

VERBALE

Il giorno 17/2/08 presso gli uffici dell'INAIL di P.le G.Pastore 6, Roma, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale si sono incontrate ai sensi dell'art.82, comma 1, lett. a) del CCNL 2002-2005, relativo al personale dirigente dell'area VI, per esaminare i criteri per le selezioni per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti.

Le parti, tenuto conto delle indicazioni in materia riportate nell'art.85 del citato contratto collettivo nazionale, convengono sui seguenti punti:

Requisiti di accesso ai livelli

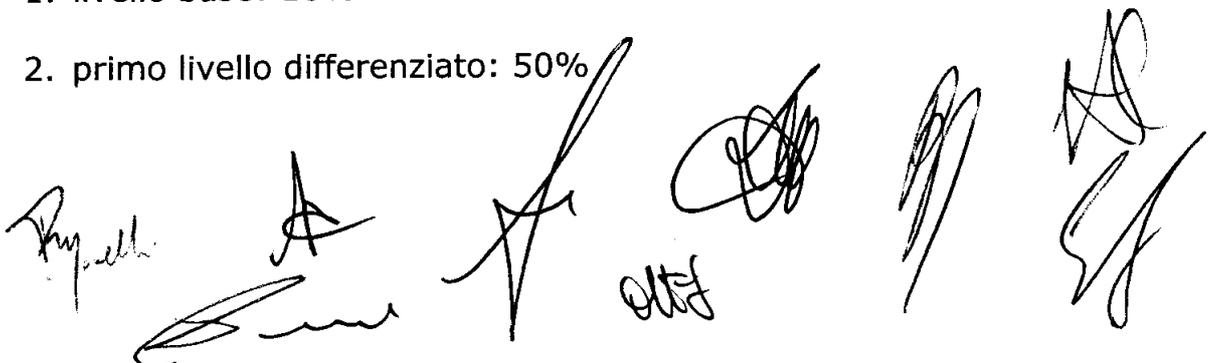
A decorrere dal 1 gennaio 2007 i requisiti per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità sono:

1. l'assenza di valutazioni negative
2. almeno 2 anni di effettivo servizio nel livello iniziale per l'accesso al primo livello di professionalità
3. almeno 6 anni di effettivo servizio nel primo livello differenziato per l'accesso al secondo

Contingenti

A decorrere dal 1 gennaio 2006, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del CCNL del 1 agosto 2006, biennio economico 2004-2005, i contingenti di professionisti cui attribuire i relativi livelli di professionalità sono i seguenti:

1. livello base: 10%
2. primo livello differenziato: 50%

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the various parties involved in the meeting.

3. secondo livello differenziato: 40%.

Le citate aliquote si applicano sui fabbisogni dei singoli rami professionali deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Procedura

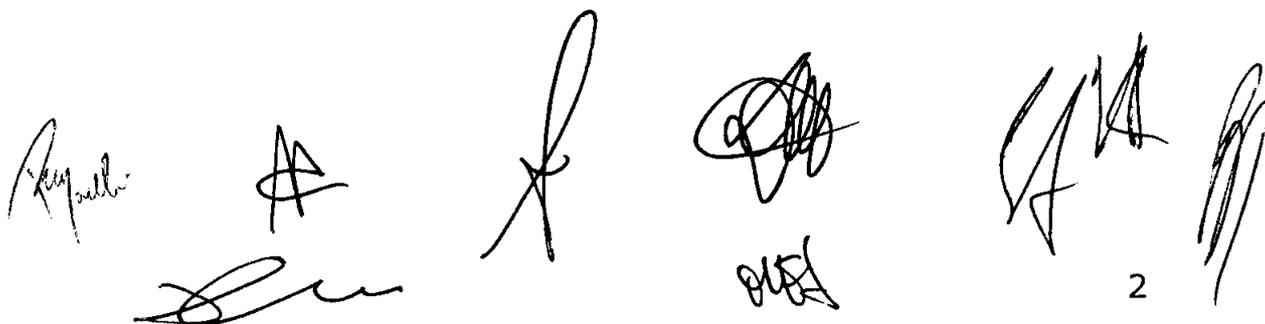
1. L'accesso ai livelli differenziati di professionalità, di cui all'art. 85 del CCNL siglato il 1° agosto 2006, avviene sulla base dei seguenti criteri:

- per il passaggio dal livello base al primo livello: esperienza acquisita nel livello base, esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999;
- per il passaggio dal primo al secondo livello: esperienza acquisita nel primo livello, titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza, esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999.

2. Le selezioni per l'accesso al primo e secondo livello differenziato di professionalità sono indette separatamente per ciascuno dei seguenti rami:

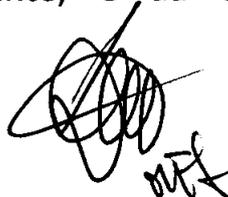
- legale
- attuariale
- tecnico relativo:
 - o all'area informatica
 - o all'area edilizia
 - o all'area accertamento rischi professionali,

in relazione alle disponibilità esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento nei relativi contingenti, indicate nel provvedimento di indizione delle procedure stesse da parte del Responsabile della Direzione Centrale risorse umane, determina resa nota con circolare del Direttore Generale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'A' in the center, and several other signatures on the right. A small number '2' is visible at the bottom right.

3. Nel medesimo provvedimento è pubblicizzato l'elenco dei professionisti ammessi d'ufficio a ciascuna procedura. Contro la mancata ammissione è possibile, nel termine di quindici giorni dalla data di notifica della relativa circolare, presentare istanza di rettifica al Direttore Centrale Risorse Umane.
4. Alla selezione per l'accesso al primo livello differenziato è ammesso il personale con almeno 2 anni di effettivo servizio nel livello iniziale, al netto delle assenze che interrompono il decorso dell'anzianità.
5. Alla selezione per l'accesso al secondo livello differenziato è ammesso il personale con almeno 6 anni di effettivo servizio nel primo livello, al netto delle assenze che interrompono il decorso dell'anzianità.
6. Sono esclusi dalle selezioni i professionisti che, alla data di cui al successivo punto 8, risultino sospesi dal servizio ai sensi dell'art. 93 C.C.N.L. del 1 agosto 2006. Se ammessi, sono altresì esclusi dalle selezioni i dipendenti che risultino sospesi ai sensi della citata disposizione alla data di approvazione della graduatoria.
7. Non possono, inoltre, essere ammessi i professionisti nei cui confronti sia stato adottato un provvedimento disciplinare superiore alla multa nel biennio precedente alla data di indizione della procedura.
8. Il possesso dei requisiti di partecipazione e dei titoli valutabili è riferito alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.
9. Alle ammissioni ed esclusioni di cui sopra provvede, con propria determinazione, il Direttore centrale risorse umane.
10. Le valutazioni sono effettuate in conformità ai criteri fissati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione acquisita agli atti del fascicolo personale di ciascun candidato.
11. Entro due mesi dalla data della circolare di cui al precedente punto 2, gli elenchi degli ammessi e i relativi fascicoli personali sono sottoposti alla Commissione di cui al successivo punto 12, che valuta i titoli posseduti dagli interessati attribuendo i punteggi spettanti e formando la relativa graduatoria.
12. La Commissione valutatrice è nominata dal Presidente dell'Istituto. Essa è composta dal Direttore Generale o da un suo delegato con funzioni di Presidente, e da un numero di



componenti esterni, non inferiore a due, corrispondenti alle discipline specialistiche presenti nello specifico ramo professionale, aventi chiara valenza professionale e comprovata esperienza.

13. Le funzioni di segretario della Commissione - anch'esso nominato dal Presidente - sono espletate da un funzionario appartenente all'area C - profilo amministrativo.
14. La Commissione conclude i suoi lavori formando la graduatoria di merito con collocazione dei candidati in ordine decrescente secondo il punteggio complessivo da ciascuno riportato. A parità di punteggio costituisce titolo di preferenza la maggiore anzianità nella qualifica e in via successiva la maggiore anzianità anagrafica del candidato.
15. In relazione alla graduatoria approvata dalla Commissione, il Responsabile della Direzione centrale risorse umane dispone l'attribuzione del livello differenziato di professionalità nei limiti delle disponibilità esistenti nei contingenti, come accertate ai sensi del precedente punto 2.

Criteria e punteggi per il passaggio dal livello base al primo livello:

1. esperienza acquisita nel livello base: **fino ad un massimo di 75 punti**
Anzianità effettiva nella qualifica, al netto delle assenze che interrompono il decorso dell'anzianità di servizio: 2 per trimestre;
2. esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999: **fino ad un massimo di 25 punti**

Ai fini della valutazione dell'operato del professionista, nell'anno di riferimento, si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione della Struttura professionale, in relazione agli obiettivi assegnati e ai carichi di lavoro, nonché dell'impegno profuso, ~~in relazione alla rilevanza degli incarichi.~~

La valutazione di cui al presente punto viene espressa dal Direttore Regionale, ovvero dal Direttore Centrale Risorse Umane in caso di professionisti incardinati in Strutture


RSE

4



Centrali, su parere formulato, rispettivamente, dal competente Coordinatore Regionale o Generale.

La rilevazione oggettiva delle attività svolte verrà effettuata con le modalità indicate, per ogni singolo ramo professionale, dalla DCRU.

A decorrere dal 1 gennaio 2009, con effetti sulle procedure da bandire con decorrenza dal 1 gennaio 2010 e successivi, in considerazione della data di adozione dei presenti criteri, la valutazione dell'operato del professionista terrà conto anche degli incarichi svolti; pertanto il punteggio di cui al presente punto verrà suddiviso nei seguenti sottocriteri: impegno profuso massimo 20 punti, rilevanza degli incarichi svolti massimo 5 punti.

Nell'ipotesi in cui il coordinatore del professionista ammesso alla selezione sia anch'esso concorrente per la medesima procedura il citato parere è formulato dal Coordinatore Generale.

La scheda di valutazione di cui al presente punto deve essere notificata al professionista interessato.

per il passaggio dal primo al secondo livello:

1. esperienza acquisita nel I livello: **fino ad un massimo di 50 punti**
Anzianità effettiva nella qualifica, al netto delle assenze che interrompono il decorso dell'anzianità di servizio: 1 per trimestre;
2. esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999: **fino ad un massimo di 40 punti:**

Ai fini della valutazione dell'attività del professionista, nell'anno di riferimento, si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione della Struttura professionale, in relazione agli obiettivi assegnati e ai carichi di lavoro, nonché dell'impegno profuso, ~~in relazione alla rilevanza degli incarichi.~~



La valutazione di cui al presente punto viene espressa dal Direttore Regionale, ovvero dal Direttore Centrale Risorse Umane in caso di professionisti incardinati in Strutture Centrali, su parere formulato, rispettivamente, dal competente Coordinatore Regionale o Generale.

La rilevazione oggettiva delle attività svolte verrà effettuata con le modalità indicate, per ogni singolo ramo professionale, dalla DCRU.

A decorrere dal 1 gennaio 2009, con effetti sulle procedure da bandire con decorrenza dal 1 gennaio 2010 e successivi, in considerazione della data di adozione dei presenti criteri, la valutazione dell'operato del professionista terrà conto anche della rilevanza degli incarichi svolti; pertanto il punteggio di cui al presente punto verrà suddiviso nei seguenti sottocriteri: impegno profuso massimo 30 punti, rilevanza degli incarichi svolti massimo 10 punti.

Nell'ipotesi in cui il coordinatore del professionista ammesso alla selezione sia anch'esso concorrente per la medesima procedura il citato parere è formulato dal Coordinatore Generale.

La scheda di valutazione di cui al presente punto deve essere notificata al professionista interessato.

3. titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza: **fino ad un massimo di 10 punti:**

a. pubblicazioni scientifiche in materie attinenti al relativo ramo professionale a stampa e purché pubblicate su riviste tecnico scientifiche a livello almeno nazionale: libri fino a 0,50, articoli fino a 0,10 **fino ad un massimo di 4 punti;**

b. diplomi post universitari di specialista in discipline proprie della branca professionale di appartenenza e utili alla attività prestata all'Istituto seguiti dal professionista e rilasciati a seguito di frequenza di corsi almeno annuali da Università pubbliche o equiparate: fino a 1,5 punti a diploma, **fino ad un massimo di 3 punti;**

c. incarichi di docenza universitaria, attribuiti con atto formale ed autorizzati - in costanza di rapporto INAIL -

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right. A small number '6' is written below the signature on the right.

dall'amministrazione in materie fundamentalmente utili alla attività prestata all'Istituto, non più di 1 punti per incarico, **fino ad un massimo di 3 punti.**

Per i legali si provvederà alla valutazione di un ulteriore titolo professionale consistente nell'anzianità di iscrizione all'albo dei cassazionisti: **fino ad un massimo di 5 punti** (1 punto all'anno).

Si riassumono quindi i punteggi, per il passaggio dal primo al secondo livello, per i legali, ferme restando le specifiche di cui sopra: esperienza acquisita nel I livello fino ad un massimo di **50 punti**, esiti della valutazione fino ad un massimo di **35 punti**, (suddivisi, a decorrere dal 1 gennaio 2009 in impegno profuso massimo 25 punti, rilevanza degli incarichi svolti massimo 10 punti) titoli professionali fino ad un massimo di **15 punti.**

Le parti, infine, convengono che i criteri di cui al presente verbale si applichino, fatte salve le indicazioni specifiche di cui ai punti concernenti gli esiti della valutazione dell'attività svolta, per il conferimento dei livelli differenziati di professionalità relativi agli anni 2007 e successivi e fino ad eventuali modifiche contrattuali in materia.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Roberto...*

CISL *Roberto (v. n. verbale)*

UIL *Augusto Della...*

CSA di CISAL/FIALP *(v. nota a verbale)*

RdB *Roberto...*

CIDA/ASDAPI *v. nota a verbale*

ANMI *Roberto...*

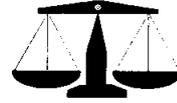
LA DELEGAZIONE

Roberto...

Roberto...

Roberto...

Roberto...



F.L.E.PAR.

FEDERAZIONE LEGALI ENTI PARASTATALI

Aderente alla CISL - FPS

Segreteria Generale

Via della Frezza, 17 - 00186 - ROMA

Tel. 338.9133792 - 06.59056335

Nota a Verbale

La CISL-FP e la F.L.E.PAR. - Associazione Legali Inail non condividono la proposta dell'amministrazione riguardante i criteri selettivi relativi al ramo legale per i livelli di professionalità previsti per le selezioni a decorrere da quella per il 2007, sottoposta all'esame e all'approvazione delle OOSS.

In primo luogo si rileva come, in riferimento al criterio contrattuale della valutazione dell'attività del professionista legale, non sia accettabile che la DCRU (*si riservi di fornire*) fornisca specifiche indicazioni per una rilevazione oggettiva dell'attività svolta senza alcuna preventiva consultazione sindacale.

Si sottolinea come tale impianto risulti in netto contrasto con quanto previsto dall'art. 36 del CCNL 1998/01, il quale prevede espressamente che i criteri che informano le procedure per la valutazione dell'attività dei professionisti siano preventivamente comunicati alle organizzazioni sindacali ed oggetto di contrattazione.

Si rileva, inoltre, che la scelta dei soggetti destinati ad operare la valutazione ex art. 36 del CCNL 1998/01 risulti anch'essa in contrasto con le disposizioni del CCNL stesso il quale prevede che la "valutazione" dell'attività dei professionisti debba essere effettuata da soggetti che abbiano la "necessaria competenza tecnica sia sotto l'aspetto della conoscenza delle specifiche discipline ... sia sotto quello della capacità di esprimere un giudizio

rigorosamente obiettivo sulla base di metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali”.

Non si ritiene che i direttori regionali o centrali, cui invece è rimessa la valutazione, possiedano le competenze richieste dalla norma contrattuale citata per valutare un avvocato con oltre 15 anni di esperienza.

Quanto, poi, al parere dei coordinatori, la previsione risulta ancora una volta in contrasto con l’art. 36 del CCNL 1998/01 ai sensi del quale dall’esito negativo della valutazione può derivare anche la revoca dell’incarico di coordinamento.

Si contesta inoltre l’eccessiva genericità del riferimento a “obiettivi assegnati, carichi di lavoro ed impegno profuso”, in quanto si tratta di espressioni che fanno riferimento a situazioni non chiare, quali i carichi di lavoro, allo stato non quantificabili, o rimesse alla pura discrezionalità, quali l’impegno profuso. A fronte di tale genericità il punteggio che si vuole attribuire è comunque eccessivo.

La CISL e l’Associazione Legali, conclusivamente, non condividono l’impostazione data dall’amministrazione ritenendo che l’adozione di criteri selettivi troppo generici e rimessi a soggetti non terzi, determini un’eccessiva discrezionalità amministrativa.

Il Segretario della CISL-FPS Paolo Pedemonti

Il Segretario della F.L.E.PAR. - Associazione Legali Inail Giuseppe Lisi



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE

ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il presente verbale e ribadisce ancora una volta, come già da tempo sta facendo, la propria contestazione sia alla procedura che alle modalità di espletamento della stessa, in quanto non si tiene conto delle singole professionalità presenti nelle aree di appartenenza e precisamente di n. 2 professionisti per l'area edilizia e n. 4 professionisti per l'area accertamento rischi professionali.

Tale considerazione non deriva da "generiche congetture di buon senso" ma da approfonditi accertamenti normativi riguardanti il Dpr. n. 43 del 13/01/1990 che ha istituito i livelli differenziati e che in due distinti periodi cita ".....ciascuna professionalità..", elemento questo confermato nei fatti nel nostro Istituto dall'esistenza di un organico differenziato per singola professionalità, anche a livello regionale. Nel corso della discussione la scrivente ha presentato al tavolo il provvedimento relativo alla procedura concorsuale svoltasi di recente in altro Ente del Comparto, la CRI, che conferma quanto sostenuto dalla RdB.

Questa O.S. non comprende come, dinanzi a queste evidenze, le altre sigle sindacali siano rimaste insensibili e l'Amministrazione non abbia dato motivate risposte alla contestazione sulla scelta adottata, visti i contenziosi che di recente si sono verificati anche per tale circostanza.

Per quanto riguarda i criteri la Rdb ha segnalato, a gran voce, i punti di criticità che a suo avviso andavano risolti e che riguardano:

- la necessità di puntualizzare come l'anzianità effettiva sia concetto diverso dalla anzianità di servizio;
- la necessità di definire la tipologia di parere che il Coordinatore Regionale o Generale devono formulare che, se non chiarita, assoggetterebbe le Consulenze al rischio di gerarchizzazione, in quanto subordinerebbe l'azione dei professionisti a quella dei Coordinatori, contro i principi contrattuali vigenti;
- la necessità di modulare il passaggio dal livello base al primo livello, cui sono stati assegnati ben 25 punti, per specificare la ripartizione tra le varie attività svolte dal professionista ed i punteggi relativi alle varie attività.

Analoga procedura, ad avviso della scrivente, andava predisposta per il passaggio dal primo al secondo livello dove i punti a disposizione sono ben 40.

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: rdb@inail.it SITO: www.rdbinail.it



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)

Quanto sopra riferito appare ancora più eloquente se si raffronta con il punto 3) del documento di lavoro (passaggio dal primo al secondo livello). Infatti in questo caso la ripartizione del punteggio complessivo (10 pt.) viene fatta in modo particolareggiato, attribuendo dei punteggi singoli ad ogni voce ma risulta comunque incompleta in quanto trascurando di considerare tra i titoli i secondi diplomi di laurea e tutti i tipi di docenze (ex. L. 195 etc.).

La scrivente evidenzia come si creino delle disparità tra professionisti in quanto per i legali è ormai consuetudine usare criteri "speciali" che, nella fattispecie, si sono tradotti in un ulteriore punteggio derivante dall'anzianità di iscrizione all'albo.

La RdB sottolinea infine che non si è tenuto conto dei criteri c) e d) previsti all'art. 85, rispettivamente per il passaggio di livello da 0 ad 1 e da 1 a 2.

Per quanto sopra esposto la Rdb ritiene che il presente verbale risulta in palese contrasto con l'art. 36 del CCNL del 16/02/1999, come richiamato all'art. 85 del CCNL del 01/08/2006, in cui si evidenzia che l'Amministrazione deve garantire l'assoluta trasparenza del processo valutativo unitamente a metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali.

Roma, 19.12.2008

RdB CUB INAIL
Coordinamento Nazionale

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: rdb@inail.it SITO: www.rdbinail.it



COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 0654873959 - fax 0654873955 – www.autonominail.it - cisal@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente O. S. nel sottoscrivere il presente accordo dichiara di non condividere che la rilevazione oggettiva dell'attività svolta venga "... effettuata con le modalità indicate, per ogni singolo ramo professionale, dalla DCRU" poiché ciò è in contrasto con quanto previsto dall'art. 36 del CCNL 1998/2001.

Aggiungasi che l'adozione di criteri selettivi alquanto generici e rimessi a soggetti terzi, determinano un'eccessiva discrezionalità; parimenti il solo riferimento all'iscrizione all'albo dei cassazionisti, peraltro di "spessore", tralasciando altri parametri oggettivi validi anche per altri rami professionali, non aiuta nell'equità della valutazione.

Rimane fermo pertanto l'intendimento della scrivente di riproporre, in sede di rinnovo del CCNL, l'abolizione o, in via subordinata, la riduzione e la modifica dei livelli differenziati.

Roma li, 17 dicembre 2008

IL COORDINATORE GENERALE
Francesco Savarese



Coordinamento Generale



FEDERAZIONE FUNZIONE PUBBLICA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI
ALTE PROFESSIONALITÀ I.N.A.I.L.

NOTA A VERBALE

La CIDA non sottoscrive il presente verbale, manifestando il proprio dissenso sia per le modalità, anche di ordine temporale, con le quali l'Amministrazione ha provveduto a disciplinare l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità, sia soprattutto per il contenuto dei **criteri a regime** individuati per il passaggio tra i diversi livelli, da quello base al primo, e dal primo al secondo.

Detti criteri, infatti, **contrastano** con quanto stabilito dall'art. 85 del vigente CCNL, nella parte in cui si omette, innanzi tutto, di dar corso preliminarmente alla prescritta fase di concertazione richiesta dall'art.82 dello stesso CCNL in ordine alla necessità di preventiva definizione dei criteri generali per la valutazione dei professionisti in applicazione dell'art. 36 del CCNL 1998/2001.

Infatti, **i criteri predisposti non riflettono quanto prescritto espressamente dal citato art. 36 1° comma** e cioè: *“Nella valutazione dell'attività dei professionisti l'amministrazione garantisce l'assoluta trasparenza del processo e l'apporto determinante in sede valutativa delle necessarie competenze tecniche sia sotto l'aspetto della conoscenza delle specifiche discipline e delle regole che le governano, sia sotto quello della capacità di esprimere un giudizio rigorosamente obiettivo sulla base di metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali,”* **ma si limitano a riportare unicamente gli elementi di valutazione indicati al 3° comma dello stesso art.36 senza enucleare, per ciascuno di essi, il punteggio (peso) assegnabile.**

A parere di questo Sindacato, la mancata sostanziale attuazione dell'art. 36 da parte dell'Amministrazione, che si limita ad un mero formalistico richiamo dello stesso, comporta riflessi sulla regolarità sia delle procedure per l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità, sia per tutte le altre selezioni riguardanti i professionisti, in quanto fondate su un modello non coerente con il più volte menzionato art.36 sotto il profilo soggettivo dei valutatori che oggettivo degli elementi presi a base della valutazione.

In conclusione, si ritiene che venga a mancare la garanzia di assoluta trasparenza del processo valutativo, con la conseguenza di un prevedibile sviluppo di contenzioso giudiziario in materia.

Roma, 17/xii/08

IL SEGRETARIO GENERALE

(dr. Umberto Immacolato)

P.S. *Stante l'incostituzionalità dei livelli differenziati, si invita l'Amministrazione ad assumere le necessarie iniziative in tal senso in sede di rinnovo del CCNL di categoria - A.*