

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE DELLE AREE A - B - C**  
**ANNO 2018**

Il giorno 18 dicembre 2019, presso gli Uffici della Sede centrale dell'Inail in P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, alla luce delle osservazioni e raccomandazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'economia e finanze rese nell'ambito della procedura prevista dall'articolo 40-bis, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, si sono incontrate per contrattare le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2018 del personale delle Aree A-B-C, costituito con determinazione del Direttore generale n. 43 del 25 ottobre 2019.

In considerazione della sottoscrizione, in data 12 febbraio 2018, del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni centrali, triennio 2016-2018 (CCNL 2016-2018), le parti si impegnano ad attivare la contrattazione volta alla definizione della parte normativa del contratto collettivo integrativo di ente, a valere fino alla definizione del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e fatti salvi gli effetti che, sugli istituti giuridici, tale contratto collettivo potrà determinare con decorrenza dall'anno 2019.

Nelle more della definizione del predetto contratto integrativo, che sarà preceduta da approfondimenti sulla situazione e sulla valorizzazione del personale, le parti contrattano gli istituti economici di seguito declinati ed il relativo finanziamento.

**Articolo 1**

**Campo di applicazione, durata e decorrenza**

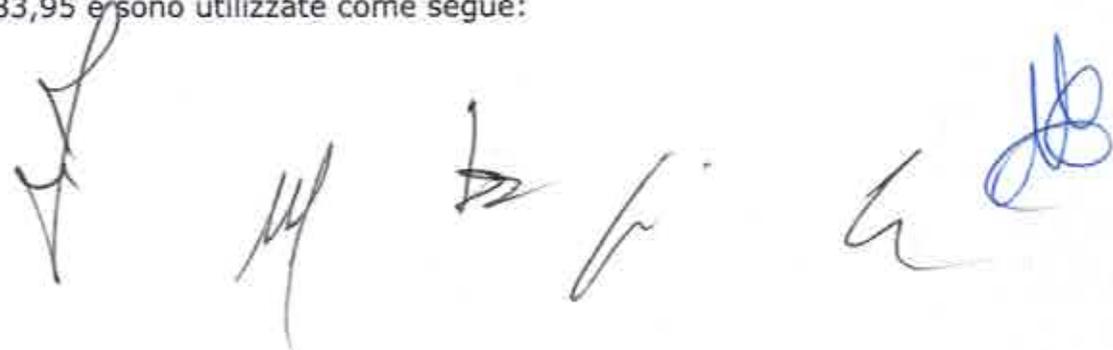
Il presente contratto collettivo integrativo si applica, salvo diversa prescrizione, a tutto il personale appartenente alle Aree professionali A-B-C del comparto funzioni centrali in servizio presso l'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso quello in posizione di comando proveniente da altre amministrazioni.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018.

**Articolo 2**

**Risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie, per l'anno 2018, ammontano complessivamente ad euro 95.819.983,95 e sono utilizzate come segue:

*5/2/2019*  
*Alberini*  


**UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE AREE (A - B - C)  
ANNO 2018**

<b>AMMONTARE DEL FONDO</b>	<b>95.819.983,95</b>
<small>(al netto della riduzione ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. N. 75/2017)</small>	
- PROGRESSIONI ECONOMICHE; INDENNITA' DI ENTE; TFR SU INDENNITA' DI ENTE	28.188.900,00
- PROGETTI SPECIALI EX ART. 18 L. 88/89	3.809.113,81
- COMPENSO PER TURNO	578.000,00
- COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E RELATIVA MAGGIORAZIONE	29.750.000,00
- INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5.863.000,00
- INDENNITA' PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA'	8.050.000,00
- COMPENSO INCENTIVANTE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	19.032.970,14
- COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' DISAGIATE, GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO E PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI COMPITI	445.000,00
- COMPENSI CONNESSI ALLE ATTIVITA' PRESTATE NELLA GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE	103.000,00
<b>TOTALE COMPENSI</b>	<b>95.819.983,95</b>

Una quota delle predette risorse, pari a € 28.188.900,00, non è disponibile per la contrattazione integrativa, in quanto relativa al finanziamento delle progressioni economiche, dell'indennità di ente e del relativo trattamento di fine rapporto.

**Articolo 3**  
**Progetti speciali**

In attuazione dell'articolo 77, comma 4, del CCNL 2016-2018, i compensi connessi alla partecipazione dei progetti speciali di cui all'art. 18 della legge 9 marzo 1989, n. 88 sono corrisposti al personale dell'Istituto del comparto funzioni centrali effettivamente impegnato nei progetti medesimi previa contrattazione di sede. Il calcolo dell'importo spettante viene effettuato sulla base delle risorse disponibili, rapportando il compenso alla percentuale di realizzazione dei progetti prefissati ed al coefficiente di merito partecipativo individuale. 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. Le misure dei compensi sono invece frazionabili 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. In tale ipotesi, il compenso sarà determinato in relazione al progetto al quale la risorsa ha maggiormente contribuito, anche in termini temporali, previa intesa tra le Strutture interessate. Analogo criterio, verrà adottato per la determinazione del compenso nei casi di mobilità tra progetti nell'ambito della stessa Struttura.

*S'Offici  
Alberini*

*[Handwritten signatures]*

#### **Articolo 4** **Lavoro straordinario**

Ai sensi dell'articolo 25 del CCNL 2016-2018, il limite individuale annuo di lavoro straordinario è elevato fino a un massimo di 350 ore per i soli dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali nonché per eccezionali e indifferibili esigenze di servizio emerse nel corso dell'anno.

#### **Articolo 5** **Turni**

Nel rispetto dell'articolo 19 del CCNL 2016-2018 e delle disposizioni del D. Lgs. n. 66/2003, il ricorso a prestazioni lavorative in regime di turnazione è finalizzato 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 notturne.

Il dipendente non può effettuare più di 2 turni a settimana. Tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni mensili per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli Organi istituzionali e per il personale che, in caso di situazioni particolari, assicurino la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.

Nelle giornate di turno non è consentita l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, né la fruizione di flessibilità in entrata.

La pausa mensa deve essere inserita all'interno dell'orario di lavoro.

Stante la natura delle funzioni assegnate, sono esclusi dalla possibilità di lavorare in turni i titolari degli incarichi di posizioni funzionali fisse, salve le necessità delle strutture che operano con turnazioni H24.

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

Le parti convengono di elevare le maggiorazioni orarie previste dall'articolo 19, comma 5 del CCNL 2016-2018, per le prestazioni lavorative in turno, applicando le seguenti percentuali alla retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lettera a) del predetto CCNL:

- a) 20% per le ore di turno svolte nella fascia antimeridiana e pomeridiana (dalle ore 14,00 alle ore 22,00);
- b) 80% per le ore di turno svolte nella fascia notturna (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo) o nei giorni festivi;
- c) 90% per le ore di turno svolte nella fascia notturna e festiva.

*g. Di Pietro*  
*Alberici*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
3

d) ulteriore 10% per le turnazioni indicate alle lettere b) e c) nel caso in cui la festività cada in giornata infrasettimanale.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 7, del CCNL 2016-2018, le suddette maggiorazioni, che non sono cumulabili con i compensi previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera c) del presente accordo, saranno applicate ai turni effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente contratto integrativo. Fino a tale data, trova applicazione la precedente disciplina contrattuale.

## Articolo 6

### **Compenso unico di professionalità e relativa maggiorazione**

Il compenso unico di professionalità è attribuito al personale, in misura differenziata e progressiva, in relazione al grado di professionalità acquisito, quale elemento imprescindibile e direttamente correlato all'area professionale ed al livello economico di appartenenza, nonché al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi di produttività collettiva e di *customer satisfaction* da parte della Struttura di riferimento, conformemente ai principi di selettività e premialità previsti dalle norme vigenti.

Il compenso è parametrato nella misura degli importi annui di seguito riportati:

Livello economico	Misure massime annuali del compenso unico di professionalità (da erogare per 12 mensilità)
A1	3.600,00
A2	3.600,00
A3	3.600,00
B1	4.080,00
B2	4.080,00
B3	4.080,00
C1	4.440,00
C2	4.440,00
C3	4.560,00
C4	4.560,00
C5	4.560,00

Al personale delle aree professionali B e C, inquadrato nel medesimo livello economico a decorrere dall'anno 1999, è riconosciuta una maggiorazione del compenso unico di professionalità in ragione delle maggiori competenze tecniche conseguite, rispetto a quelle attese, in relazione al ruolo assegnato e al connesso maggior impegno qualitativo ed efficienza produttiva realizzata.

Alberini  
2/10/14

Le parti convengono nell'individuare, per l'anno 2018, i destinatari di tale maggiorazione tra quelli inquadrati nei livelli economici B1, C3, con decorrenza economica antecedente al 1° luglio 1999 e nei livelli C2 e C5, con decorrenza 1° agosto e 1° dicembre 1999. Le maggiorazioni del compenso unico di professionalità, per il predetto personale, sono attribuite secondo le seguenti misure massime annuali:

Livello economico	Misure massime annuali della maggiorazione del compenso unico di professionalità (da erogare per 12 mensilità)
B1	498,00
C2	870,00
C3	1.290,00
C5	1.883,16

Per il personale proveniente dall'ex IPSEMA, le parti convengono di attribuire le maggiorazioni di cui al presente articolo nelle misure individuate nell'accordo sottoscritto in data 13 dicembre 2010.

Le misure individuali effettivamente spettanti a titolo di compenso unico di professionalità e di relativa maggiorazione sono determinate in correlazione ai risultati sistema di valutazione secondo la seguente scala parametrica:

Range di punteggio conseguito per gli obiettivi premianti	Misura percentuale del compenso unico di professionalità e della relativa maggiorazione
80 - 100	100%
70 - 79,99	90%
60 - 69,99	80%
Inferiore a 60	70%

Le parti si impegnano a rivedere, a decorrere dalla prossima tornata contrattuale, i criteri di attribuzione di tali compensi.

*g.2/polti*  
*felice*

**Articolo 7**  
**Indennità di posizione organizzativa**

Ai sensi degli articoli 16 e 17 del CCNL Epne 2006-2009, nonché dell'articolo 77, comma 2, lett. f) del CCNL 2016-2018, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa compete la corresponsione, su base mensile per 13 mensilità, dell'indennità prevista nelle sotto indicate misure:

- Posizione organizzativa di 1° livello € 180,00
- Posizione organizzativa di 2° livello € 140,62

L'erogazione dei suindicati compensi indennitari è strettamente connessa alla formale attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa.

Considerato il peculiare collegamento di tale trattamento indennitario all'incarico, l'erogazione dello stesso termina in caso di cessazione, per qualunque causa, dell'incarico stesso.

**Articolo 8**  
**Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità**

Le parti concordano di attribuire al personale titolare di posizione organizzativa di 1° livello, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. d), "*l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità*". Tale indennità, erogata su base mensile per 12 mensilità, è pari a € 252,50 ed è cumulabile con l'indennità di posizione organizzativa di 1° livello.

Inoltre, in coerenza con l'evoluzione dei nuovi modelli organizzativi e gestionali in atto nell'Istituto e al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, sono individuati i seguenti incarichi, c.d. "Posizioni funzionali fisse", da attribuire limitatamente al personale dell'Area C già titolare di posizione organizzativa di I° livello, implicanti particolari e ulteriori responsabilità di natura professionale:

- Responsabile di struttura di livello non dirigenziale di tipo B;
- Vicario del dirigente di II fascia;
- Responsabile di funzioni di vigilanza;
- Responsabile dell'"Organizzazione generale e servizi" (presso Avvocatura generale, Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale);
- Responsabile dell'integrazione dei progetti/processi informatici della DCOD.

Ai sensi dell'art. 77 comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018, tali incarichi sono remunerati, in base al livello di complessità e di responsabilità, con *l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità*, da erogare per 12 mensilità, in base ai seguenti valori mensili.

*S. Di Porto*  
*Alberici*

*[Handwritten signatures]*

INCARICO DI POSIZIONE FUNZIONALE FISSA	INDENNITÀ PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (x 12 mensilità)
Responsabile Struttura non dirigenziale tipo B	€ 1.550,00
Funzioni vicarie del dirigente	€ 1.100,00
Responsabile funzioni di vigilanza	€ 1.100,00
Responsabile organizzazione generale e servizi (presso Avvocatura generale; Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale)	€ 1.100,00
Responsabile dell'integrazione dei processi/progetti della Direzione centrale per l'organizzazione digitale	€ 726,93

L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità, connessa agli incarichi di "posizione funzionale fissa", è cumulabile con i compensi connessi al sistema di valutazione della performance di cui agli articoli 3, 6 limitatamente al compenso unico di professionalità e 9 del presente accordo.

#### Articolo 9

##### **Compenso incentivante correlato alla performance individuale e collettiva**

Il compenso incentivante la produttività è attribuito, conformemente alle previsioni normative contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., tenendo conto della valutazione delle *performance* individuale e organizzativa di cui al relativo sistema di valutazione e misurazione, adottato dall'Istituto con determina Presidenziale n. 186/2010 e successive modificazioni e integrazioni.

A decorrere dall'anno 2018, in attuazione dell'articolo 78, del CCNL 2016-2018, al personale che consegue la valutazione elevata secondo il sistema di valutazione in atto nell'Istituto, è riconosciuta la maggiorazione del 30% del premio correlato alla performance individuale.

Il contingente massimo di dipendenti a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato. Le misure individuali dei compensi sono calcolate in relazione alle ore di presenza ordinariamente retribuite.

Relativamente ai criteri di attribuzione dei compensi in parola, le parti concordano di rinviare quanto non disciplinato direttamente nel presente accordo ai criteri generali stabiliti nel sistema di valutazione e misurazione della performance, adottato dall'Istituto con determina del Presidente n. 186/2010.

Riscontrata la permanenza dei presupposti organizzativi che hanno determinato la maggiorazione del compenso incentivante la produttività per il personale appartenente alle posizioni apicali delle Aree A e B, le parti stabiliscono, per l'anno 2018, il riconoscimento di tale emolumento nelle misure economiche massime, pari a

*J. 2/1/18*

*Alberini*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

350 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica A3 e a 650 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica B3. La suddetta maggiorazione resta subordinata alla verifica, da parte del Responsabile della struttura di appartenenza, nell'ambito del sistema di valutazione, del maggior impegno e della maggiore qualità delle prestazioni rese. Detta maggiorazione è, altresì, subordinata all'inquadramento nel livello economico A3/B3 in data antecedente al 31 dicembre 2009.

A tutto il personale delle Aree A-B-C in forza presso lo stabile di Firenze, ubicato in Via delle Porte Nuove 61 che, nel corso del 2018, in seguito all'intervenuta inagibilità dei relativi locali, è stato riallocato presso altri immobili dell'Istituto riadattati, provvisoriamente, al servizio al pubblico e alle altre attività di *back office* e che, nonostante il grave disagio subito e il pregiudizio che tale circostanza ha arrecato allo svolgimento delle attività lavorative, è riuscito ad assicurare la regolare erogazione dei servizi all'utenza, senza interruzioni del ciclo produttivo ed a conseguire risultati più che soddisfacenti degli obiettivi di produzione 2018, come risultanti dalle verifiche Intermedie e finali, è riconosciuta, per l'anno 2018, una maggiorazione del compenso incentivante nella misura massima di € 360,00. Tale maggiorazione è attribuita dal Responsabile della struttura secondo i medesimi criteri utilizzati per il compenso incentivante.

#### **Articolo 10**

#### **Compensi collegati alle attività disagiate, alle gravose articolazioni dell'orario di lavoro e per lo svolgimento di particolari compiti**

I compensi collegati alle attività disagiate sono riconosciuti al personale del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e della filiale di Roma, del Centro di riabilitazione motoria di Volterra e della Direzione Centrale per l'organizzazione digitale (DCOD), che svolge attività lavorative disagiate e/o per le quali è richiesta una gravosa articolazione dell'orario di lavoro. In particolare, tale compenso remunera:

- a) fisioterapisti, infermieri ed operatori socio sanitari che svolgono attività caratterizzate da particolari responsabilità e disagio, in misura da determinarsi in sede di contrattazione locale sulla base di un budget complessivo calcolato in € 619,75 per il numero di dipendenti interessati in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- b) infermieri del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e del Centro di riabilitazione motoria di Volterra ed il personale informatico della DCOD che effettua regimi di orario che prevedono più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno. Resta confermata la misura mensile, pari a euro 112,75 (da corrispondere per 12 mesi);
- c) il personale in forza alla DCOD e il personale del Centro Protesi di Vigorso di Budrio che, su base volontaria e con carattere di continuità e permanenza nell'anno, assicura la presenza in servizio in un definito arco orario minimo

*J. J. Monti*  
*Alleanza*

*[Handwritten signatures]*

giornaliero, stabilito dal responsabile della struttura al fine di consentire il miglioramento organizzativo sulla base delle specifiche esigenze delle strutture e l'incremento dell'efficienza degli uffici, connessi per la DCOD, alla fornitura di servizi alla clientela interna ed esterna ed al governo dei sistemi con assistenza full-time al cliente, e per Vigorso di Budrio, ai cicli produttivi delle officine protesiche, nonché all'articolazione degli orari dei servizi riabilitativi agli infortunati. La misura mensile del compenso è pari a € 215,93 per 12 mensilità.

#### **Articolo 11**

#### **Compensi connessi alle attività lavorative prestate nella giornata di riposo settimanale**

Le parti concordano di destinare ai compensi connessi alle attività lavorative prestate nella giornata di riposo settimanale l'importo di euro 103.000,00.

#### **Articolo 12**

#### **Norma finale**

Le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente accordo andranno ad incrementare la quota destinata a remunerare l'incentivazione della produttività.

#### **LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL FP

*[Handwritten signature]*

CISL FP

*[Handwritten signature]*

UIL PA

*[Handwritten signature]*

CONFINTESA FP

*[Handwritten signature]*

CONFSAL-UNSA

*[Handwritten signature]* (v. nota verbale)

FLP

*[Handwritten signature]* (VED. NOTA A VERBALE)

#### **LA DELEGAZIONE**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano a rivedere, a decorrere dalla prossima tornata contrattuale, i criteri di attribuzione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) correlandoli alla prestazione giornaliera.

Le parti si impegnano, altresì, ad estendere la disciplina prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera c) al personale del Centro di riabilitazione motoria di Volterra e al Centro di Lamezia Terme.

Le parti si impegnano a disciplinare, dalla prossima tornata contrattuale, i compensi spettanti al personale che svolge attività connesse alla gestione del sistema informatico dell'Istituto che, per le peculiari conoscenze professionali, è chiamato ad effettuare interventi altamente specializzati, anche nelle giornate di domenica, per la risoluzione di gravi criticità dei sistemi informativi dell'Istituto o per urgenti lavorazioni non altrimenti procrastinabili.

*S. Di Pietro*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
(V. Nota Verbale)  
FLP

*[Signature]*

*[Signature]*



**FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA**

**Coordinamento Nazionale EPNE - INAIL**



## **CIE 2018**

### **Nota A verbale relativa alla bozza finale DCRU CIE 2018**

**La CONFSAL UNSA INAIL vota a favore del CIE 2018 soltanto per non ritardare il pagamento dei colleghi.**

#### **Art. 8**

**La CONFSAL UNSA INAIL concorda con la cumulabilità dell'art. 6 per i titolari di Posizione Funzionale Fissa ma ritiene che sia doveroso precisare che viene cumulato - in relazione all'articolo 6 - solamente il CUP senza maggiorazione in quanto già percepiscono l'indennità di Funzione erogata per le loro "maggiori competenze tecniche conseguite rispetto alle attese, in relazione al ruolo assegnato e al consenso maggior impegno qualitativo ed efficienza produttiva realizzata" altrimenti non sarebbero titolari di quelle Funzioni richiamate nell'art. 8.**

#### **Art. 9 comma**

**Si ritiene che considerato che tutti i lavoratori delle Aree A e B svolgono le stesse ed identiche mansioni dei colleghi delle Aree immediatamente superiori definiti Operatori di processo, il compenso erogato alle posizioni apicali di queste due Aree non si ritiene congruo.**

**Inoltre per l'ennesima volta, si continua ad escludere i lavoratori in posizione economica A3 e B3 i quadrati successivamente alla data del 31/12/2009 nonostante svolgono le stesse mansioni degli altri colleghi sia di pari posizioni economiche che dell'Area immediatamente superiore.**

**Pertanto si chiede, per senso di giustizia, considerando che ai pochi colleghi che hanno ottenuto la posizione economica successivamente al 31/12/2009 di dare lo stesso compenso a chi riveste la stessa posizione.**

#### **Articolo 10**

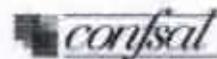
##### **lettera a)**

**Inoltre si chiede di specificare che la misura economica di € 619,75 non è da determinare ma deve essere ritenuta fissa per tutte le professioni presenti e che svolgono l'attività inerente la Figura Professionale rivestita,**



**FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA**

**Coordinamento Nazionale EPNE - INAIL**



Confederazione Generale  
dei Sindacati Autonomi  
dei Lavoratori

**prescindendo dal fatto che siano fisioterapisti, infermieri Professionali non turnisti o operatori socio sanitari, vivono il disagio dell'attività svolta.**

**. lettera c)**

**Oltre evidenziare la difficoltà di individuare un orario di lavoro da incentivare in quanto andrebbe inserito in un orario stabilito dalle ore 7,30 alle ore 19,30, la cosa è ancora più difficile contrattare un orario incentivato a conclusione di due anni dalla previsione di quei compensi.**

**Riteniamo opportuno individuare una formula per poter riconoscere un compenso aggiuntivo a chi opera in Strutture particolari, quali i Centri Protesi e il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra.**

**La cosa più ovvia sarebbe una ricostruzione dell'orario di servizio dell'INAIL 7.30-16.30, mantenendo l'Istituto dello straordinario e in questo modo si potrebbe dare spazio ad una contrattazione locale per l'orario ordinario di lavoro in ragione della peculiarità della struttura quali Centri Protesi, Centro di Riabilitazione di Volterra e DCDO, solo in questo modo si avrebbe la legittimità di poter prevedere un incentivo per il personale di quelle Strutture specificando che - chi effettua quella tipologia di orario incentivato - non può usufruire di flessibilità straordinario.**

**Il Coordinatore Nazionale CONFSAL UNSA INAIL  
(Dr. Giampiero D'IPPOLITI)**

## **UNA GRANDE NOTA A VERBALE!**

**FLP FIRMA IL CCNI 2018 ALL'INAIL MA SONO TROPPI I PUNTI DI CADUTA**

**La definitiva sottoscrizione all'INAIL del CCNI 2018, alla quale la FLP ha aderito avanzando molte critiche sostanziali, consente il pagamento al personale del saldo delle relative competenze ma risente della mancanza di quelle soluzioni coraggiose che la FLP, intervenuta solo nella fase finale della contrattazione, ha puntualmente evidenziato nel corso del confronto.**

Il 18 dicembre scorso la FLP ha sottoscritto con senso di responsabilità e con molte riserve un CCNI 2018 che portava il peso di due pesanti rilievi del MEF, sul salario di garanzia e sul compenso di professionalità.

FLP continua a lottare ed a rappresentare le condizioni critiche delle sedi di lavoro e le gravi carenze di personale tra gli amministrativi, i medici, gli infermieri e i fisioterapisti, gli assistenti sociali e gli informatici, gli ispettori, gli avvocati, i tecnici, gli ingegneri, ecc.... tutti con retribuzioni ferme da oltre dieci anni!!

**Una grande nota a verbale, dunque, per i troppi punti di caduta che la FLP intende combattere con forza durante il confronto per il CCNI 2019.**

**I risparmi di gestione possono e debbono andare ai lavoratori** in misura ben maggiore rispetto alla pochezza degli anni precedenti!

**La spesa per le Posizioni Organizzative deve essere posta a carico dell'Amministrazione** e non del Fondo di Ente, misura che consentirebbe di destinare ai compensi incentivanti ben altre risorse!

Va riconosciuta e retribuita decisamente meglio la professionalità espressa dai lavoratori INAIL e vanno dunque trovate le soluzioni per la piena valorizzazione del personale delle Aree A-B-C.

In particolare, **per i lavoratori dell'AREA B viene confezionata l'ennesima beffa**, con tanto di danni economici oltre che morali. E' profondamente ingiusta la mancanza dei posti per il passaggio verticale in C1 per tutti.

In ogni caso, dopo la firma del CCNI 2018, occorre passare immediatamente al confronto per il CCNI 2019 e porre le basi per il 2020, apportando quelle modifiche necessarie a dare il giusto valore al lavoro di tutti e, in particolare, per riconoscere un parametro più alto al personale dell'Area B.

**Urgono soluzioni per i titolari delle posizioni organizzative. Questi lavoratori sono di fatto i quadri dell'Istituto, dobbiamo tutelarli e premiarli, la FLP chiede che le procedure di nomina avvengano mediante prova oggettiva e trasparente!**

**Urgono soluzioni per i nostri Ispettori di Vigilanza, a partire dall'abrogazione del ruolo ad esaurimento!**

**La FLP starà in ogni iniziativa e in ogni confronto, per il bene dell'Istituto e di quanti ne fanno orgogliosamente parte.**

Roma, 9 gennaio 2020

Il Coordinatore Generale  
Tonino Alberini