

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

Il giorno 18 marzo 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 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. 60 del 23 novembre 2018.

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

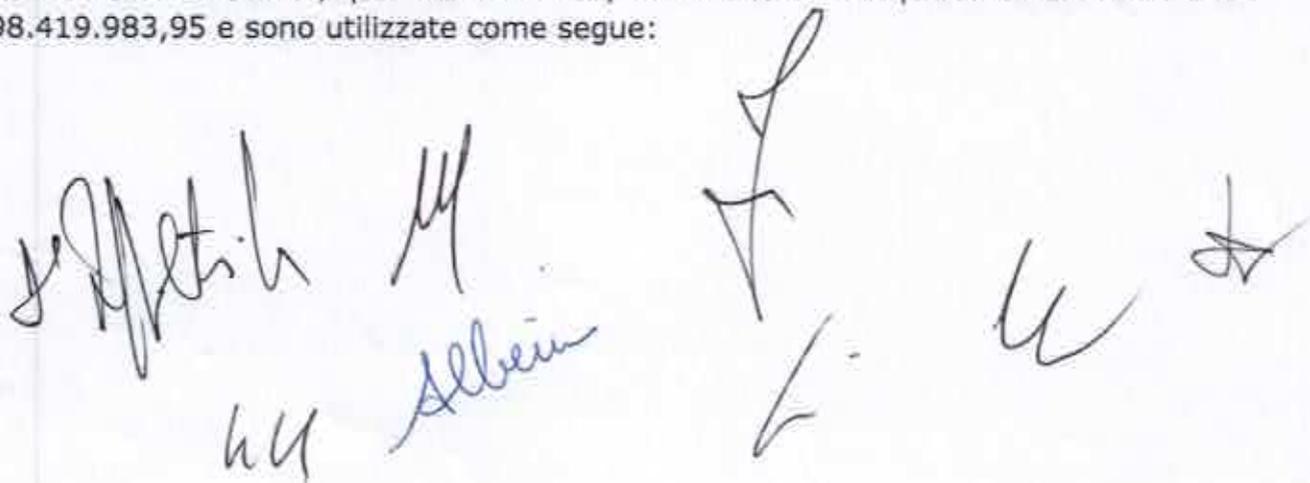
Il presente contratto collettivo integrativo si applica, salvo diversa prescrizione, a tutto il personale appartenente alle Aree professionali A-B-C del comparto funzioni centrali in servizio presso l'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso quello in posizione di 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 98.419.983,95 e sono utilizzate come segue:



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name 'Alberini' written in blue ink.

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

AMMONTARE DEL FONDO (al netto della riduzione ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. N. 75/2017)	98.419.983,95
- PROGRESSIONI ECONOMICHE; INDENNITA' DI ENTE; TFR SU INDENNITA' DI ENTE E TRATTAM. ACCESSORIO DESTINATO AGLI ISPETTORI CESSATI DAL SERVIZIO	28.487.640,42
- PROGETTI SPECIALI EX ART. 18 L. 88/89	3.809.113,81
- COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO	3.200.000,00
- COMPENSO PER TURNO	578.000,00
- COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E NUOVO SALARIO DI GARANZIA	29.900.000,00
- INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ESERCIZIO COMPITI DI RESPONSABILITA'	9.593.000,00
- INDENNITA' DI FUNZIONE POSIZIONI FUNZIONALI FISSE	4.130.000,00
- COMPENSO INCENTIVANTE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	18.174.229,72
- COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' DISAGIATE, GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO E PER LOP SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI COMPITI	445.000,00
- COMPENSI CONNESSI ALLE ATTIVITA' PRESTATE NELLA GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE	103.000,00
TOTALE COMPENSI	98.419.983,95

Una quota delle predette risorse, pari a € 28.487.640,42, 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 nonché alla decurtazione prevista dall'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dalla cessazione per personale del profilo ispettivo, inserito nel ruolo ad esaurimento di cui all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo.

**Articolo 3
Progetti speciali**

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. 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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**

Fermi restando i limiti previsti dall'articolo 25 del CCNL 2016-2018 e dalle disposizioni di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di prestazioni di lavoro straordinarie, alle Direzioni ed ai Servizi centrali, alle Direzioni regionali e provinciali, alla Sede regionale di Aosta, alle Segreterie degli Organi istituzionali, alle Consulenze professionali, all'Avvocatura generale e alla Sovrintendenza sanitaria centrale, è assegnato un plafond annuo di ore di straordinario, determinato sulla base della dotazione organica di ciascuna struttura e delle peculiari esigenze lavorative.

Con cadenza annuale sarà fornita informativa a livello decentrato in merito all'utilizzo del plafond di ore di lavoro straordinario.

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, salvo 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.
- 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 salario di garanzia

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 di seguito riportati:

Livello economico	Misure massime compenso unico di professionalità (12 mensilità)
A1	300,00
A2	300,00
A3	300,00
B1	340,00
B2	340,00
B3	340,00
C1	370,00
C2	370,00
C3	380,00
C4	380,00
C5	380,00

Il salario di garanzia è attribuito, in via residuale, al personale appartenente ai livelli economici B1, C2 e C3 che non ha mai beneficiato delle progressioni economiche a decorrere dall'anno 1999 ed al personale C5 della ex IX qualifica funzionale - D.P.R.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

n. 285/88 - che, parimenti, dall'anno 1999 non ha beneficiato delle progressioni economiche. Pertanto, in caso di progressione sia all'interno delle aree che tra le aree, il salario di garanzia cessa di essere corrisposto.

Il salario di garanzia è attribuito al personale, conformemente ai principi di selettività e premialità, in correlazione al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi di produttività collettiva e di *customer satisfaction* da parte della Struttura di riferimento.

Il salario di garanzia è attribuito secondo le seguenti misure massime mensili:

Livello economico	Misure massime salario di garanzia (12 mensilità)
B1	41,50
C2	72,50
C3	107,50
C5	156,93

L'attribuzione del compenso unico di professionalità e del salario di garanzia è correlata al sistema di valutazione secondo la seguente scala parametrica:

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

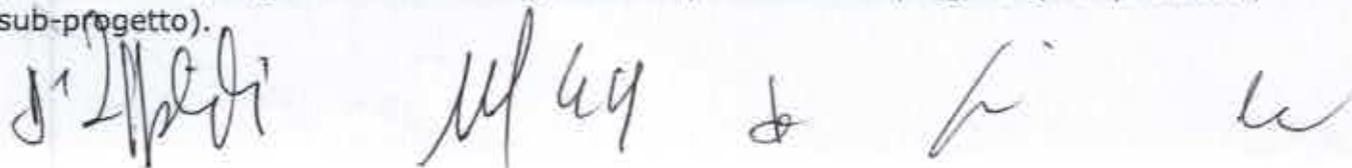
I conguagli conseguenti alla verifica del raggiungimento degli obiettivi sono effettuati nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

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

Articolo 7

Indennità di posizione organizzativa ed esercizio di compiti di responsabilità

Le indennità di posizione organizzativa ed esercizio di compiti di responsabilità sono attribuite al personale appartenente all'area professionale C, affidatario di incarichi di primo o di secondo livello che comportano, rispettivamente, la responsabilità di processo o di progetto ovvero di segmento di processo o di progetto (sub-processo / sub-progetto).



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 € 100.00

Ai medesimi titolari di posizione organizzativa è, altresì, corrisposto, su base mensile per 12 mensilità, un compenso idoneo a remunerare l'esercizio di attività che comportano ulteriori specifiche responsabilità.

Il compenso è individuato nei sotto riportati importi:

- € 252,50 per le posizioni organizzative di 1° livello
- € 44,00 per le posizioni organizzative di 2° livello

L'erogazione dei suindicati compensi indennitari è strettamente connessa alla formale attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa ed all'effettiva assunzione di responsabilità. 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 di funzione per incarichi di posizione funzionale fissa

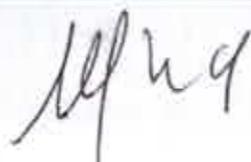
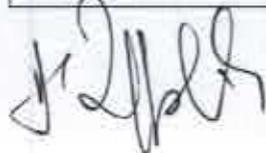
In considerazione dell'evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto nell'Istituto, ai fine di migliorare la qualità dei servizi erogati sono individuati i seguenti incarichi, attribuiti al personale dell'Area C, implicanti particolari responsabilità di natura professionale:

- 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.

Al personale destinatario di incarico di posizione funzionale fissa, è riconosciuta una indennità di funzione variabile correlata allo specifico incarico attribuito, erogata per 12 mensilità.

La somma dell'indennità di funzione variabile e dei compensi indicati all'art. 5 (compenso unico di professionalità e salario di garanzia, ove spettante), non può eccedere i seguenti importi massimi:

INCARICO DI POSIZIONE FUNZIONALE FISSA	INDENNITA' DI FUNZIONE COMPENSIVA DEL COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E DEL SALARIO DI GARANZIA (x 12 mensilità)
Responsabile Struttura non dirigenziale tipo B	€ 1.930,00
Funzioni vicarie del dirigente	€ 1.480,00
Responsabile funzioni di vigilanza	€ 1.480,00



INCARICO DI POSIZIONE FUNZIONALE FISSA	INDENNITA' DI FUNZIONE COMPRESIVA DEL COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E DEL SALARIO DI GARANZIA (x 12 mensilità)
Responsabile organizzazione generale e servizi (presso Avvocatura generale; Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale)	€ 1.480,00
Responsabile dell'integrazione dei processi/progetti della Direzione centrale per l'organizzazione digitale	€ 1.106,93

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.

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 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 nell'ottica della correlazione con le attività svolte dal personale appartenente all'Area immediatamente superiore a quella di appartenenza. 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

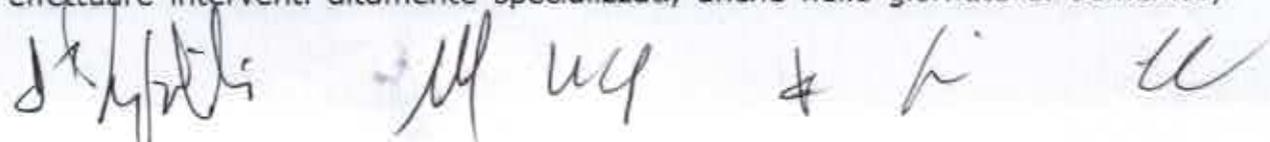
erogazione dei servizi all'utenza, senza interruzioni del ciclo produttivo ed a conseguire risultati più che soddisfacenti degli obiettivi di produzione 2018, come risultanti dalle verifiche intermedie e finali, è riconosciuta, per l'anno 2018, una maggiorazione del compenso incentivante nella misura 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, del Centro di Lamezia Terme 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 DCOB 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 112,75 (da corrispondere per 12 mesi);
- c) il personale in forza alla DCOB 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 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 DCOB, 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. A decorrere dal 31 dicembre 2018, la disciplina della presente lettera è estesa al personale del Centro di riabilitazione motoria di Volterra e al Centro di Lamezia Terme;
- 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 31.12.2018, 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'art. 21 del CCNL 2016-2018. Il compenso non è cumulabile con quello previsto alla lettera b) 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.

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

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 V. NOTA A VERBALE

CISL FP *[Signature]*

UIL PA *[Signature]*

CONFINTESA FP *[Signature]*

CONFSAL-UNSA *[Signature]* (V. nota e Verbo)

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

LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
[Signature]



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale EPNE - INAIL



Confederazione Generale
dei Sindacati Autonomi
dei Lavoratori

Roma, 18 MARZO 2018

NOTA A VERBALE CIE 2018 PARTE ECONOMICA

La scrivente Organizzazione Sindacale, vota a favore dell'argomento in oggetto solo per non rallentare il successivo pagamento del CIE 2018 parte economica Comparto Funzioni Centrali ai lavoratori dell'INAIL. Allega la presente NOTA a Verbale evidenziando i punti in cui non si concorda.

1 Articolo 9:

La maggiorazione di € 50,00 riconosciuta al Personale delle posizioni apicali delle Aree A e B non si ritiene congrua ed è lesiva per il Personale delle Aree A e B, un maggiore sforzo – La CONFSAL UNSA INAIL HA CHIESTO l'aumentando del compenso almeno per l'Area A a € 400 e per l'Area B a € 800 – ciò avrebbe dato un GIUSTO riconoscimento per l'impegno profuso da tale personale e in particolare per il personale dell'Area B che ha visto riconosciute decine di sentenze dai Tribunali ordinari, dai Tribunali di Appello e dalla Suprema Corte di Cassazione, per le mansioni svolte identiche a quelle dell'Area C, con il riconoscimento ai colleghi ricorrenti dell'Area B, delle differenze retributive relative agli importi percepiti dai colleghi dell'Area C.

- In relazione al Compenso Unico di Professionalità (CUP) e dell'eventuale salario di garanzia – per i titolari di Posizioni Funzionali Fisse – risultano queste essere già state riassorbiti in occasione della definizione dell'indennità stessa per il personale C4 e C5, con il CCE 2006/2009 all'articolo 22 (Struttura Trattamento Economico accessorio) al punto 6° (indennità di funzione) siglato in data 30/3/2010.

2 Articolo 10:

Non è stata prevista la NON CUMULABILITA' DEI COMPENSI.

- La cumulabilità dei compensi tra il personale – come già avvenuto nelle Strutture dove sono previsti questi compensi – è una enorme disparità di trattamento in quanto si è già verificato e chi percepirà il compenso a) potrà cumularlo con il compenso del punto c) percependo un importo pari a € 3.210,91 annui mentre, chi cumulerebbe il compenso del punto a) con il punto b), percepirà un importo pari a € 1.972,73 annui.

Considerata la volontà positiva dell'Amministrazione, si ritiene che nelle prossime riunioni sul CIE 2019 con nuove risorse da distribuire ai lavoratori INAIL, per la CONFSAL UNSA INAIL ci sia un restringimento della forbice economica, tra l'Area A e B rispetto agli apicali dell'Area Amministrativa.

Il Coordinatore Nazionale CONFSAL UNSA INAIL

(Dr. Giampiero D'IPPOLITI)

CONFAL UNSA INAIL P.LE PASTORE . 6 00144 ROMA
GIAMPIERO D'IPPOLITI 3402758928 - 0654873520
dippoliti.parastato@confsal.it confsal-unsainail.it

NOTA A VERBALE

Roma, 19 marzo 2019

In relazione al testo di CCIE INAIL 2018 per il personale contrattualizzato CCNL Funzioni Centrali, sottoposto al tavolo sindacale in data 18 marzo 2019, la FP CGIL, pur riconoscendo il percorso di avvicinamento messo in atto dall'Amministrazione rispetto alle richieste della scrivente sigle, non può valutare positivamente il risultato raggiunto, in particolare rispetto alle tematiche dello straordinario, della valorizzazione delle figure apicali (in specie a3 e B3), della previsione della revisione dei criteri di attribuzione di Cup e salario di garanzia, del mancato confronto sui criteri per il riconoscimento della maggiorazione della premialità individuale e per le risposte non esaustive in materia di compensi legati ad attività disagiate, gravose articolazioni di lavoro e particolari compiti.

Pertanto comunica di non procedere alla firma del CCIE 2018 Inail per il personale contrattualizzato CCNL Funzioni Centrali.

FP CGIL
Il Coordinatore INAIL
Giulietta Oberosler



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

COORDINAMENTO NAZIONALE INAIL

00187 ROMA - Via Aniene 14

tel. 3475343005

sito internet: www.flp.it

Email: flp@inail.it

CCNI INAIL 2018 - NOTA A VERBALE FLP

La FLP INAIL, Sindacato maggiormente rappresentativo nel Comparto delle Funzioni Centrali, ha sottoscritto il Contratto Integrativo 2018 per senso di responsabilità nei confronti di lavoratori che hanno già duramente pagato la crisi economica e si sono visti penalizzati dal CCNL 2016-2018, che FLP ha contestato e firmato, dopo mesi di battaglie legali, solo per combatterlo. Il CCNL 2016-2018 è un contratto portatore di norme capestro, che non contiene giuste soluzioni economiche, che peggiora le norme sulle malattie e non prevede alcuno sviluppo professionale per il personale delle Aree A, B e C.

GRAZIE AI SINDACATI CHE HANNO FIRMATO A FEBBRAIO 2018 IL CONTRATTO NAZIONALE, PASSANO OGGI ASSURDITA' COME L'ART. 4, DOVE PER IL LAVORO STRAORDINARIO NON VIENE PIU' DATA NEPPURE L'INFORMATIVA A LIVELLO TERRITORIALE E DI RSU!!!

L'INAIL è un Ente importante, da difendere e valorizzare strenuamente e per questo FLP INAIL è impegnata a ricercare tutte le soluzioni utili al benessere, economico e lavorativo del personale: **FLP INAIL HA CHIESTO LA MODIFICA DEGLI IMPORTI DEL COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E DEL SALARIO DI GARANZIA (Art. 6), CHE TROPPO PENALIZZANO I LAVORATORI A E B.**

GRAZIE AI SINDACATI CHE HANNO FIRMATO A FEBBRAIO 2018 IL CONTRATTO NAZIONALE, DA ANNI IL PERSONALE DELL'AREA B NON OTTIENE SVILUPPI DI CARRIERA E NON VEDE RICONOSCIMENTI PER IL PROPRIO LAVORO, IDENTICO AL PERSONALE DELL'AREA C!!!

SU QUESTO PUNTO FLP NON TRANSIGE: DEVONO ESSERE EQUIPARATI I COMPENSI DELL'AREA B A QUELLI DELL'AREA C!!!

Il Contratto Integrativo INAIL 2018, lontano dal costituire un punto di svolta a favore di lavoratori sempre più oberati a causa delle pesanti carenze d'organico, non valorizza il personale dell'AREA C e non riconosce (Artt. 7 e 8) neppure il giusto valore delle responsabilità dei Titolari di Posizione Organizzativa.

FLP INAIL ha chiesto alla delegazione pubblica di attivarsi per fare un accordo, come già avvenuto in altre amministrazioni pubbliche, che permetta di portare nel Fondo del personale i risparmi di gestione e la spesa per le varie indennità, che devono essere poste a carico dell'amministrazione.

Roma, 20 marzo 2019

Il Coordinatore Generale FLP INAIL

Tonino Alberini