

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2008

## VERBALE D'INTESA

Il giorno 9 giugno 2008 presso gli uffici dell'INAIL di P.le G.Pastore 6, Roma, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale si sono incontrate per la contrattazione integrativa per l'anno 2008, con particolare riguardo agli istituti dei compensi incentivanti, la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi nonché i progetti speciali.

Le parti, preliminarmente, convengono nell'evidenziare che nelle logiche a cui è imputato l'impianto complessivo del sistema premiante sia dato particolare rilievo all'impegno richiesto al personale nel processo di innovazione derivante dall'introduzione del nuovo modello organizzativo dell'Istituto.

Per quanto riguarda gli istituti dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi nonché i progetti speciali, le parti concordano sulle linee esposte nel testo allegato, che forma parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Le parti - ai fini della corresponsione con le competenze del mese di luglio dell'acconto sui compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi al personale delle Aree A,B,C e destinatari dell'art.15, comma 1, della legge n. 88/89 - convengono di confermare la misura percentuale "realizzata" negli anni precedenti (50% delle specifiche risorse).

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Roberto...*

CISL *[Signature]*

UIL *Augusto delle...*

CSA di CISAL/FIALP *[Signature]*

RdB *V. testo e verbale*

CIDA/ASDAPI *[Signature]*

ANMI *NOTA A VERBALE*

### LA DELEGAZIONE

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**  
**E PROGETTI SPECIALI**  
**ANNO 2008**

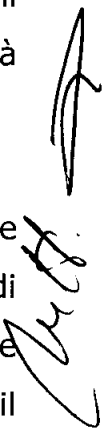
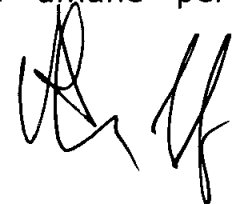
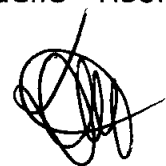
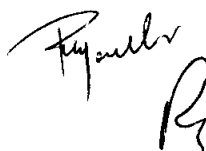
Le linee programmatiche del "sistema premiante" dell'Istituto per l'anno 2008 sono emanate sulla base delle disposizioni contenute nel CCNL del Personale del comparto degli Enti pubblici non economici, valevole per il quadriennio 2006-2009.

In questo contesto, pertanto:

- viene riaffermata la validità del sistema premiante, quale essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, che si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi, coinvolgendo tutto il personale, valorizzando il confronto con le OO.SS. e dando ulteriore impulso allo sviluppo logico e coerente delle correlazioni intercorrenti tra "sistema premiante" e programmazione di Ente;
- trova conferma l'impianto già collaudato dei due tradizionali istituti contrattuali che costituiscono il sistema premiante (**"Compensi incentivanti la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi" e "Progetti speciali"**), che ne rappresentano gli elementi portanti, anche in relazione alle finalità che si intendono rispettivamente perseguire: il conseguimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione e la gestione di specifiche criticità locali;
- 

si dovrà proseguire nella linea di sempre più marcata attenzione agli aspetti qualitativi dei diversi prodotti e servizi dell'Istituto, ai quali sono già rivolti i monitoraggi effettuati al riguardo;

- si dovrà tenere conto degli sviluppi, nel corso del 2008, nell'attuazione delle linee guida del nuovo modello organizzativo approvato dal Consiglio di amministrazione delibera n. 500 del 24 dicembre 2007, la cui realizzazione presuppone la partecipazione e l'impegno delle risorse umane per il



perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi posti a fondamento del predetto modello.

- per quanto concerne la disciplina di cui all'art. 25, comma 7, nella parte in cui prevede la valutazione differenziata degli apporti individuali per corrispondere compensi correlati al merito ed all'impegno individuale si concorda sulla necessità di farne oggetto di puntuale definizione nell'ambito dei CC.II.EE. (personale aree ed area VI dirigenza, professionisti e medici).

Il tutto entro il corrente esercizio in modo da permettere l'avvio della nuova disciplina da gennaio 2009.

- Analogamente, si assume come impegno programmatico la previsione di cui al primo alinea del richiamato art. 25 comma 7, relativa all'introduzione del "grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza" quale ulteriore criterio per l'incentivazione della produttività per il miglioramento dei servizi, che potrà trovare attuazione soltanto il prossimo anno, dovendosi prima creare le condizioni organizzative e gestionali indispensabili per la sua fattibilità operativa.

Vengono quindi riproposte, e soltanto per la parte della valutazione degli apporti individuali integrate, le principali caratteristiche del sistema, già sviluppate negli anni precedenti:

- decentramento della gestione dei due istituti nell'ambito dei criteri contrattati in sede nazionale, per fornire leve gestionali realmente efficaci ai Dirigenti delle Strutture operative: in tal senso gli obiettivi premianti sono selezionati tra gli obiettivi di piano dell'Istituto, con particolare preferenza per quelli individuati come prioritari;
- differenziazione dei compensi per il personale delle Strutture centrali (100%) e per quello delle Strutture territoriali (120%), nell'ambito dei progetti speciali

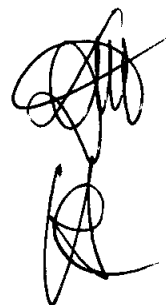


- corresponsabilizzazione del personale delle Strutture di staff sui risultati produttivi delle Sedi secondo parametri definiti, nell'ambito degli obiettivi premianti;
- conferma degli attuali livelli di negoziazione e di contrattazione; in tale logica:
  - è demandata alla contrattazione locale l'individuazione di tutti gli obiettivi incentivanti (ciascuno del peso minimo del 15%), in coerenza con la previsione dell'art. 5, comma 1 del CCNL 9 ottobre 2003, richiamato dall'art. 4, comma 6 del CCNL 1 ottobre 2007, che assegna una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate alla produttività collettiva al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle Sedi territoriali abilitate alla contrattazione decentrata;
  - presso le Sedi gli obiettivi premianti potranno essere individuati nell'ambito dell'intera gamma degli obiettivi di piano monitorabili (Allegato 1);
  - alcuni di questi obiettivi, in numero di sette, vengono qualificati come prioritari, in quanto maggiormente significativi rispetto alle linee strategiche perseguite dall'Ente, finalizzati, tra l'altro, all'efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi primari all'utenza;
  - le possibili scelte delle Sedi sono di almeno 5 obiettivi, dei quali non meno di 2 da individuare tra quelli prioritari;
  - totale autonomia della contrattazione decentrata per l'individuazione dei progetti speciali, in numero minimo di tre per ciascuna Struttura.

**CRITERI VALIDI PER AMBEDUE GLI ISTITUTI**








3




## *Scadenze temporali*

- **25 giugno 2008:** termine per la contrattazione decentrata locale e per la contestuale prima verifica intermedia a livello locale (con riferimento ai dati di produzione al 31 maggio)
- **14 luglio 2008:** prima verifica intermedia a livello nazionale
- **27 luglio 2008:** corresponsione acconto dei compensi incentivanti
- **24 ottobre 2008:** termine per la seconda verifica intermedia a livello locale (con riferimento ai dati di produzione al 30 settembre)
- **27 ottobre 2008:** corresponsione acconto dei progetti speciali
- **28 novembre 2008:** seconda verifica intermedia a livello nazionale
- **30 gennaio 2009:** termine per la verifica finale a livello locale (con riferimento ai dati al 31 dicembre 2008)
- **marzo 2009:** verifica finale a livello nazionale
- **aprile 2009:** saldo compensi incentivanti la produttività collettiva;
- **maggio 2009:** saldo progetti speciali.

## *Graduazione dei compensi*

La graduazione dei compensi è commisurata alle percentuali di scostamento dagli obiettivi e dai progetti, secondo la seguente scala parametrica:

- |                    |      |
|--------------------|------|
| - da 90% a 100%:   | 100% |
| - da 80% a 89,9%:  | 90%  |
| - da 70% a 79,9%:  | 80%  |
| - inferiore a 70%: | 0    |



Eventuali diverse articolazioni della scala parametrica saranno motivate adeguatamente in relazione agli specifici obiettivi o progetti.


I progetti o gli obiettivi di qualità non quantificabili (ad esempio: svolgimento di attività) devono comunque prevedere un sezionamento delle attività tale da consentire la verifica dello stato di avanzamento dell'intero obiettivo. Pertanto, ad ogni verifica, sia intermedia che finale, deve essere sempre indicata la percentuale raggiunta di accostamento all'obiettivo.

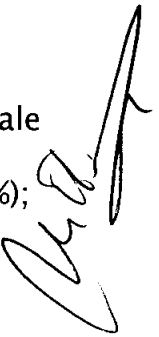
### ***Erogazione dei compensi***

L'ammontare dei compensi erogabili in ciascuna struttura è determinato sulla base delle risorse in forza al 31 dicembre (salvi i cessati in corso d'esercizio), assumendo come parametri per la distribuzione delle dotazioni budgetarie il coefficiente 1,00 moltiplicato per il numero di percettori rapportato al periodo utile ai fini dell'erogazione del compenso.

I compensi individuali saranno corrisposti tenendo conto dei seguenti elementi:

- parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale/livello rivestiti al 1° gennaio 2008, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione;
- solo per i progetti speciali, differenziazione dei compensi per il personale delle strutture territoriali (120%) e per quello delle strutture centrali (100%);
- apporto partecipativo individuale;
- percentuale di realizzazione dei progetti prefissati.

 L'effettiva corresponsione del compenso alla singola risorsa avviene previa certificazione del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

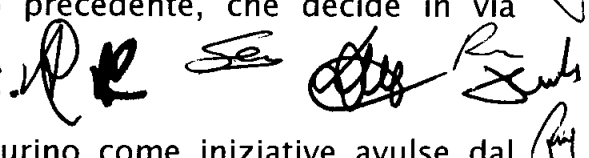


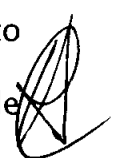
I compensi, in sede di acconto, sono corrisposti nella stessa misura dell'anno precedente.

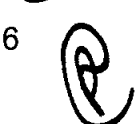
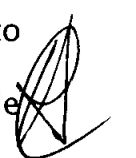
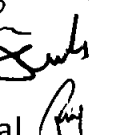
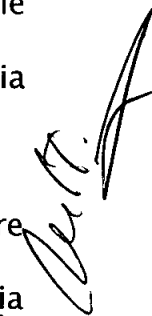
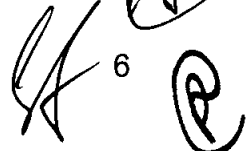
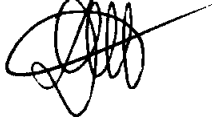
Per la concreta erogazione dei compensi, all'atto della verifica finale, dovrà essere indicata nei relativi verbali la fascia percentuale in cui si collocano i compensi stessi.

I compensi relativi ad entrambi gli istituti vengono corrisposti, nel rispetto del budget di struttura assegnato, sulla base del **merito partecipativo individuale** e sono attribuiti, con provvedimento motivato del Dirigente, secondo criteri selettivi **nell'ambito della seguente scala parametrica: 1 - 0,80 - 0,65 - 0.**

Avverso agli eventuali provvedimenti individuali di riduzione dei compensi o di esclusione dagli stessi, che devono essere assunti dai dirigenti competenti sulla base di adeguate motivazioni, può essere proposto ricorso, anche in opposizione, entro 30 giorni dalla data di relativa notifica secondo le seguenti modalità:

- Al Dirigente responsabile della Direzione centrale risorse umane - per il personale incardinato presso la Direzione Generale e per il personale direttamente dipendente dai rispettivi Direttori Regionali - che decide in via definitiva, sentite le OO.SS. nazionali;
- Al Direttore Regionale per il personale incardinato presso le strutture territoriali con l'eccezione di cui al punto precedente, che decide in via definitiva, sentite le OO.SS. ~~locali~~ **regionali:** 

Tali provvedimenti, perché non si configurino come iniziative avulse dal contesto organizzativo e produttivo della Struttura, devono essere preceduti da apposita, tempestiva e circostanziata 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.

### **Contrattazione e verifiche**

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

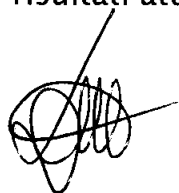
Dalle stesse dovrà risultare:

- l'individuazione di ciascuno degli obiettivi scelti come premianti e dei progetti speciali, con eventuale indicazione delle motivazioni alla base delle scelte;
- le valorizzazioni delle valenze economiche relativamente ai soli obiettivi premianti, da definire tenuto conto delle valenze minime stabilite;
- l'individuazione delle risorse impegnate in ciascun progetto speciale.

Negli stessi termini indicati dovranno essere effettuate le contrattazioni decentrate di verifica.

\* \* \*

Le parti si riservano di valutare congiuntamente, in sede di verifiche intermedie e finale, le difficoltà che potrebbero ostacolare il raggiungimento di tutti gli obiettivi premianti e dei risultati attesi nei progetti speciali.





## COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

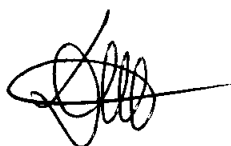
Beneficiario dei compensi è il personale delle aree A-B-C e quello destinatario ex art. 15 della Legge 88/89.

**S E D I** (comprese Sede Regionale di Aosta e Direzione Provinciale di Trento)

1. Gli obiettivi “premiati” delle Sedi sono individuati, in relazione alle esigenze operative locali, tra quelli del Programma 2008 elencati nell’allegato elaborato (allegato 1). Alcuni di tali obiettivi sono evidenziati come “prioritari” in quanto particolarmente rilevanti per l’Istituto.
2. Le Sedi, previa contrattazione integrativa locale, individuano **almeno 5 obiettivi** tra quelli indicati nell’allegato 1, **di cui non meno di 2 prioritari**.

Ciascuno degli obiettivi individuati deve avere una valenza non inferiore al 15% nell’ambito del peso economico complessivo del 100%.

3. La scelta è solo qualitativa e non quantitativa: pertanto, gli obiettivi individuati devono essere perseguiti nelle misure dei target programmati.
4. Negli ambiti provinciali nei quali operano diverse Strutture, possono essere individuati, in accordo con i relativi responsabili, obiettivi differenziati per ciascuna di queste, ferma restando la titolarità della contrattazione attribuita ai soli dirigenti.



8



## DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALE DI BOLZANO

Previa contrattazione integrativa locale, individuano almeno **tre obiettivi** tra quelli previsti nel Piano per le Direzioni Regionali (A.3.1, C.3 ed E.1) e tra le proprie attività di produzione corrente, anche nell'ambito delle iniziative di supporto all'operatività delle Sedi.

Ciascun obiettivo ha valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 70%.

Il residuo 30% sarà collegato all'andamento produttivo delle Sedi dipendenti di ciascuna Regione, verificato al tavolo negoziale in sede di contrattazione nazionale finale.

Il compenso sarà determinato dalla media regionale dei risultati delle Sedi e sarà graduato come segue:

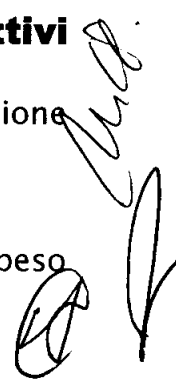
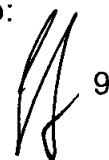
- media < 80%: 0;
- da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore.

## STRUTTURE CENTRALI

Previa contrattazione integrativa locale, definiscono almeno **tre obiettivi** da individuare tra quelli del Programma 2008 nonché tra le attività di produzione corrente di ciascuna Struttura.

Ciascun obiettivo ha valenza non inferiore al 15% nell'ambito del peso economico del 70%.

Il residuo 30% sarà collegato alla media ottenuta da tutte le Direzioni regionali ed il compenso sarà graduato secondo lo stesso metodo suddetto:



- media < 80%: 0;
- da 80 a 100%: in misura corrispondente, dopo aver arrotondato all'unità superiore.

Le Strutture non sedi di R.S.U. effettuano le contrattazioni con le rispettive Unità centrali di riferimento.

## PROGETTI SPECIALI

In linea con l'ormai consolidato processo di decentramento, la declinazione e la gestione dei Progetti speciali è attribuita direttamente alle singole Strutture, centrali e territoriali, che possono così far fronte con mezzi più adeguati e flessibili alle specificità e criticità locali.

### PRINCIPI GENERALI

- Beneficiario dei progetti speciali è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi.
- Ciascuna Sede, Direzione Regionale e Struttura Centrale individua i progetti di interesse locale (complessivamente per un **minimo di tre**) tali da coinvolgere tutte le professionalità in forza, compresi dirigenti, medici, professionisti e personale addetto alla vigilanza ispettiva, e identifica le risorse da impegnare in ciascun progetto.

10

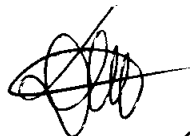
- Nelle contrattazioni locali le singole Strutture, per ciascun progetto, provvedono a: definire gli obiettivi, le attività, i compiti, le tappe intermedie, i tempi di realizzazione; individuare i responsabili, nonché le risorse interessate.
- I compensi non sono tra loro cumulabili, salvo il caso della partecipazione a due progetti da parte del 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.
- Nel caso di trasferimento nel corso dell'anno il personale può partecipare ai progetti locali concordati sia nella sede di provenienza che in quella di destinazione. Il diritto al compenso sarà determinato in relazione al progetto al quale la risorsa ha maggiormente contribuito, anche in termini temporali, previa intesa tra le Strutture interessate.

La verbalizzazione sarà effettuata dalla Struttura presso la quale il dipendente risulta incardinato alla data di riferimento della verifica finale.

Analogo criterio, per quanto relativo all'attribuzione dei compensi, verrà adottato nei casi di mobilità tra progetti nell'ambito della stessa Struttura.

- Nelle contrattazioni locali sono altresì definite le modalità di svolgimento di eventuali progetti riservati al personale appartenente al profilo professionale di vigilanza ispettiva, compensati cumulativamente con la partecipazione ad altri progetti da parte dello stesso personale.

Tali progetti specifici verranno coordinati dalle Strutture regionali, che forniranno le relative linee guida, sulla base anche degli indirizzi emanati dalla Struttura centrale competente, con particolare riguardo agli impegni in attività






di vigilanza da svolgere in altre province e/o con modalità che comportino particolari oneri e disagi.

Al personale del medesimo profilo attualmente in formazione, l'ulteriore compenso potrà essere corrisposto qualora concluda positivamente il percorso di formazione teorica e venga avviato al successivo periodo di affiancamento.

*Sev*      
*R3* *F. Pucelli*   *12* 

## OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2008

OBIETTIVI MONITORABILI		Unità di misura	
<b>LINEA AZIENDE</b>			
A.1.1	Vigilanza assicurativa - Aziende ispezionate	numero	
A.1.2	Vigilanza assicurativa - Aziende non regolari / Aziende ispezionate	Val. %	PRIORITARIO
A.1.3	Vigilanza assicurativa - Soggetti regolarizzati	numero	
A. 2.1	- Liquidazione verbali ispettivi INAIL entro 30 gg.	Val. %	
A. 2.2	- Liquidazione verbali ispettivi INPS / altri Enti entro 45 gg.	Val. %	
A.3.2	Contenzioso amministrativo - Decisioni, entro 120 gg. dal ricevimento, sui ricorsi di competenza della Sede, esclusi quelli con azioni di surroga e di regresso in corso.	Val. %	
A.4.1	Crediti - Sistemazione regolazioni art. 28 T.U.	Val. %	
A.4.2	Crediti - Sistemazione delle situazioni contributive che presentano solo crediti e/o incassi scartati	Val. %	
A.4.3	Crediti - Sistemazione delle situazioni contributive che presentano contestualmente titoli a debito e a credito.	Val. %	PRIORITARIO
A.5.2	- Tempi medi cessazione P.A.T.	giorni	
A.5.3	- Tempi medi emissione provvedimenti di variazioni anagrafiche, contabili e classificative (escluse le cessazioni).	giorni	
A.6.1	Miglioramento servizi - Dichiarazione salari via INTERNET	Val. %	
A.6.2	Miglioramento servizi - Denunce di esercizio, variazioni e cessazioni on line	Val. %	
A.6.3	Miglioramento servizi - Tempi medi Inail di verifica della regolarità contributiva (Durc)	giorni	PRIORITARIO
<b>LINEA LAVORATORI</b>			
B. 1	Indennizzi in permanente a seguito di contenzioso su infortuni	Val. %	
B. 2	Indennizzi in permanente a seguito di contenzioso su Malattie professionali	Val. %	
B. 3	Indennizzo in capitale entro 120 gg. del danno biologico derivante da infortunio	Val. %	
B. 4	Indennizzo in capitale entro 120 gg. del danno biologico derivante da malattia professionale	Val. %	
B. 5	Tempi medi costituzione rendite al superstiti in via normale (incluse ex RD)	giorni	
B.6.1	Trattazione delle opposizioni – Opposizioni aperte rapportate ai provvedimenti emessi	Val. %	
B.6.2	Trattazione delle opposizioni – Opposizioni con esito sfavorevole su infortuni	Val. %	
B.6.3	Trattazione delle opposizioni – Opposizioni con esito sfavorevole su Malattie professionali	Val. %	PRIORITARIO
B. 7	Definizioni negative per malattie professionali	Val. %	PRIORITARIO
B.8.1	Rivalse – Azioni di surroga avviate nell'anno per infortuni da incidente stradale (I/a/n)	Val. %	
B.8.2	Rivalse - Azioni di regresso avviate nell'anno su infortuni gravi	Val. %	
B.8.3	Rivalse - Azioni di regresso avviate nell'anno su malattie professionali	Val. %	
B.8.4	- Entrate da azioni di rivalsa (Incasso cap. 060 s.c. 02-03-05-07)	migliaia di Euro	PRIORITARIO
B.9	Tempestività nell'accertamento postumi: visite per accertamento postumi effettuate entro 15 gg. dalla ripresa lavoro	Val. %	PRIORITARIO
<b>RIABILITAZIONE E PROTESI</b>			
D.1	Spesa per protesi - Incremento del rapporto: autoconsumo / acquisti totali	Val. %	
<b>LINEA STRUMENTALE</b>			
E.1	Utilizzo risorse finanziarie (% realizzazione programmi di attività/percentuale utilizzo risorse finanziarie legate ai programmi)	Val. %	



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

**NOTA A VERBALE**

La scrivente O.S. non sottoscrive l'accordo relativo alla produttività collettiva ed ai progetti speciali per l'anno 2008 in quanto, pur soddisfatta in merito alla scomparsa del sistema "premiabile" dal testo definitivo dell'accordo, non concorda con la prevista introduzione della nuova disciplina nel 2009.

In merito agli obbiettivi la scrivente ritiene paradossale che la prevenzione non trovi alcuno spazio tra quelli individuati dall'Istituto, segno inequivocabile della costruzione di un contenitore vuoto.

Riteniamo inoltre condivisibile, per quanto riguarda gli obbiettivi prioritari B.6.3 e B.7, la posizione dell'ANMI che considera questi obbiettivi come qualitativi e non quantitativi.

La scrivente precisa che per quanto riguarda l'obbiettivo B.6.3 si chiede alle Sedi di ridurre le opposizioni senza indicare se trattasi di amministrative o in giudizio. Si sottolinea come nel primo caso: opposizioni amministrative sfavorevoli presentate alla Sede trattante, l'obbiettivo potrebbe apparire come un' "invito" a respingere le opposizioni con il risultato di averlo raggiunto nel 2008, ma con la conseguenza d'incrementare nell'anno successivo le opposizioni in giudizio con la probabile soccombenza dell'Istituto.

Roma, 9 giugno 2008

**Rdb INAIL**  
**Coordinamento Nazionale**

---

**Coordinamento Nazionale Rdb INAIL**

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

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



## **ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL**

P.le G.Pastore n.6 Tel.5487.2131/2 Fax 5421.8064  
www.anminal.com E.mail anmi@inail.it

### **Nota a Verbale**

La scrivente OS è impossibilitata a sottoscrivere l'accordo del 9 giugno 2008 sul sistema premiante per le seguenti ragioni.

1.- In spregio alle censure espresse dall'Organo preposto ex lege alla valutazione della correttezza deontologica dell'operare medico (FNOMCeO) l'Amministrazione non ha inteso escludere esplicitamente il personale medico dalla partecipazione ad Obiettivi di produzione ritenuti inaccettabili sul piano deontologico, né ha previsto per il personale sanitario Obiettivi adeguati ontologicamente e consoni ai principi deontologici

2.- L'assenza di qualsivoglia riferimento alle previsioni contrattuali specifiche (essendo l'art. 25 comma 7 riferito alle aree e dunque inapplicabile per i medici) ha impedito alla scrivente di effettuare l'indispensabile attività di verifica di congruità e correttezza tra affermazioni contenute nel testo e previsioni contrattuali che, ai sensi delle norme vigenti, devono essere esplicitamente richiamate.

Per tali suesposte ragioni la scrivente O.S. fa riserva di impugnare in tutte le sedi ritenute opportune il succitato accordo.

Bari, 10 giugno 2008

Il Segretario Nazionale ANMI INAIL  
Dr. Vincenzo Castaldo