



Roma, 25 luglio 2023

A tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori

Proposta di riqualificazione: merito al merito

Vi trasmettiamo, di seguito, la proposta di **riqualificazione di tutto il personale** in possesso dei requisiti previsti dalla norma di prima applicazione di cui agli articoli 17 e 18 del CCNL 2019-2021 inviata al Direttore Centrale Risorse Umane che, nel corso dell'odierna riunione tecnica sul CIE 2019 - 2021, ha positivamente accolto e fatta propria.

E' opportuno precisare, che la stessa non incide sulle capacità assunzionali previste dall'esterno, tanto da aver avuto informazione circa la presenza dell'Inail nel prossimo DPCM.

Roma, 19 luglio 2023

Al Direttore Centrale RU

Dott. Carlo Biasco

Oggetto: proposta per applicazione articoli 17 e 18 del CCNL 2019-2021

Come noto, gli articoli in Oggetto disciplinano rispettivamente la *progressione tra le aree* e le *norme di prima applicazione*.

In particolare l'art. 18, prevede espressamente che:

1. Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL. 2. Dall'entrata in vigore del presente CCNL ed entro il termine di cui al comma 1, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della



tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale. 3. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione. 4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. 24 Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo. 5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo. 6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza. 7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. 8. Le progressioni di cui al comma 6 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL

Come evidente dalla lettura dell'articolato si fa sempre riferimento a un costo complessivo da finanziare sia dalle ordinarie capacità assunzionali, sia mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL. Tenuto conto di quanto sopra si ritiene di avanzare una proposta che si sostanzia in un percorso avente le seguenti tappe:

- 1) Quantificazione del costo complessivo per la riqualificazione di tutto il personale attualmente inquadrato nell'area inferiore (operatori verso assistenti, assistenti verso funzionari) e in possesso dei requisiti previsti dalla tabella 3 di corrispondenza allegata al CCNL;
- 2) Individuazione del valore complessivo dello 0,55% (orientativamente € 1.420.000,00) e del totale dei budget assunzionali disponibili per il personale non dirigenziale in relazione agli anni di interesse e non ancora utilizzati;
- 3) Emanazione di un primo bando per entrambe le aree volto all'utilizzo totale dello "0,55%" e dei budget assunzionali disponibili al netto delle somme già impegnate;
- 4) Aggiornamento del PTF prevedendo un incremento dell'area superiore corrispondente ai reinquadramenti di cui al bando sub 3) e il relativo decremento dell'area sottostante;



- 5) Individuazione del budget assunzionale 2023 comprensivo delle cessazioni intervenute nello stesso anno ed emanazione di un secondo bando per il completamento del percorso di riqualificazione da finanziare interamente con quelle risorse;
- 6) Nuova rimodulazione del fabbisogno con la medesima ratio di cui al punto 4.

Rimanendo convinti che la strada principale debba restare quella di un intervento politico e legislativo, ai vari livelli, per la salvaguardia della funzione sociale esercitata dall'Istituto e corrispondentemente della valorizzazione e del potenziamento del suo Personale, crediamo che quanto sopra possa garantire una risposta importante per il superamento di una delle problematiche più annose e complicate presente in Inail.

Si rimane in attesa di riscontro.

FP CGIL

CISL FP

UILPA

USB PI

ANMI

Mercanti

Molinari

Paglia

Mencarelli

Norcia