimento per la rivisitazione dei fabbisogni di personale.

In condizioni di normalità organizzativa, ai compensi collettivi è strutturalmente demandato il compito di mantenere e migliorare i livelli produttivi e di qualità del servizio, secondo la programmazione degli obiettivi di piano. I progetti speciali, invece, meglio si attagliano a fronteggiare gli aspetti innovativi, l'impatto dei nuovi adempimenti, la trattazione di sperimentazioni, la risoluzione di specifiche criticità, più o meno temporanee, locali o di settore, ecc..

Quanto sopra, si ribadisce, vale in condizioni di "normalità": di conseguenza, nell'attuale fase di transizione, finalità prioritaria non può che essere la



 Giove

normalizzazione organizzativa. In tal senso, pertanto, ai fini dei compensi incentivanti collettivi, gli obiettivi "premianti" sono finalizzati essenzialmente al recupero dell'arretrato ed alla difesa dei livelli di servizio: tali obiettivi possono essere meglio individuati e gestiti localmente, secondo i criteri di seguito espressi e tenendo conto delle reali e specifiche situazioni lavorative di ciascuna struttura.

CRITERI E RELAZIONI SINDACALI

- Per le Sedi, previa contrattazione integrativa, sono definiti almeno tre obiettivi, ciascuno dei quali non può avere valenza inferiore al 25%, finalizzati al ripristino delle condizioni organizzative e dei livelli di servizio ottimali. Detti obiettivi possono pertanto riguardare il recupero dell'arretrato, la riconquista dei livelli di qualità, specifiche criticità locali, ecc.. Negli ambiti provinciali nei quali operano diverse strutture possono essere previsti obiettivi differenziati per ciascuna di queste.
- Per le Direzioni Regionali e le Strutture Centrali, previa contrattazione integrativa, sono definiti almeno tre obiettivi da individuare tra quelli specifici di piano regionale, e/o tra le specificità locali, con valenza di ciascun obiettivo non inferiore al 25%, sottolineando che l'individuazione degli obiettivi può essere calibrata, in relazione alle tipiche funzioni di dette Direzioni e Strutture, anche con riferimento ai risultati di produzione e di miglioramento dei servizi cui concorrono. Pertanto, per le Direzioni Regionali i suddetti obiettivi saranno individuati tenendo conto delle reali e specifiche condizioni lavorative territoriali; per le Strutture Centrali, assicurando il massimo collegamento dei rispettivi obiettivi anche con l'andamento produttivo generale delle strutture territoriali.

Le parti si riservano di valutare congiuntamente, in sede di verifiche intermedia e finale, le difficoltà che possano ostacolare il pieno

Stampal

9 wole

fine

5

[Handwritten signatures and initials]

raggiungimento di tutti gli obiettivi, a causa degli aggravii lavorativi provocati alla generalità delle Strutture dell'Ente dall'attuazione delle modifiche legislative e procedurali in atto.

MODALITA' OPERATIVE

Per tutte le Strutture ai diversi livelli territoriali, le rispettive contrattazioni decentrate dovranno essere definite entro e non oltre il 13 luglio 2001.

Dalle stesse dovrà risultare:

- l'individuazione degli obiettivi scelti come premianti;
- le valorizzazioni delle rispettive incidenze economiche, da definire tenendo conto delle valenze minime stabilite;
- le percentuali massime di scostamento rispetto al raggiungimento degli obiettivi individuati, che daranno conseguentemente luogo alla graduazione dei compensi secondo fasce decrescenti pari a 100% - 90% - 80% - 0.

L'avvenuta contrattazione, che dovrà risultare da appositi verbali, sarà certificata dai rispettivi dirigenti responsabili delle Direzioni regionali e provinciale e delle Strutture centrali. La Sede regionale di Aosta provvederà direttamente a detta certificazione.

Devono, inoltre, essere effettuate e certificate le contrattazioni decentrate di verifica (intermedia e finale), entro i termini di seguito indicati.

ANTICIPAZIONE MENSILE

Resta fermo il meccanismo di corresponsione dell'anticipazione mensile previsto dall'art. 13 del D.P.R. n. 267/1987, con l'intesa tra le parti di un suo incremento pari al 25%.

Rovato

9/10/01 fine
Boh

Boh

Detta anticipazione continuerà ad essere erogata anche nell'anno 2002, a partire dal mese di gennaio, fatte salve diverse intese che dovessero essere raggiunte in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale e, comunque, subordinatamente a quanto verrà stabilito nel rinnovo contrattuale 2002/2005.

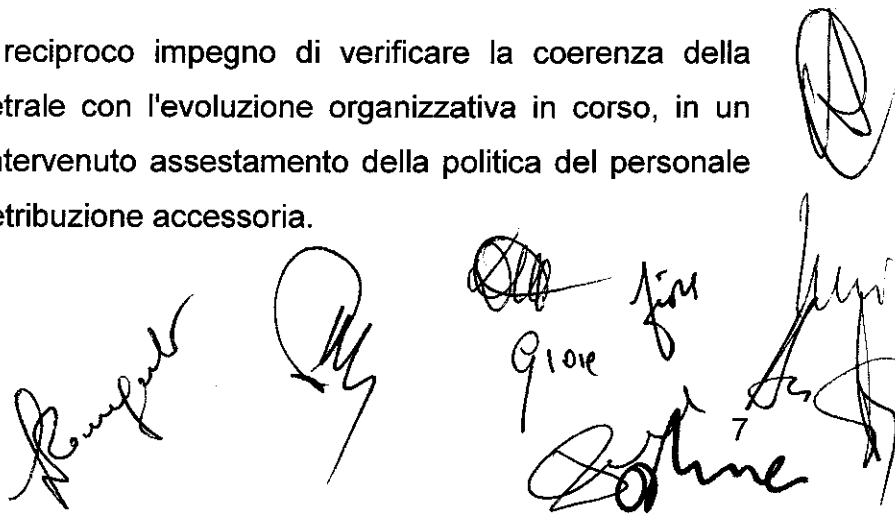
EROGAZIONE DELL'ACCONTO

La corresponsione dell'acconto è subordinata all'acquisizione di tutte le certificazioni sulle avvenute contrattazioni, da parte della Direzione centrale Programmazione, Organizzazione e Controllo, entro e non oltre il 20 luglio 2001, e verrà effettuata con le competenze del mese di luglio 2001, avendo a riferimento la seguente scala parametrica:

Posizioni ordinamentali (art.13. Ccnl 16.2.99)	Parametro
da A1 a B2	118
C1	135
C3	143
C4	144

Ai fini dell'erogazione dell'acconto viene concordata la cifra di **lire 32.000.000.000.**

Le parti assumono il reciproco impegno di verificare la coerenza della suddetta scala parametrica con l'evoluzione organizzativa in corso, in un quadro comunque di intervenuto assestamento della politica del personale sotto il versante della retribuzione accessoria.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Romano'. In the center, there are initials 'R' and 'M'. On the right, there are several more signatures, including one that looks like 'G. 1.011' and another that is partially legible as 'Z. 1.011'. There is also a circled mark on the far right.

EROGAZIONE DEI COMPENSI COLLETTIVI

Per la concreta erogazione dei compensi, all'atto della verifica finale dovrà essere indicata nei relativi verbali la fascia percentuale in cui si collocano i compensi.

I compensi vengono corrisposti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale, attribuiti, con provvedimento motivato del Dirigente, secondo criteri selettivi nell'ambito della seguente scala parametrica:

◆ 1 - 0,80 - 0,65 - 0.

Avverso il provvedimento individuale di riduzione dei compensi o di esclusione dagli stessi, che deve essere assunto dal competente dirigente sulla base di adeguate motivazioni, può essere proposto ricorso, anche in opposizione, entro 30 giorni dalla data di relativa notifica al Dirigente responsabile della Direzione centrale risorse umane, che decide in via definitiva, sentite le OO.SS..

Tale provvedimento, perché non si configuri come iniziativa avulsa dal contesto organizzativo e produttivo della struttura, deve essere preceduto da apposita e tempestiva comunicazione al dipendente interessato del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi, comunque, le finalità del coinvolgimento e del recupero delle professionalità.

VERIFICA INTERMEDIA E FINALE

- A livello locale

- √ Entro il 31 ottobre 2001, con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre e la certificazione dei risultati dovrà essere inoltrata alla Direzione Centrale Programmazione, Organizzazione e Controllo entro e non oltre il successivo 5 novembre;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circled 'R' and several other illegible signatures.

- √ Entro il 31 gennaio 2002, con riferimento ai dati di produzione al 31 dicembre 2001 ed invio della certificazione dei risultati entro e non oltre il 15 febbraio 2002 alla stessa Direzione centrale.

- **A livello nazionale**

- √ Entro il mese di novembre 2001, con riferimento ai dati al 30 settembre 2001;
- √ Entro il mese di marzo 2002, con riferimento ai dati al 31 dicembre 2001, in vista dell'erogazione del saldo degli specifici compensi con le competenze del mese di aprile 2002.

~~AA~~ fine
Luisi
Rough
Gioie
D
S
Pini
Luisi

C - PROGETTI SPECIALI

Stanziamiento: lire 17.146.957.034

Anche per i progetti speciali il relativo impianto deve essere coerente con l'attuale situazione transitoria.

Nella linea di consolidamento del processo di decentramento e nella consapevolezza delle difficoltà operative che soprattutto le unità territoriali incontrano nell'attuale momento di riorganizzazione, le parti convengono di distinguere i relativi compensi sulla base della seguente parametrizzazione:

- 100 per il personale delle strutture centrali;
- 120 per il personale delle strutture territoriali.

Le parti convengono, pertanto, sull'opportunità ed utilità che le diverse esigenze poste dagli stessi progetti e dagli obiettivi incentivanti siano contestualizzate in contrattazioni comuni, a livello sia nazionale che locale.

A differenza di quanto finora realizzato in ordine alla previsione dell'art. 18 della legge 88/1989, la scelta, la declinazione e la gestione dei progetti speciali è attribuita non più alle Strutture centrali, bensì direttamente alle singole Strutture, centrali e territoriali, che possono far fronte con mezzi più adeguati e flessibili alle specificità e criticità locali nonché agli impegni derivanti da progetti o attività governati dai superiori livelli di struttura (realizzazione di progetti specifici al di fuori dei flussi processuali ordinari, impatto di nuovi adempimenti, particolari esigenze funzionali, sperimentazioni di nuove procedure, azioni di vigilanza integrata che richiedono la mobilità territoriale degli ispettori ecc.).

La scelta di politica aziendale dell'Istituto è di sovvenire alle esigenze funzionali, tra cui quelle sopra esemplificate, con il ricorso alle risorse

Stampa *Ally* *9* *1012* *fin* *10* *Blue* *10*

interne e, nel contempo, di non penalizzare il restante personale, non coinvolto direttamente nei singoli progetti, in quanto comunque impegnato nel mantenimento o miglioramento dei livelli di servizio complessivi.

Da ciò discende la necessità che ciascuna Struttura individuati sia progetti mirati, nei quali coinvolgere le professionalità necessarie per il perseguimento degli obiettivi previsti, sia uno o più progetti di carattere generale che, pur mantenendo pienamente le caratteristiche di eccezionalità operativa e organizzativa, coinvolgano il restante personale.

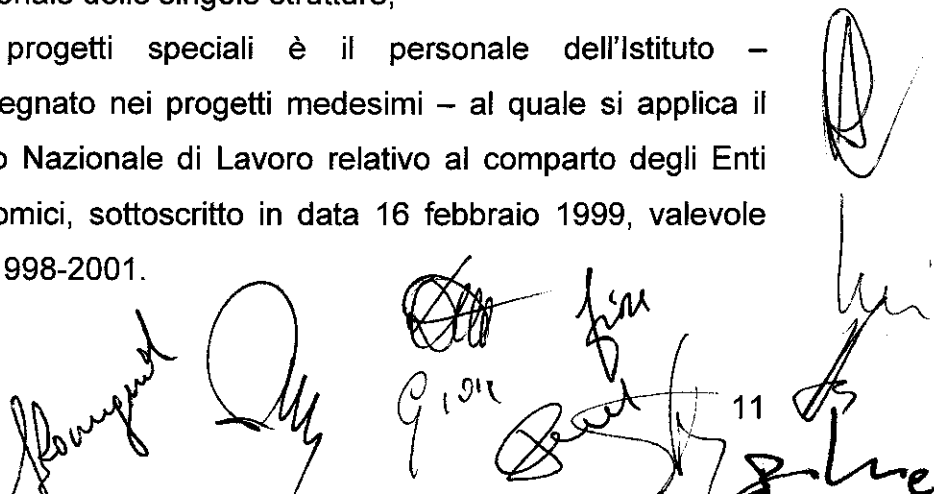
Le singole Strutture, previa contrattazione integrativa, individuano i progetti di interesse locale, e per ciascuno di questi provvedono a definire:

- i responsabili nonché le professionalità interessate;
- gli obiettivi, le attività, i compiti, le verifiche intermedie, i tempi di realizzazione.

Lo stanziamento complessivo nazionale è attribuito a livello di Direzioni centrali e regionali, di Direzione provinciale di Bolzano, di Sede regionale di Aosta, in ragione della rispettiva forza al 1° gennaio 2001.

PRINCIPI GENERALI

- Il numero dei progetti varia da un minimo di due ad un massimo di quattro per singola Direzione Centrale, Direzione Regionale e Sede, con preferenza per progetti mirati, fermo restando il coinvolgimento della generalità del personale delle singole strutture;
- beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto – effettivamente impegnato nei progetti medesimi – al quale si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto degli Enti pubblici non economici, sottoscritto in data 16 febbraio 1999, valevole per il quadriennio 1998-2001.


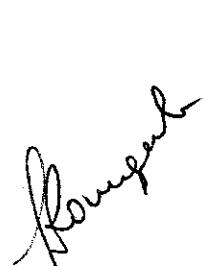


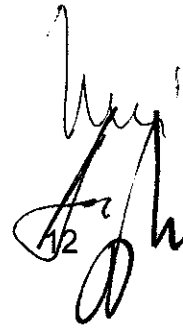


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

- i compensi non sono tra loro cumulabili (salvo il caso in cui tra i progetti rientri quello in materia di vigilanza integrata destinato al personale addetto alla vigilanza ispettiva) e non sono frazionabili per partecipazioni a segmenti di più progetti;
- la corresponsione del compenso è frazionabile – in dodicesimi – per i casi di assunzione o cessazione del rapporto lavorativo in corso d'anno;
- nei casi di mobilità tra i progetti o tra le strutture, invece, le risorse percepiscono i compensi relativi al progetto al quale erano state inizialmente assegnate;
- il calcolo del compenso è effettuato sulla base dei parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale rivestita al 1° gennaio 2001 ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione ordinamentale;
- l'effettiva corresponsione del compenso avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

SCADENZE TEMPORALI

- Luglio 2001: termine per la contrattazione locale;
- ottobre 2001: corresponsione acconto, subordinata alla conclusione delle contrattazioni locali entro la scadenza suddetta ed alla verifica positiva sulla congruenza dei progetti da parte delle Direzioni e della Sede sopraindicate;
- 31 ottobre 2001 e 31 gennaio 2002: verifiche locali, intermedia (al 30 settembre) e finale (al 31 dicembre);
- maggio 2002: corresponsione del saldo, subordinata alla conclusione delle verifiche finali locali (31 gennaio 2002) ed agli esiti positivi della verifica finale a livello nazionale (31 marzo 2002).

D - ORARIO DI LAVORO - STRAORDINARIO - TURNI - BANCA DELLE ORE

ORARIO DI LAVORO

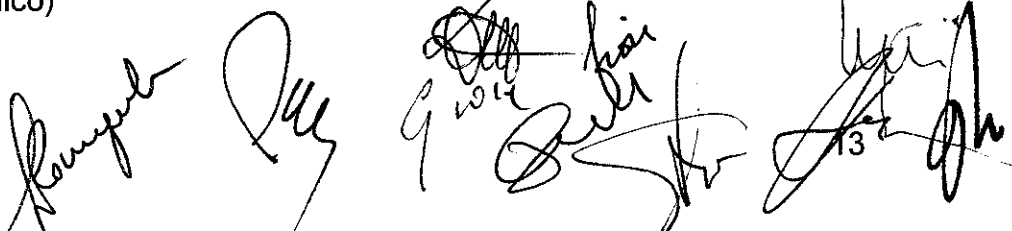
Le parti, impegnandosi a rinegoziare e a definire entro il 31 ottobre 2001 la materia generale dell'orario di lavoro, nonché dei connessi istituti dello straordinario, delle turnazioni e del riposo compensativo, nella previsione che tale nuova disciplina, da verificare anche alla luce del CCNL 14 febbraio 2001 (c.d. "code contrattuali") e dei criteri individuati all'art.14 del CCIE 30 luglio 1999, possa entrare a regime il 1° gennaio 2002, concordano quanto segue.

STRAORDINARIO

Stanziamiento: lire 13.320.000.000.

Nel richiamare le vigenti disposizioni relative all'istituto dello straordinario, si ribadisce che le prestazioni di lavoro effettuate a tale titolo, debitamente autorizzate dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e comunque nei limiti stabiliti dal plafond, possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

Alle Direzioni regionali e provinciale, alle Direzioni centrali e Consulenze professionali e strutture collegate, alla Sovrintendenza medica generale, alla struttura tecnico-amministrativa di servizio al Consiglio di indirizzo e vigilanza, alle Sedi, alla Sede regionale di Aosta, al Centro protesi di Vigorso di Budrio e sue dipendenze viene assegnato un plafond annuo pro-capite di ore di lavoro straordinario sulla base della forza alla data del 1° gennaio 2001 e costituito, salve verifiche finalizzate anche alla rilevazione di eventuale minore utilizzo delle ore, in misura pari a 55 ore pro-capite annue per il personale fino alla posizione C4 (compreso il personale in posizione di sviluppo economico)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several smaller signatures and initials on the right, some with dates like '9/2001' and '13'.

I limiti massimi individuali mensili sono derogabili solo in caso di necessitate particolari concentrazioni dell'attività lavorativa ed in presenza di eventuale minore utilizzo delle ore assegnate e, comunque, nel limite massimo individuale annuo di 200 ore e del plafond di struttura.

Le parti convengono di attribuire un plafond aggiuntivo di ore di lavoro straordinario a livello regionale e centrale, rispettivamente di 2.000 e 28.000 ore, confermando criteri e modalità di cui al contratto collettivo integrativo di Ente 30 luglio 1999.

TURNI

Stanziamiento: lire 5.000.000.000.

Si confermano le vigenti disposizioni in materia di turnazioni, sottolineando che le relative prestazioni di lavoro devono essere finalizzate all'estensione della fruibilità dei servizi all'utenza nelle ore pomeridiane, nonché alle attività collegate al pieno e più economico utilizzo degli strumenti informatici, che richiedono necessariamente il ricorso anche a prestazioni lavorative notturne.

Alle strutture già indicate per l'assegnazione delle ore di lavoro straordinario nel contratto integrativo 30 luglio 1999 verrà attribuito un plafond economico costituito sulla base dei dati storici (numero dei percettori nell'anno 2000) e delle misure orarie medie per posizione ordinamentale.

Per motivi organizzativi e funzionali, non possono essere rese prestazioni in turno in giornate diverse da quelle già stabilite.

Nelle giornate di turno non è consentita l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, secondo quanto già stabilito con precedenti disposizioni impartite in attuazione dell'accordo 23 giugno 1993.

Handwritten signatures and initials:
- On the left: "Romeo" and a large stylized signature.
- In the center: "G. Gioia" and another signature.
- On the right: a signature, the number "14", and another signature.

* * *

Le parti, relativamente agli istituti dello straordinario e dei turni, si impegnano a procedere alle verifiche a livello nazionale sull'utilizzo dei rispettivi fondi, da effettuarsi entro il 31 luglio ed entro il 31 ottobre 2001, sulla base dei dati, rispettivamente, al 30 giugno ed al 30 settembre 2001.

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

BANCA DELLE ORE

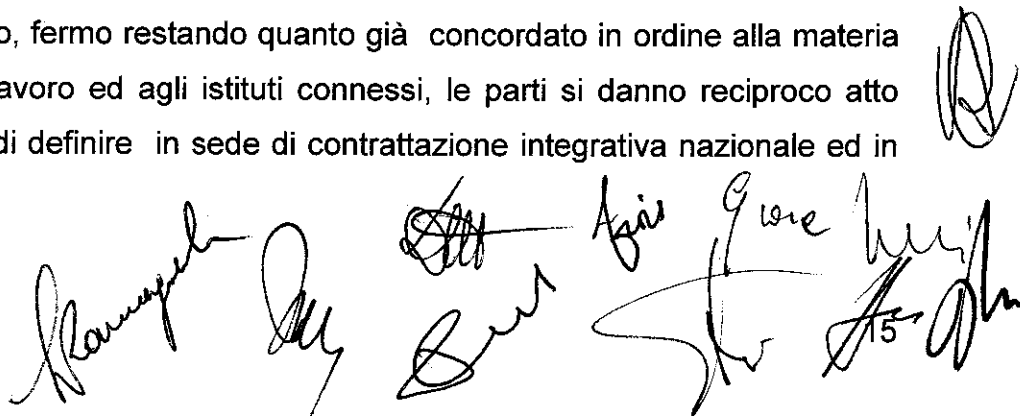
Stanziameto: lire 500.000.000.

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL 14 febbraio 2001, è istituita la banca delle ore con decorrenza 1° gennaio 2001, con un conto individuale per ciascun dipendente, ivi compreso il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

A tale fine si procede al predetto stanziamento, pari ad un finanziamento corrispondente a 15 ore individuali annue, in via sperimentale e con l'impegno di definire le modalità applicative, in prosecuzione della presente sessione negoziale, entro il 31 ottobre 2001.

E - ATTUAZIONE DEL CCNL 14 FEBBRAIO 2001 (CODE CONTRATTUALI)

Nella previsione condivisa di dare attuazione al CCNL 14 febbraio 2001 nel suo complesso, fermo restando quanto già concordato in ordine alla materia dell'orario di lavoro ed agli istituti connessi, le parti si danno reciproco atto dell'esigenza di definire in sede di contrattazione integrativa nazionale ed in



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script. The date '15' is visible near the bottom right signature.

prosecuzione della presente sessione negoziale, entro il 31 dicembre 2001, gli istituti previsti dal citato contratto, relativamente agli aspetti di competenza di detta contrattazione.

E.1 - BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE

Stanziamiento: lire 9.700.000.000

Le parti si danno reciproco atto che in materia è intervenuta specifica disciplina, in attuazione dell'art. 27 del citato CCNL 14 febbraio 2001, con l'accordo 16 maggio 2001, che viene allegato al presente contratto e ne forma parte integrante.

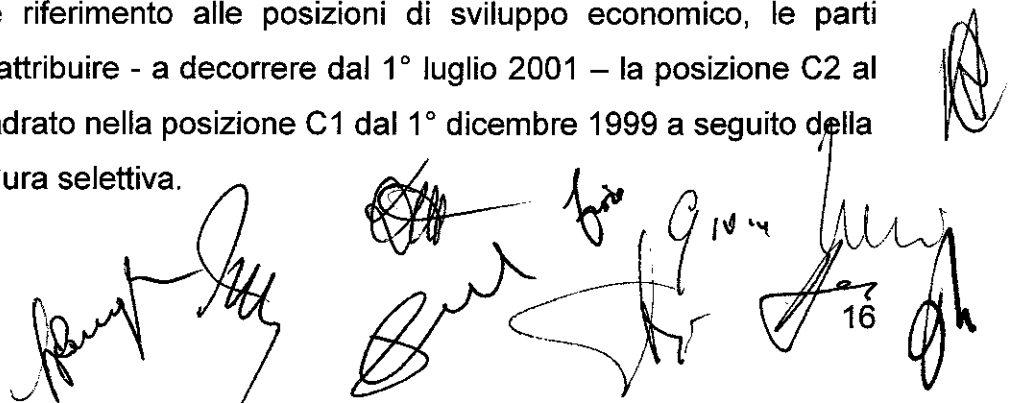
F - COMPENSI INDIVIDUALI – INDENNITA' DI FUNZIONE ART.15 COMMA 2 LEGGE 88/89 - POSIZIONI DI SVILUPPO ECONOMICO

Lo stanziamento degli istituti di cui al presente punto trova riferimento anche nelle intese contenute nei successivi punti G ed O.

Le parti, nel confermare le intese di cui all'accordo 28 dicembre 1999, concordano di incrementare - a decorrere dal 1° gennaio 2001 - il salario di garanzia nelle misure individuali mensili lorde per ciascuna posizione individuate nella tabella allegato n.1.

Inoltre, al personale attualmente collocato in posizione C3 (già rivestente la VIII q.f. del preesistente ordinamento professionale), che, a seguito dell'intervenuta fase di attuazione del sistema di classificazione del personale, permane in detta posizione, è corrisposta dal 1° gennaio 2001 un'integrazione della indennità di responsabilità in misura pari a lire 71.000 mensili lorde.

Con particolare riferimento alle posizioni di sviluppo economico, le parti convengono di attribuire - a decorrere dal 1° luglio 2001 - la posizione C2 al personale inquadrato nella posizione C1 dal 1° dicembre 1999 a seguito della apposita procedura selettiva.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date stamp '16' and a signature 'gh'.

G - VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE C4 IN POSIZIONE DI SVILUPPO ECONOMICO

Nel sistema organizzativo dell'Istituto, il personale appartenente alla ex IX qualifica funzionale del precedente ordinamento ed oggi titolare della posizione di sviluppo economico C5, in aggiunta alla preposizione ad uno specifico processo produttivo, può essere impegnato in funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza, quale supporto qualitativo delle aree dirigenziali di governo dei processi. In tale caso sarà attribuita una specifica indennità ai sensi dell'articolo 32, comma 2 del CCNL 16 febbraio 1999 connessa alla particolare responsabilità. Detta indennità, cumulabile con quelle attribuite o da attribuire, è definita nella misura massima di L. 330.000 mensili lorde per 12 mensilità con decorrenza 1° gennaio 2001.

Le necessarie risorse saranno attinte dal Fondo per la retribuzione accessoria del personale destinatario dell'art.15 della legge n.88/1989, nei limiti delle relative disponibilità, fatte comunque salve le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti previsti per il personale stesso, che continueranno ad essere destinate al relativo Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

Le parti, inoltre, convengono sull'opportunità di approfondire la tematica relativa alla possibilità di affidare al personale di cui al presente punto funzioni espressamente previste per il personale destinatario dell'art. 15 della legge n. 88/89, con l'impegno di definire la questione entro il 15 ottobre 2001.

H - COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Stanziamiento: lire 500.000.000

Le parti rinviando la definizione, entro il 31 luglio 2001, degli istituti previsti dall'articolo 32, comma 2, 5^a alinea del CCNL 16.2.1999 relativamente alla "reperibilità" ed a compiti che comportino particolari disagi, responsabilità e/o

[Handwritten signatures and initials]

17

rischi, fermo restando che le intese definite in materia presso la DCSIT avranno vigenza fino alla predetta data.

In particolare, per l'istituto della reperibilità, la contrattazione di Ente terrà conto della specifica disciplina introdotta dall'articolo 19 del citato CCNL 14 febbraio 2001.

I - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti, nel confermare le intese di cui all'accordo 22 maggio 2000 nell'ambito delle linee del piano di formazione 2000, procederanno alla verifica dell'attuazione delle intese stesse entro il 31 luglio 2001.

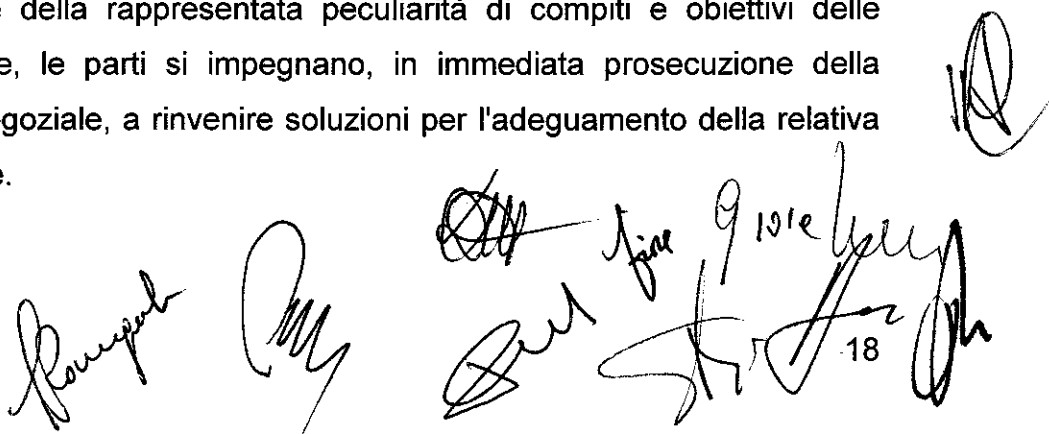
Entro la stessa data, per quanto riguarda l'anno 2001, le parti convengono di definire le linee del piano di formazione.

L - CENTRO PROTESI DI VIGORSO DI BUDRIO E FILIALE DI ROMA. CENTRO DI RIABILITAZIONE DI VOLTERRA

In relazione all'ampliamento della sfera dell'intervento dell'Istituto nel settore della riabilitazione, le parti ravvisano l'esigenza di individuare soluzioni per l'adeguato riconoscimento della specificità dell'impegno professionale dei lavoratori nelle strutture interessate.

A tal fine si fa riferimento specialmente, agli istituti delle turnazioni e delle attività particolarmente disagiate di cui ai punti D e H del presente contratto, nonché a gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

Inoltre, alla luce della rappresentata peculiarità di compiti e obiettivi delle predette strutture, le parti si impegnano, in immediata prosecuzione della presente fase negoziale, a rinvenire soluzioni per l'adeguamento della relativa risorsa personale.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Poncipio'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'G. 10/12/2000' and another that is partially obscured by the number '18'. The number '18' is located at the bottom right of the page, near the end of the text.

Per la definizione di entrambe le questioni evidenziate viene fissato il termine del 31 luglio 2001.

M - ECONOMIE

Le economie che dovessero derivare dall'applicazione dei singoli istituti previsti dal presente contratto, ad eccezione di quelli di cui al punto E.1, confluiscono nel fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

N - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

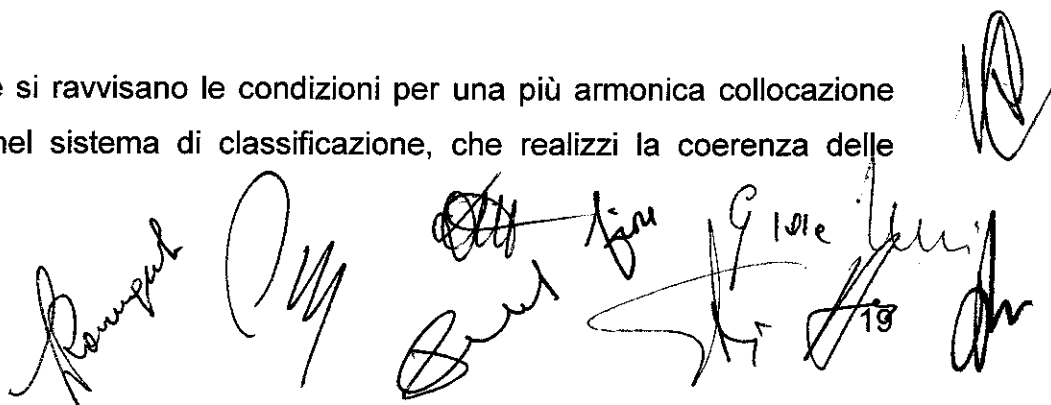
Le parti, nel ribadire quanto già concordato nel contratto integrativo di Ente del 30 luglio 1999, convengono che i sistemi di valutazione del personale sono presupposto fondamentale per la definizione dei percorsi di aggiornamento e di crescita professionale, con riferimento alle competenze ed al potenziale.

Entro il corrente anno dovranno essere attivate le iniziative per l'applicazione sperimentale di criteri e metodologie nella specifica materia, anche in relazione a procedure di selezione che verranno indette entro il 31 dicembre 2001.

O - ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le intese definite in materia con il contratto integrativo 30 luglio 1999 erano volte essenzialmente ad assecondare, in termini di sviluppo e crescita professionale, il processo di responsabilizzazione e di partecipazione del personale connesso e conseguente alla riorganizzazione dell'Ente.

Nell'attuale fase si ravvisano le condizioni per una più armonica collocazione del personale nel sistema di classificazione, che realizzi la coerenza delle



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Rampant, M, and others, along with a date '19'.

attività lavorative con il posizionamento del personale nell'ordinamento professionale dell'Ente, con riferimento sia a posizioni giuridiche che di sviluppo economico.

In via preliminare le parti convengono sull'esigenza di valutare in prosecuzione della presente fase negoziale la posizione dei dipendenti titolari di funzioni dell'area della vigilanza ispettiva, informatica e tecnica (a suo tempo destinatari di emolumento accessorio ai sensi dell'art. 36 del CCNL 6 luglio 1995) nonché di quelli addetti ad attività formative e dell'area socio-educativa, in relazione all'evoluzione delle funzioni dell'Ente e dei connessi assetti organizzativi, con riferimento a:

- determinazione dei rispettivi fabbisogni;
- individuazione dei contenuti professionali dei profili ascritti alle posizioni interessate.

Sullo specifico tema le parti definiscono quanto segue.

• **AREA DELLA COLLABORAZIONE SANITARIA**

Come già evidenziato nell'"accordo di programma" 24 aprile 2001, anche in connessione con il reclutamento di risorse dell'area della collaborazione sanitaria attraverso gli strumenti della mobilità tra Amministrazioni ed Enti diversi e dei contratti di formazione e lavoro, le parti rilevano l'inadeguatezza – rispetto all'ordinamento professionale nell'Istituto vigente ai sensi del CCIE 30 luglio 1999 – della collocazione nella posizione B2 del personale parasanitario assunto con contratto di formazione e lavoro negli anni 1997 e 1998, posto che il livello iniziale dei profili professionali dell'area della collaborazione sanitaria è previsto dallo stesso ordinamento nella posizione C1.

La rilevata inadeguatezza trova il proprio riferimento temporale, comunque, nella circostanza che all'atto dell'indizione delle procedure di selezione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Rampel, and a date stamp '10/10/20'.

attuative del predetto ordinamento professionale del personale dell'Ente, il personale interessato non era ancora titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, pertanto, non rientrava tra gli aventi titolo a partecipare alle suindicate procedure.

Il posizionamento dello stesso personale in C1, quindi, si configura coerente con l'assetto professionale dei dipendenti dell'Istituto e con quello organizzativo, che – con specifico riferimento alla suddetta area – si è evoluto con l'introduzione, a seguito dell'accordo 21 maggio 2001, di specifici profili sanitari ausiliari ascritti all'area B, relativamente alle strutture di riabilitazione e protesi, che costituiscono elemento di ulteriore valutazione a sostegno del reinquadramento in parola.

La decorrenza di detto reinquadramento è fissata al 1° gennaio 2001.

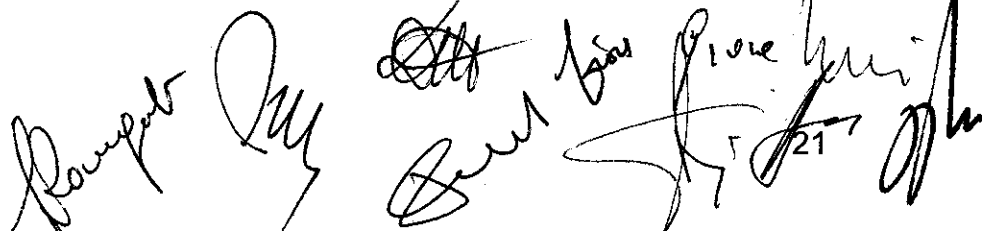
Sotto altro versante, nella ravvisata esigenza di un adeguato presidio delle attività sanitarie nell'Ente e di una conseguente immediatezza di interventi, le parti concordano di rinvenire al più presto soluzioni idonee alla graduale stabilizzazione del rapporto di lavoro di personale dell'area della collaborazione sanitaria che ha svolto prestazioni d'opera professionale presso l'Istituto.

Le predette soluzioni, che fin d'ora si ipotizzano nell'instaurazione di una forma flessibile di rapporto di lavoro, saranno attivate entro il 31 ottobre 2001.

• RICOLLOCAZIONE DI PERSONALE AMMINISTRATIVO

Personale in posizione B1

Da un punto di vista più generale, emerge l'esigenza di allineare la collocazione del personale nel richiamato ordinamento professionale alle scelte che, in materia di previsioni organiche, sono state effettuate dall'Ente fin dal 1995, per essere poi ribadite nell'accordo di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circular stamp on the right side.

programma" 17 giugno 1998 e nelle successive determinazioni sui fabbisogni di personale, che vedono la B2 come posizione d'ingresso nello stesso ordinamento.

Ne consegue che l'attuale collocazione di personale in posizione B1 risulta incoerente con le scelte sopra richiamate e con la stessa organizzazione del lavoro dell'Ente che ad esse è sottesa.

Si procederà, pertanto, all'analisi di situazioni soggettive riconducibili al disallineamento di cui sopra, per realizzare - alla luce delle disposizioni contrattuali vigenti - un più corretto inquadramento del personale interessato nell'ambito dell'area B, che sarà comunque fissato con decorrenza alla data 1° giugno 2001 nei confronti del personale in possesso dei requisiti contrattualmente previsti e comporterà l'attivazione di specifici percorsi di qualificazione.

Personale in area A

Nella prospettiva di graduale riallineamento alla struttura dell'ordinamento professionale vigente nell'Istituto, le parti convengono sull'opportunità di una ricollocazione - con le vigenti modalità procedurali - del personale attualmente in area A nella posizione B1, con la suindicata decorrenza del 1° giugno 2001, fermo restando il possesso dei requisiti contrattuali previsti.

- **PERSONALE INTERESSATO ALLE "SPERIMENTAZIONI" DI CUI ALL'ART. 41 DEL CCNL 6 LUGLIO 1995**

Nel contesto evolutivo dell'organizzazione del lavoro dell'Ente e del correlato processo di professionalizzazione del personale, il contratto collettivo integrativo 30 luglio 1999 ha già individuato nelle "sperimentazioni" di cui all'art.41 del CCNL 6 luglio 1995 una delle espressioni del cennato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Rampet, M, and others.

processo, prevedendo per il personale interessato il passaggio alle rispettive posizioni ordinamentali superiori con decorrenza anticipata rispetto alla restante e più ampia platea di personale interessato alle procedure selettive.

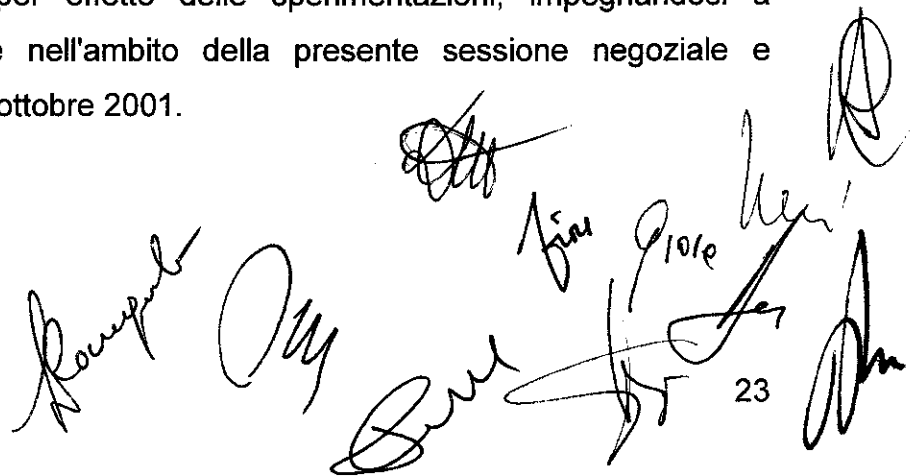
Nell'attuale fase di revisione organizzativa, che si caratterizza anche per le difficoltà operative connesse all'ulteriore spinta nel processo di riorganizzazione dell'Ente, la consolidata professionalizzazione del predetto personale c.d. "sperimentato", attualmente classificato nelle posizioni B2 e C1 con rispettiva decorrenza 1° dicembre 1999 e 28 luglio 1999, è elemento che può essere preso in considerazione sotto un duplice profilo:

- 1) uno economico, in termini di possibilità di un riconoscimento del periodo di sperimentazione ai fini dell'attribuzione delle rispettive posizioni di sviluppo economico B3 e C2;
- 2) uno giuridico, ai fini della partecipazione del predetto personale alle prossime procedure selettive che saranno indette per il passaggio alle rispettive posizioni ordinamentali superiori (C1 e C3).

Per quanto riguarda il punto 1) le parti concordano di attribuire la posizione:

- B3, con effetto dal 1° gennaio 2001, al personale della ex III/IV q.f., attualmente inquadrato in posizione B2;
- C2, con effetto dal 1° gennaio 2001, al personale della ex VI q.f., attualmente inquadrato in posizione C1.

In ordine al punto 2), le parti ravvisano l'esigenza di verificare la sussistenza delle condizioni per l'utilizzo dell'esperienza professionale acquisita dal predetto personale per effetto delle sperimentazioni, impegnandosi a definire la questione nell'ambito della presente sessione negoziale e comunque entro il 15 ottobre 2001.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 23.

* * *

Tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto trovano applicazione nei confronti soltanto del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

P- PERSONALE DESTINATARIO DELL'ART. 15, COMMA 1, DELLA LEGGE N. 88/89

Il fondo per i trattamenti accessori del personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n. 88/89, costituito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 16 febbraio 1999 e dell'art. 4 del CCNL relativo al biennio economico 2000-2001 del 14 marzo 2001, ammonta a **lire 15.406.595.000.**

Le parti, nel confermare criteri e modalità di utilizzo del predetto fondo, così come previsto dal contratto collettivo integrativo di Ente 21 dicembre 2000, ferme restando le intese di cui al punto G del presente accordo, concordano le nuove misure economiche relative all'indennità di funzione ex art.15, comma 2 della legge n.88/89, così come di seguito indicate in corrispondenza delle diverse tipologie di incarichi:

- | | |
|--|---------------------|
| • reggenza di strutture di livello dirigenziale
(in attesa di destinazione del titolare) | L. 3.150.000 |
| • responsabile di struttura zonale | L. 2.750.000 |
| • funzioni vicarie/funzioni di supporto o di staff presso Organi individuali o collegiali | L. 2.150.000 |
| • responsabilità di studi e ricerche | L. 1.550.000 |

STRAORDINARIO

Il plafond annuo di ore di lavoro straordinario, da determinare per ciascuna struttura sulla base della forza al 1° gennaio 2001, è costituito da n. 300 ore

[Handwritten signatures and initials]

pro-capite, salve verifiche trimestrali, finalizzate anche alla rilevazione di eventuale minore utilizzo di ore, la prima delle quali sarà effettuata entro il 31 luglio 2001.

COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Si confermano modalità di corresponsione dell'acconto e delle anticipazioni mensili già previste dall'Accordo integrativo 21.12.2000.

PROGETTI SPECIALI (art.18 L. n. 88/89)

Le parti richiamano quanto convenuto in materia per il personale delle aree A-B-C.

* * *

Le economie nell'utilizzo dei singoli stanziamenti incrementeranno in misura corrispondente lo stanziamento destinato ai compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.

* * *

Le parti, convengono di definire, in immediata prosecuzione della presente fase negoziale, e comunque non oltre 31 luglio 2001, le ipotesi di accordo dei contratti

[Handwritten signatures and initials]

9/10/00

25

integrativi 2001 relativi alle aree dei professionisti e dei medici, con particolare riguardo alla determinazione dei rispettivi fondi per i trattamenti accessori.

La disciplina sui progetti speciali definita al punto C del presente contratto è in ogni caso immediatamente applicabile al personale delle predette aree.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Maria Vittoria Gioia*
CISL *Severino Gualo*
UIL *Augusto Della Monaca*
CSA-di CISAL/FIALP *Finz*
RdB ~~non si aderisce alla richiesta~~
v. nota e verbale
CONFSA/UGL

LA DELEGAZIONE

Princ
Qu
Uini
Acce
Sto
W

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il CCIE 2001 in quanto lo ritiene nel suo complesso inaccettabile.

La scrivente, nel formulare tale giudizio, intende anche evidenziare una valutazione negativa rispetto alla metodologia adottata per il confronto tra le parti, che non ha consentito un'analisi attenta e puntuale dei vari Istituti contrattuali.

Nel merito la R.d.B. sottolinea che il CCIE 2001 non recepisce, o recepisce in maniera insoddisfacente, gli impegni assunti relativamente alla questione sperimentati e alla stabilizzazione del rapporto di lavoro dei lavoratori dell'area della collaborazione sanitaria assunti con contratto a prestazione d'opera.

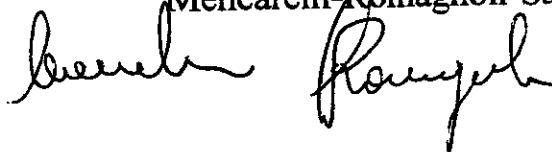
Inoltre si evidenziano, tra le altre, quali parti negative:

- la mancata soluzione del problema delle ex 5° qualifiche non curriculate;
- il rinvio ad ottobre del confronto sul personale ex art. 36;
- la previsione di una modifica dell'orario di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2002;
- la parziale soluzione per gli infermieri professionali ex CFL inquadrati a C1 a decorrere dal 1° gennaio 2001;
- l'esclusione dei lavoratori a tempo indeterminato (ex LSU) dalla corresponsione di tutti gli istituti del salario accessorio;
- il rinvio della verifica della coerenza della scala parametrica relativa all'erogazione dei compensi collettivi.

Roma, 28 giugno 2001

R.d.B. INAIL P.I.

Mencarelli-Romagnoli-Savarese



UFFICIO RELAZIONI SINDACALI
RICEVUTO

28 GIU. 2001

PROT. N. _____



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO NAZIONALE UILPA-INAIL

00144 ROMA P.LE G. PASTORE, 6 TEL. 065487 3580 - 5487 3581 FAX 065487 3947

www.uilpa-inail.org e-mail uil@inail.it

Roma, 28 giugno 2001

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nella premessa del sistema premiante 2000, si ravvisava la necessità di trovare "più adeguata valorizzazione" per il personale ex IX q.f. oggi C5.

L'accordo rinvia al 15 ottobre 2001 la definizione del problema e nel frattempo attribuisce funzioni che non trovano riscontro in nessun profilo definito.

Ad avviso della scrivente O.S., oggi vi erano le condizioni per "onorare" l'impegno preso, nel senso che, a normativa costante, era possibile integrate l'attuale profilo C4 delle funzioni riferite:

- al vicariato;
- alla responsabilità di strutture non attribuibili al dirigente;
- di studio.

I criteri per l'attribuzione delle su indicate funzioni devono essere gli stessi validi per gli ex art. 15 l. 88/89, secondo la seguente priorità:

- funzionari ex art. 15 l. 88/89;
- ex IX livelli (C5);
- attuali C4.

Il rinvio del problema e la contestuale attribuzione di funzioni non "legittimate" nel profilo giuridico, sono fonte, ad avviso della scrivente, di inutile confusione e conflittualità organizzativa in quanto sono difficilmente esercitabili ma anche facilmente disconoscibili.

**Il Coordinatore Generale
UILPA INAIL
(A. Delle Monache)**

IL SINDACATO DEI CITTADINI



02 LUG. 2001

PROT. N. _____

Roma, 28 giugno 2001

NOTE A VERBALE

La scrivente O.S. sottoscrive il CIA 2001 ponendo le seguenti note:

PUNTO D – Orario di lavoro

Condividendo l'impegno a rinegoziare e definire i criteri attuativi in materia generale dell'orario di lavoro, la scrivente è dell'avviso che il nuovo regime dovrà decorrere successivamente al primo semestre 2002 previa contrattazione con la RSU locale.

PUNTO G – Valorizzazione del personale C4 in posizione di sviluppo economico

Nella premessa del sistema premiante 2000, si ravvisa la necessità di trovare "più adeguata valorizzazione" per il personale ex IX q.f. oggi C5.

L'accordo rinvia al 15 ottobre 2001 la definizione del problema e nel frattempo attribuisce funzioni che non trovano riscontro in nessun profilo definito.

Ad avviso della scrivente O.S. si deve integrare l'attuale profilo C4 delle funzioni riferite:

- al vicariato;
- alla responsabilità di strutture non attribuibili al dirigente;
- di studio.

I criteri per l'attribuzione delle su indicate funzioni devono essere gli stessi validi per gli ex art. 15 l. 88/89, secondo la seguente priorità:

- funzionari ex art. 15 l. 88/89;
- ex IX livelli (C5);
- attuali C4.

La Coordinatrice Nazionale

M. Vittoria Gioia



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le iniziative messe in atto dalla RdB, successivamente all'intesa del 27 giugno 2001 non sottoscritta da questa organizzazione sindacale, hanno costretto le parti a modificare ed integrare in alcuni punti importanti il CCIE 2001, ottenendo risultati di rilievo per i lavoratori dell'Ente: per gli sperimentati ex art. 41; per gli ex LSU, ai quali è stato riconosciuto il diritto a percepire il salario accessorio; o per gli infermieri parasubordinati, per i quali è stata prospettata la soluzione di un'assunzione a tempo determinato di 6 mesi + 6 mesi tramite selezione pubblica, proposta che andrà discussa ed approfondita nei prossimi giorni.

Per queste motivazioni la RdB INAIL Pubblico Impiego sottoscrive la ratifica del CCIE 2001, dichiarando che porrà in essere ogni intervento sindacale per ottenere soluzioni positive anche per gli altri problemi evidenziati in sede di trattativa a giugno, a partire dall'area della collaborazione sanitaria, dalle problematiche relative al personale destinatario dell'art. 36 e dal problema complessivo del personale non curricolato.

Roma, 26 novembre 2001

p. Coordinamento Nazionale RdB INAIL PI

Mencarelli-Romagnoli

VERBALE D'INTESA

BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE, EX ART. 59 DEL D. P. R. N. 509 DEL 1979, A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE - RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO DI L. 9.700.000.000, PREVISTO SUL CAPITOLO 397, PER L'ANNO 2001, TRA I VARI INTERVENTI.

Il giorno *16 maggio*, presso gli Uffici della sede centrale dell'INAIL, si sono riuniti i rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali a livello nazionale per definire i criteri generali e la ripartizione delle somme disponibili all'attivazione degli interventi assistenziali e sociali per il corrente anno.

L'attribuzione dei benefici per l'anno 2001 tiene conto dell'accordo intervenuto il 21/12/2000 tra le Organizzazioni sindacali e l'Amministrazione, con il quale, nel quadro del progressivo decentramento funzionale in atto si è convenuto di attribuire alle Strutture territoriali la competenza - a partire dal 2001 in via sperimentale per un anno - della gestione dei benefici assistenziali relativi ai soggiorni estivi, buoni libro e/o sussidi didattici e festività di fine anno (c.d. Befana).

Ai suddetti fini, sono stati attribuiti a ciascuna Struttura gli stanziamenti necessari alla gestione dei benefici in argomento, in misura pari alla media di quanto assegnato negli ultimi due anni.

A questo proposito, sono pervenute richieste da parte di alcune Direzioni Regionali che, evidenziando un incremento del numero dei percettori dei benefici stessi, hanno rappresentato la necessità di un adeguamento del budget già assegnato al fine di evitare un depauperamento delle somme in godimento rispetto allo scorso anno. Si ritiene opportuno, perciò, accantonare la somma di L. 177.860.000 per permettere in sede di rendicontazione di valutare esattamente quanto assegnare alle Regioni che si troveranno nella situazione su indicata.

Nel merito dei singoli benefici, si concorda quanto segue:

BORSE DI STUDIO

Relativamente ai concorsi per la scuola media inferiore, il numero delle borse da mettere a concorso per ciascuna fascia è aumentato di 40 unità. Mentre il numero delle borse per la Scuola media superiore è aumentato di 130 unità e quello per l'Università di n.30. Tutte le quote sono rimaste invariate.

SUSSIDI

L'importo destinato ai sussidi è stato aumentato, tenuto conto di quanto erogato nell'anno precedente e dalle richieste pervenute.

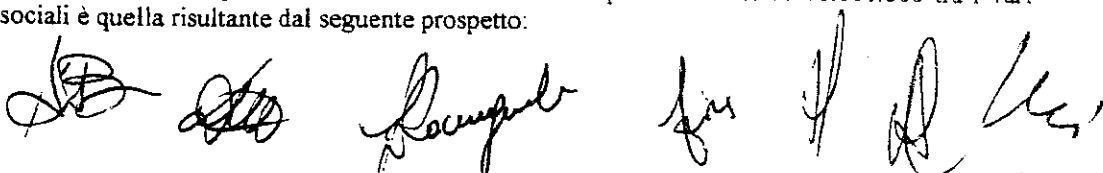
POLIZZA SANITARIA

La somma destinata alla assistenza sanitaria integrativa tiene conto della relativa spesa sostenuta nell'anno 2000, ammontante a L. 5.400.794.324, nonché dei possibili nuovi ingressi di personale e delle eventuali cessazioni dal servizio.

VACCINO

Occorre integrare con L. 300.000 la somma spesa per l'anno 2000 a tale titolo per regolarizzare la fattura a suo tempo saldata.

Sulla base delle intese che precedono, la ripartizione dello stanziamento complessivo di L. 9.700.000.000 tra i vari interventi assistenziali e sociali è quella risultante dal seguente prospetto:



**RIPARTIZIONE TRA I VARI INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI DELLE DISPONIBILITA'
DI BILANCIO PER L'ANNO 2001 - CAP. 397 - L. 9.700.000.000**

	BENEFICIARI PREVENTIVATI ANNO 2001	QUOTA PRO-CAPITE	SPESA PER FASCIA D'UTENZA	SPESA COMPLESSIVA PREVENTIVATA
	n. 350 per 1 ^a e 2 ^a media	300.000	105.000.000	
BORSE DI STUDIO	n. 250 per 3 ^a media	400.000	100.000.000	
	n. 1150 per Superiori	500.000	575.000.000	
	n. 360 per Università	800.000	288.000.000	
				L. 1.068.000.000
SOGGIORNI ESTIVI - BUONI LIBRO E/SUSS.DID. - FESTIVITA' DI FINE ANNO				L.2.632.671.000
SUSSIDI				L. 80.000.000
POLIZZA SANITARIA				L 5.710.000.000
VACCINO				L. 300.000
TOTALE PARZIALE			L.9.490.971.000	
RESIDUO			L. 209.029.000	
(di cui accantonate L.177.860.000 per soggiorni estivi)				
TOTALE			L.9.700.000.000	

Le eventuali economie, risultanti a fine anno dietro compensazione delle minori spese con le maggiori spese, saranno ridistribuite tra i vari interventi.

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

LA DELEGAZIONE

CGIL *Donatello Bruno*

CISL *[Signature]*

UIL *Augusto Della Rocca*

CSA di CISAL FIALP *[Signature]*

RdB *[Signature]*

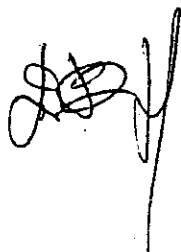
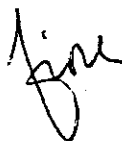
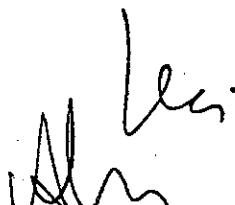
Fed.Aut. CONFSAI UGL *[Signature]*

[Signature]
[Signature]

16 MAG. 2001

STANZIAMENTO FONDI PER BENEFICI ASSISTENZIALI ANNO 2001

<u>DIREZIONE REGIONALE</u>	<u>ASSEGNAZIONE</u>
PIEMONTE	L. 114.107.000
AOSTA	L. 11.423.000
LOMBARDIA	L. 265.733.000
BOLZANO	L. 10.463.000
TRENTINO	L. 15.759.000
FRIULI VENEZIA GIULIA	L. 47.114.000
VENETO	L. 141.111.000
LIGURIA	L. 69.091.000
EMILIA ROMAGNA	L. 169.120.000
TOSCANA	L. 150.587.000
UMBRIA	L. 62.106.000
MARCHE	L. 85.948.000
ABRUZZO	L. 77.813.000
MOLISE	L. 22.657.000
LAZIO	L. 716.121.000
CAMPANIA	L. 156.566.000
PUGLIA	L. 144.671.000
BASILICATA	L. 31.165.000
CALABRIA	L. 62.620.000
SICILIA	L. 196.271.000
SARDEGNA	L. 82.225.000
TOTALE	L. 2.632.671.000



**DETERMINAZIONE DELLE NUOVE MISURE MENSILI DELLA
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/SALARIO DI GARANZIA -
RETRIBUZIONE DI PROFESSIONALITA' ED INDENNITA' DI
FUNZIONE - ANNO 2001-**

P.O.	MISURE MENSILI		
	NUOVI IMPORTI SALARIO GARANZIA/ RESPONSAB.	NUOVI IMPORTI RETRIB. PROFESS.	NUOVI IMPORTI INDENNITA' DI FUNZIONE
A1	247.000		
A2	247.000		
A3	247.000		
B1	272.000		
B1 ex V	272.000	80.000	
B2	341.000		
B3	341.000		
C1	425.000		
C2	439.000		
C2 ex VII	439.000	140.000	
C3	308.000		400.000
C3 ex VIII	287.000	230.000	400.000
C4	383.000		870.000
C5	324.000		1.200.000

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: *[Signature]*
 - Middle left: *[Signature]*
 - Middle right: *Fina*
 - Bottom left: *Giulio*
 - Bottom right: *[Signature]*
 - Far right: *[Signature]*