

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO**

### **PER IL PERSONALE DELLE AREE A – B - C**

**ANNO 2019**

Il giorno 9 novembre 2020, 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 delle finanze rese nell'ambito della procedura prevista dall'articolo 40-bis, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001, si sono incontrate per contrattare le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate, per l'anno 2019, del personale delle Aree A-B-C, costituito con determinazione del Direttore generale n. 55 del 20 dicembre 2019.

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 2019 – 31 dicembre 2019.

#### **Articolo 2**

##### **Risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie, per l'anno 2019, ammontano complessivamente ad euro 95.819.983,95 e sono utilizzate come segue:

<b>UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE AREE (A - B - C)</b>	
<b>ANNO 2019</b>	
<b>AMMONTARE DEL FONDO</b>	<b>95.819.983,95</b>
(al netto della riduzione ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. N. 75/2017)	
- PROGRESSIONI ECONOMICHE; INDENNITA' DI ENTE; TFR SU INDENNITA' DI ENTE	<b>27.487.500,00</b>
- PROGETTI SPECIALI EX ART. 18 L. 88/89	<b>3.809.113,81</b>
- COMPENSO PER TURNO	<b>510.000,00</b>
- COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E RELATIVA MAGGIORAZIONE	<b>29.128.743,12</b>
- INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE	<b>5.800.000,00</b>
- INDENNITA' PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA'	<b>8.060.000,00</b>
- COMPENSO INCENTIVANTE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	<b>20.374.627,02</b>
- COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' DISAGIATE, GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO E PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI COMPITI	<b>550.000,00</b>
- COMPENSI CONNESSI ALLE ATTIVITA' PRESTATE NELLA GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE	<b>100.000,00</b>
<b>TOTALE COMPENSI</b>	<b>95.819.983,95</b>

Una quota delle predette risorse, pari a € 27.487.500,00 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'art. 77, comma 4 del CCNL 2016-2018, i compensi connessi alla partecipazione dei progetti speciali di cui all'articolo 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.

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

Ai sensi dall'articolo 25 del CCNL 2016-2018, il limite individuale annuo di lavoro straordinario è elevato fino ad 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 decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, 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.

Le parti confermano le maggiorazioni orarie, previste nel contratto integrativo 2018 per le prestazioni lavorative in turno, secondo le seguenti misure percentuali da applicare 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;
- 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'articolo 19, comma 7, del CCNL 2016-2018, le suddette maggiorazioni non sono cumulabili con i compensi previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere c) e d) del presente accordo.

## **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 e 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.

Sono confermati i valori massimi annuali del compenso unico di professionalità nelle misure individuali di seguito riportate:

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.

Le parti convengono nell'individuare, per l'anno 2019, 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 del sistema di valutazione, secondo la seguente scala parametrica:

<i>Range</i> di punteggio conseguito per gli obiettivi premianti	Percentuale di attribuzione del compenso unico di professionalità
80 - 100	100%
70 - 79,99	90%
60 - 69,99	80%
Inferiore a 60	70%

#### **Articolo 7**

##### **Indennità di posizione organizzativa**

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

Sono confermati i valori dell'indennità di posizione organizzativa come di seguito specificato:

- 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 e 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 e di posizione funzionale fissa, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera d), l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità.

Sono definite posizioni funzionali fisse, gli incarichi da attribuire al solo personale dell'Area C, già titolare di posizione organizzativa di 1° livello, implicanti le seguenti 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 Direzione Centrale per l'organizzazione digitale (DCOD).

Le misure economiche dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità sono graduate, in ragione delle ulteriori e specifiche competenze e del grado di complessità e responsabilità connesse all'incarico stesso, secondo i seguenti valori:

INCARICO DI POSIZIONE FUNZIONALE FISSA	INDENNITÀ PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (x 12 mensilità)
Titolare di posizione organizzativa di primo livello	€ 252,50
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

La presente indennità è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 7 per i soli titolari di posizione organizzativa di primo livello.

Per quanto concerne gli incarichi di posizione fissa, la relativa indennità non è cumulabile con la maggiorazione del compenso unico di professionalità di cui all'articolo 6, commi 3, 4 e 5.

### **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 successive modifiche e integrazioni, tenendo conto della valutazione delle *performance* individuale e organizzativa di cui al relativo sistema di valutazione e misurazione, adottato dall'Istituto con determina del Presidente n. 526 del 19 dicembre 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.

Ferma restando la possibilità di attribuire la valutazione elevata ad un maggiore contingente di dipendenti, la maggiorazione economica può essere attribuita ad un numero di dipendenti non superiore 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 di cui al presente articolo, 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 la suddetta determina del Presidente n. 526/2018.

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 2019, il riconoscimento di tale emolumento nelle misure economiche massime pari a 350 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica A3, 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 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, in seguito all'intervenuta inagibilità dei relativi locali, è stato riallocato, anche per l'anno 2019, 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 2019, come risultanti dalle verifiche intermedie e finali, è riconosciuta, per l'anno 2019, una maggiorazione del compenso incentivante nella misura massima di € 200,00. 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 delle filiali di Roma e di Lamezia Terme, 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) 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. La misura del compenso già individuata in euro 112,75 per 12 mensilità, a decorrere dal 1° dicembre 2019, è fissata in € 0,90 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato;
- b) gli infermieri, i fisioterapisti e gli operatori socio sanitari che svolgono attività caratterizzate da particolari responsabilità e disagio. Agli infermieri e ai fisioterapisti è riconosciuto un compenso pari a € 0,90 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato, mentre agli operatori socio sanitari è riconosciuto un compenso pari a € 0,60 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato. Per gli infermieri e i fisioterapisti che, su base volontaria, svolgono le attività con una articolazione dell'orario di lavoro, stabilita dal responsabile della struttura, tale da garantire la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno, ovvero di un ampio arco giornaliero, al fine di assicurare l'assistenza e i servizi di riabilitazione agli infortunati, il compenso è elevato a € 1,25;
- c) il personale in forza alla DCOD, al Centro Protesi di Vigorso di Budrio e alle filiali di Roma e di Lamezia Terme, nonché al Centro di riabilitazione motoria di Volterra che, su base volontaria e con carattere di continuità e permanenza nell'anno, assicura la presenza in servizio in un definito arco orario minimo giornaliero, stabilito dal responsabile della struttura, al fine di consentire il miglioramento organizzativo e l'incremento dell'efficienza degli uffici sulla base di specifiche esigenze. Tali esigenze riguardano, in particolare, per la DCOD, la fornitura di servizi alla clientela interna ed esterna ed al governo dei sistemi con assistenza al cliente, per il Centro Protesi di Vigorso di Budrio, le filiali di Roma e di Lamezia Terme e per il Centro di riabilitazione motoria di Volterra, i cicli produttivi delle officine protesiche, nonché i servizi ausiliari connessi alla riabilitazione degli infortunati. La misura del compenso già individuata in euro 215,93 per 12 mensilità, a decorrere dal 1° dicembre 2019, è fissata in € 11,75 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio;
- d) il 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. A tale personale è riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, un compenso giornaliero, pari a € 50, per ogni intervento lavorativo effettuato nella giornata di domenica per la durata di almeno 6 ore. Il compenso è attribuito in aggiunta al trattamento economico previsto dall'articolo 21 del CCNL 2016-2018. Il compenso non è cumulabile con quello



previsto alla lettera a) del presente articolo per il personale che, durante l'arco dell'anno, effettua regimi di orario articolati su più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata.

I compensi di cui alle lettere a), b), e c) non sono tra loro cumulabili.

#### **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 100.000,00.

#### **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**

#### **LA DELEGAZIONE**

<b>CGIL FP</b> f.to Alessio Mercanti	<b>Il Presidente</b> f.to Franco Bettoni
<b>CISL FP</b> f.to Marco Molinari	<b>Il Direttore generale</b> f.to Giuseppe Lucibello
<b>UIL PA</b> f.to Domenico Di Cristo	<b>Il Direttore centrale risorse umane</b> f.to Giuseppe Mazzetti
<b>CONFINTESA FP</b> Non firmato (v. nota a verbale)	<b>Il Direttore centrale PBC</b> f.to Massimiliano Mariani
<b>FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA</b> f.to Francesco Savarese	
<b>USB PI (non firmato)</b>	
<b>FLP</b> Non firmato (v. nota a verbale)	



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

## **FLP EPNE Coordinamento Nazionale**

Via Aniene, 14 - 00198 Roma – Tel. 3475343005 - 3388062097 sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) –email: [epne@flp.it](mailto:epne@flp.it)

# **NOTA A VERBALE CCIE 2019 INAIL**

**Il testo di questo CCIE 2019 è la rivisitazione di quello del 30 aprile 2020, redatto a conclusione di un iter lungo e travagliato che ha visto il confronto condizionato dalla situazione sanitaria, che ha costretto le OO.SS. a confrontarsi esclusivamente in videoconferenza; si ritiene che nulla è cambiato, considerata la nota a verbale presentata a suo tempo.**

**La FLP EPNE conferma di non sottoscrivere il CCIE 2019 INAIL per le seguenti motivazioni:**

**L'amministrazione continua a prelevare dal Fondo di Ente di tutti i lavoratori le indennità e i compensi erogati a vario titolo. Tutte queste funzioni, indispensabili per il buon andamento dell'attività istituzionale, devono essere poste a carico del bilancio dell'Ente.**

**Articolo 6: L'Amministrazione non ha accolto la proposta della FLP di riconoscere ulteriori € 360,00 annui per i dipendenti delle Aree A, B, C. La FLP ha chiesto che ai lavoratori dell'Area Sanitaria, in relazione alla professionalità rivestita, che comporta oneri e rischi, venga riconosciuta una nuova indennità di almeno ulteriori € 600 annui;**

**Articolo 9: Si continua a negare il giusto riconoscimento (c.d. "FLEG") al personale appartenente alle posizioni apicali delle Aree A e B (A3-B3), nonostante svolgano le stesse ed identiche mansioni di tutti i loro colleghi con le posizioni economiche, soltanto perché hanno ottenuto quella posizione apicale dopo il 31/12/2009.**

**La FLP ha chiesto per tutti i lavoratori dell'Area B una "Indennità mensile di Area C", per colmare la differenza negativa derivata dal mancato passaggio in C1 ed ha chiesto per gli IDONEI C1 l'immediato scorrimento delle graduatorie, tuttora valide.**

**L'Amministrazione continua a penalizzare il personale delle Aree A e B, negando loro il riconoscimento delle mansioni superiori svolte.**

**La FLP non ha sottoscritto a febbraio 2018 il CCNL 2016-2018 per molti motivi, tra cui la mancata previsione di progressioni orizzontali ed ha chiesto l'attivazione dei passaggi all'interno dell'Area C, con il riconoscimento di una "Indennità apicale" per i lavoratori con qualifica C5.**

**Articolo 10 (lettera b): La FLP chiede, per gli **OPERATORI SOCIO SANITARI** dei Centri Protesi che si trovano nelle stesse condizioni lavorative degli infermieri e dei fisioterapisti a "svolgere su base volontaria e con carattere di continuità e permanenza nell'anno, assicurando la presenza in servizio in un definito arco di orario minimo giornaliero" e contemporaneamente garantiscono l'assistenza agli infortunati effettuando dei turni a garanzia del servizio reso, un incremento orario di almeno € 0.35.**

**Ricordiamo che tali Operatori forniscono l'assistenza fino alle ore 19,30. Riscontriamo, ancora una volta, la volontà negativa dell'Amministrazione, che non trova soluzioni anche nei casi risolvibili con poche migliaia di Euro.**

**La FLP ha proposto, per il personale adibito al front office, una maggiorazione della retribuzione oraria per rischio biologico derivante da contatto con l'utenza, già concessa dall'INPS e da altri Enti, nella seguente misura:**

**20% per ogni ora di effettivo servizio svolto allo sportello (rischio alto)**

**25% per ogni ora di effettivo servizio svolto negli ambulatori medici (rischio altissimo).**

**Roma, 9 novembre 2020**

**Il Coordinatore Nazionale FLP INAIL  
(Giampiero D'Ippoliti)**



**COORDINAMENTO INAIL**

Tel. 06 54873959 - 330 453823  
Mail: [confintesafp@inail.it](mailto:confintesafp@inail.it)  
Via Giulio Pastore 6  
00144 Roma



2020 - Anno della Responsabilità

## **NOTA A VERBALE**

**CONFINTESA non sottoscrive il CCIE 2019 INAIL per le ragioni che hanno già costituito oggetto del tentativo di conciliazione, proposto insieme alla FLEPAR e FLP dinanzi al Ministero del Lavoro, e per le quali non è stato ancora chiuso lo stato di agitazione.**

**Il testo del CCIE 2019, mera rivisitazione di quello del 30 aprile 2020, è stato redatto a conclusione di un iter lungo e travagliato che ha visto il confronto condizionato dai rilievi dei Ministeri Vigilanti, che hanno costretto le OO.SS. a confrontarsi più volte, pur senza che siano stati adottati i cambiamenti più volte richiesti dalle scriventi Organizzazioni. Si pensi che continuano ad essere prelevate dal Fondo di tutti i lavoratori indennità e compensi erogati per funzioni, ritenute indispensabili per il buon andamento dell'attività istituzionale, attribuite in maniera fiduciaria, senza la necessaria trasparenza, e che dovrebbero, invece, essere poste a carico del bilancio dell'Ente.**

**Si ritiene, quindi, necessaria una rivisitazione della contrattazione integrativa di ente sia a livello normativo che economico, che non potranno esser certo adottata finché i Contratti Integrativi di Ente verranno sottoscritti l'anno successivo alla vigenza.**

**Roma, 9 novembre 2020**

**Il Coordinatore Nazionale  
Gianluca Paolini**

