



IPOTESI DI ACCORDO DI PROGRAMMA

Organizzazioni Sindacali ed Inail, consapevoli del superamento dell'attuale ordinamento professionale, non più rispondente all'attività svolta dal Personale, concordano nel sostenere in ogni sede una sua rivisitazione: l'elevata informatizzazione e l'organizzazione del lavoro per processi hanno, infatti, reso non più valide le vecchie logiche classificatorie in quanto prevalgono attività di verifica e controllo caratterizzate da crescenti responsabilità diffuse. Pertanto, a partire dalla Commissione Paritetica prevista all'articolo 12 del vigente CCNL, si adopereranno per rinvenire le più idonee soluzioni che dovranno produrre dalla prossima stagione contrattuale, meccanismi in grado di ricollocare, in particolare, il personale delle aree A e B, in ragione delle mansioni effettivamente svolte. Parimenti convengono di perseguire l'individuazione di fabbisogni sempre più aderenti alle reali esigenze dell'Ente e nuove forme di finanziamento dei fondi relativi al Personale.

In tale ottica, nell'ambito di contrattazione di secondo livello, assumono i seguenti reciproci impegni:

- avviare, previo accordo, i passaggi verticali tra un'area e l'altra ai sensi della normativa recata dal decreto Madia e, in seguito, attivando ogni possibile strumento verrà individuato a tale fine;
- tenuto conto, poi, dell'imminente avvio della procedura concorsuale pubblica rivolta ad acquisire nuovo personale, favorire soluzioni che consentano il massimo utilizzo della riserva interna prevista; in tale ottica, vista la lunga esperienza maturata dal personale in parola e il ridottissimo costo, limitato al solo differenziale economico, prevedere l'ammissione alla selezione senza la fase preselettiva che è diretta a riconoscere le competenze di base già ampiamente accertate per il personale in parola;
- parallelamente, come conseguenza della recente definizione del piano triennale dei fabbisogni, procedere ad un accordo per gli sviluppi economici all'interno delle aree da finanziarsi utilizzando una quota non superiore al 70% del compenso unico di professionalità e prevedendo di procedere ai passaggi del personale inquadrato attualmente all'apice della propria area di appartenenza al momento dell'introduzione di ulteriori posizioni di sviluppo economico conseguenti alla ridefinizione contrattuale delle tre attuali aree;
- prevedere sessioni di mobilità orizzontale verso altro profilo aprendo tale possibilità anche al personale inquadrato nell'area B in ragione dell'evoluzione dell'ordinamento professionale, come ad esempio per il ruolo di formatori.
- favorire e accelerare l'avvio di procedure concorsuali dirette al reclutamento di nuovi informatici, professionisti legali, dirigenti ecc. avendo cura di creare opportunità per il personale già in servizio;
- nel pieno rispetto delle normative in materia, prevedere che nel conferimento di incarichi di dirigenza a tempo determinato ai sensi dell'art.19 del decreto legislativo 165/2001, si

valorizzino i funzionari dipendenti dell'Istituto che vantano in relazione agli incarichi da ricoprire una riconosciuta esperienza e competenza.

- Indire, in vista delle nuove assunzioni, un bando di mobilità straordinaria che consenta di ricollocare il personale che ne faccia richiesta presso strutture disponibili, ammettendo la partecipazione anche dei colleghi sottoposti al vincolo di permanenza.
- infine, favoriranno il riappropriarsi di funzioni strategiche per i fini istituzionali come l'attività di vigilanza e il rilancio del modello sanitario.