

# ***"Accordo programmatico per la valorizzazione del ruolo sociale dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e del suo Personale"***

## **PREMESSA**

Negli ultimi anni l'Inail ha assunto funzioni sempre più complesse ponendosi quale garante di una forma di tutela globale e integrata contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, comprensiva degli interventi di ricerca, prevenzionali, curativi, indennitari, riabilitativi e di reinserimento socio-lavorativo.

In particolare, il decreto legislativo n. 81/2008 (modificato dal decreto legislativo n. 106/2009) ha integrato e ampliato le funzioni sanitarie dell'Inail, la legge n. 122/2010 ha attribuito all'Istituto le funzioni in precedenza svolte dai soppressi Ispesl, Ente di Ricerca ed organo tecnico scientifico del Ministero della Salute, e Ipsema e la legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha attribuito all'Inail competenze primarie dirette in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Inoltre, le funzioni attribuite all'Istituto durante l'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 ne hanno posto in luce con maggiore evidenza il ruolo fondamentale svolto in relazione alla medicina preventiva, alla epidemiologia e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rafforzandone la centralità quale Polo della salute e sicurezza nell'ambito del welfare pubblico.

L'ampliamento della *mission* istituzionale dell'Inail richiede un ormai indifferibile incremento delle risorse umane, quale imprescindibile condizione per consentire all'Istituto di svolgere al meglio le proprie funzioni.

Dopo anni di politiche restrittive nei confronti della Pubblica Amministrazione, contraddistinti da operazioni di tagli lineari alle dotazioni organiche e da una massiccia contrazione del turn over, si registra finalmente un repentino cambio di rotta da parte del Governo.

Infatti, le risorse del Next Generation EU, che andranno a finanziare specifici progetti contenuti all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tra i quali la Digitalizzazione, l'innovazione e la competitività del sistema produttivo e della Pubblica Amministrazione, l'istruzione, la Sanità e il Fisco, ci porranno nelle condizioni di poter immaginare uno sviluppo, non solo in termini di valorizzazione del ruolo dell'Istituto, ma anche del personale che vi opera all'interno, riconoscendone il ruolo essenziale esercitato per garantire servizi di qualità all'utenza (pur in una condizione di progressiva diminuzione della forza), attraverso l'attivazione di appositi momenti di confronto tra Amministrazione ed Organizzazioni Sindacali e la definizione degli stessi con la sottoscrizione di singoli accordi.

È proprio attraverso il sistema delle relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole e al dialogo costruttivo e trasparente e in continuità con una consolidata tradizione presente nell'Istituto, che si attua il contemperamento della missione sociale di servizio pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori,

si migliora la qualità delle decisioni adottate e si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale ed i processi di innovazione e di riforma delle pubbliche amministrazioni.

Ciò premesso, le parti convengono sui contenuti del presente *"Accordo programmatico per la valorizzazione del ruolo sociale dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro ed il suo Personale"* che costituirà un programma su cui operare nei prossimi mesi.

## **1. Acquisizione di Personale**

Ferma restando l'adozione di tutte le misure consentite dalle norme in materia volte ad un celere espletamento delle procedure concorsuali in atto, l'Istituto valuterà la possibilità di assunzioni di personale anche mediante lo scorrimento delle graduatorie vigenti, impegnandosi, al contempo, ad intervenire presso i Ministeri vigilanti e le autorità politiche al fine di intraprendere un percorso volto alla stabilizzazione del personale sanitario assunto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa per il periodo di emergenza epidemiologica, e del personale assunto con contratto a tempo determinato.

Le richieste di autorizzazione a bandire concorsi ed assumere personale saranno orientate all'acquisizione delle figure professionali ritenute necessarie per assicurare la massima funzionalità operativa nell'espletamento dei compiti istituzionali e, nell'ambito del quadro normativo di riferimento, sarà data particolare rilevanza alla valorizzazione delle risorse in servizio mediante specifiche procedure selettive interne per la progressione tra le Aree.

La predisposizione del piano triennale dei fabbisogni sarà orientata secondo criteri di flessibilità per consentire una programmazione delle assunzioni rispondente alle esigenze organizzative dell'Amministrazione. L'Istituto si impegna altresì ad attivarsi presso le autorità politiche al fine di pervenire a soluzioni legislative che consentano la realizzazione di un piano dei fabbisogni realisticamente rapportato alle funzioni svolte dall'Istituto e che permettano quindi il superamento dei vincoli economici che attualmente lo condizionano.

Per il settore Ricerca, il cui piano di fabbisogno del personale viene finanziato e asseverato dai Ministeri Vigilanti già in sede di approvazione del Piano triennale della Ricerca, l'impegno dell'Istituto sarà volto all'acquisizione di nuove risorse per rafforzare ed implementare le attività di ricerca anche su temi emergenti suscettibili di produrre innovazione e ricadute di tipo economico, ambientale e sociale, nonché alla valorizzazione delle risorse in servizio.

## **2. Disciplina di utilizzo del lavoro agile emergenziale ed utilizzo risparmi**

Il lavoro agile, pur se avviato in modo improvviso e forzato, ha dimostrato un'efficacia ragguardevole, costituendo fin dall'inizio dell'emergenza epidemiologica la modalità "ordinaria" di svolgimento della prestazione lavorativa. Questa nuova normalità, basata sulla flessibilità, l'autonomia e la responsabilizzazione del personale rispetto al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi all'utenza, continuerà a costituire un'ordinaria modalità di svolgimento dell'attività

lavorativa anche una volta finita la fase emergenziale. La strategia complessiva dell'Istituto è, infatti, volta all'adozione a regime di modelli di lavoro ibridi, basati su modalità organizzative flessibili che consentono l'alternanza tra il lavoro in presenza fisica e quello a distanza.

In tale contesto, con delibera n. 83 del C.d.A. del 23/3/2021, è stato adottato il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), quale specifica sezione del Piano della performance 2021-2023, funzionale ad una adeguata realizzazione ed a un progressivo sviluppo del lavoro agile, da intendere come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro.

In coerenza con i contenuti del citato Pola e alla luce dell'evoluzione della normativa in materia di lavoro agile, verrà predisposta una apposita disciplina regolamentare, tenuto anche conto dell'esperienza maturata durante lo stato emergenziale, al fine di promuovere una cultura gestionale orientata al risultato ed allo sviluppo delle competenze professionali.

Inoltre, le parti si impegnano ad aggiornare la disciplina regolamentare in ossequio ai principi che auspicabilmente saranno dettati con la prossima contrattazione collettiva nazionale, con particolare riferimento agli istituti accessori attualmente legati all'orario di lavoro, nonché all'eventuale riattribuzione in maniera strutturale ai fondi della contrattazione integrativa dei risparmi conseguiti attraverso lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile; obiettivi per i quali l'Istituto si impegna ad attivarsi nelle opportune sedi legislative e di definizione dei contratti collettivi nazionali.

### **3. Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro**

Il delicato ed importante ruolo assunto dall'Istituto nella crisi epidemiologica in atto, ribadito all'interno del Protocollo in parola, necessita di una costante opera di monitoraggio e condivisione da parte di tutti gli attori coinvolti.

A tal proposito, le parti concordano sull'attivazione di un costante confronto per la massima valorizzazione dell'Inail e del suo personale nel coinvolgimento dell'Istituto nelle attività di vaccinazione.

### **4. Nuovo Ordinamento Professionale**

Il prossimo avvio della stagione contrattuale per la definizione del CCNL 2019 – 2021 per il comparto delle Funzioni Centrali che, tra l'altro, sarà chiamato a riscrivere il sistema di classificazione del personale, pone a carico delle Amministrazioni e delle Organizzazioni Sindacali una responsabilità ed una opportunità per cercare di rivisitare l'attuale Ordinamento professionale, ormai risalente nel tempo, che appare non adeguato alla trasformazione in chiave digitale dei nostri processi di lavoro e che costituisce un limite alla capacità di poter riconoscere e valorizzare le reali competenze acquisite.

A tale proposito, le parti si impegnano ad affrontare, in sede di confronto sindacale, il tema della revisione dell'Ordinamento professionale, anche al fine di formulare proposte

all'Aran in sede di negoziazione per la definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

## **5. Valorizzazione dell'attività formativa**

I sottoscrittori del presente accordo, da sempre sostenitori della funzione strategica della formazione, si danno reciproco impegno a rilanciarne l'azione formativa e a garantire un'offerta coerente con le esigenze del contesto interno ed esterno ed in linea con i consueti standard qualitativi della formazione Inail.

Assume rilievo fondamentale, in tal senso, sostenere il personale nello svolgimento del proprio ruolo nella situazione di forte mutevolezza e instabilità che caratterizza l'attuale quadro di riferimento.

A tal proposito le parti riconoscono l'importanza della formazione specifica del personale della ricerca, anche attraverso gli strumenti previsti dal relativo CCNL di comparto, al fine di ottimizzare l'utilizzo di tutte le risorse disponibili, nella consapevolezza che la valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività di ricerca.

L'introduzione di modelli di lavoro ibridi sarà, pertanto, accompagnata da percorsi di evoluzione della cultura organizzativa e da azioni di rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale, nei diversi ruoli rivestiti. Al riguardo l'offerta formativa sarà finalizzata anche a sostenere responsabilizzazione e autonomia rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Anche riguardo all'innovazione digitale in atto, la costante esigenza di sviluppare nuove competenze e capacità di riorientare ruoli e professioni, consentirà di esprimere un' incisiva, ampia e variegata azione formativa anche in termini multidisciplinari e interfunzionali.

La centralità del reclutamento di nuovo personale, dopo svariati anni di blocco o contingentamento delle assunzioni, assume un rilievo strategico per l'assetto futuro delle pubbliche amministrazioni che per generare valore hanno necessità di reclutare e, poi, di formare le risorse di nuova acquisizione.

Ciò rappresenta una delle direttrici fondamentali della funzione formazione quale leva strategica e gestionale, che mira all'inserimento delle nuove risorse nella realtà istituzionale e organizzativa dell'Ente, attraverso strutturati percorsi di sviluppo che consentano, al contempo, di sviluppare e mantenere un forte senso di appartenenza.

## **6. Contrattazione Integrativa di Ente - parte economica - ed esigibilità della stessa**

I ritardi accumulati negli anni rispetto alla sottoscrizione degli accordi integrativi di Ente, e le inevitabili conseguenze in tema di progressioni economiche, pongono la necessità di definire gli accordi nel corso dei primi mesi dell'anno di riferimento degli stessi.

A tal riguardo, le parti si impegnano ad adottare tutte le iniziative idonee ad addivenire all'avvio della prevista contrattazione entro 2 mesi dall'avvenuta certificazione dei CIE, Funzioni Centrali e Ricerca, relativi all'annualità precedente.

L'Istituto si impegna altresì ad attivarsi presso gli organi di controllo per garantire l'esigibilità dei contratti integrativi nel più breve tempo possibile dal termine del processo di definizione e sottoscrizione dell'ipotesi.

## **7. Contrattazione Integrativa di Ente – parte normativa**

Le parti si impegnano ad avviare il confronto sui CIE entro 6 mesi dalla sottoscrizione dei nuovi CCNL, con particolare riguardo alle modalità di conferimento degli incarichi di posizione funzionale fissa e organizzativa, di orario di lavoro, di mobilità sia territoriale che tra i profili professionali, di mobilità tra profili a parità di livello e all'attuazione di tutti gli istituti previsti dai CCNL (Funzioni Centrali e Ricerca).

## **8. Comparto Area delle Funzioni Centrali e Ricerca e Nuovo Modello Organizzativo**

Le parti convengono sulla necessità di avviare, in tempi rapidi, specifici confronti per individuare idonee soluzioni in ordine alle varie questioni pendenti, in particolare sui seguenti aspetti, alcuni dei quali già oggetto di impegno tra le parti:

- definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi di coordinamento non generale per i professionisti;
- pesatura degli incarichi dirigenziali;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale: valutazione di miglioramenti e correttivi innovativi atti a rendere maggiormente rispondente il sistema alle caratteristiche dei diversi profili presenti nell'Istituto;
- definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi di Direttore di Dipartimento, di Responsabile di Laboratorio e Sezione tecnico-scientifica e di Direttore di UOT;
- evoluzione del modello organizzativo attraverso l'istituzione di un tavolo di confronto finalizzato alla valutazione dell'attuale assetto organizzativo, individuando soluzioni condivise idonee ad ottimizzare l'azione dell'Istituto.

## **9. Modello sanitario**

Riconoscendo la rilevanza strategica del settore sanitario, riabilitativo e di reinserimento sociale e lavorativo, le parti concordano sull'opportunità di rivederne l'assetto organizzativo in tempi certi individuando soluzioni condivise idonee ad ottimizzare l'azione dell'Istituto nel medesimo settore, con particolare riferimento a tutte quelle prestazioni sanitarie volte al recupero dell'integrità psico-fisica degli infortunati e dei tecnopatici.

## **10. Servizio sociale**

In relazione alla crescente importanza assunta dalle attività di Servizio Sociale, le parti propongono la realizzazione di un costante confronto al fine di individuare idonee soluzioni organizzative e di valorizzazione delle stesse.

## 11. Attività di Vigilanza

Le parti si impegnano a sostenere in tutte le sedi istituzionali la necessità di procedere, con iniziative condivise dirette ad una revisione del decreto legislativo 149/2015 al fine di riacquistare le prerogative in tema di vigilanza assicurativa, pur mantenendo la previsione di un ruolo di coordinamento da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

## 12. Attività di Ricerca

Le parti convengono che sia indispensabile un confronto continuo per la valorizzazione della missione Ricerca dell'Istituto, anche mediante la previsione di adeguata dotazione di risorse umane e strumentali. La missione Ricerca anche in questi mesi di emergenza pandemica ha infatti dimostrato la propria capacità di garantire un presidio fondamentale per il Paese sulle tematiche di salute e sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, aumentando la visibilità dell'Ente anche attraverso apprezzamenti pubblici da parte degli organi di Governo Nazionale.

Roma 14 luglio 2021

<b>PER L'INAIL</b>	<b>LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE</b>
<b>FIRMATO</b>	
	<b>CGIL FP</b>
	<b>CISL FP</b>
	<b>UIL PA</b>
	<b>CONFINTESA FP</b>
	<b>CONFSAL-UNSA</b>
	<b>FLP</b>
	<b>ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM</b>
	<b>DIRSTAT FIALP</b>
	<b>FLC CGIL</b>
	<b>CISL SCUOLA</b>
	<b>FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA</b>
	<b>FEDERAZIONE GILDA UNAMS</b>