



Ai Lavoratori INAIL

PROMEMORIA

Alla vigilia del secondo incontro politico sul Modello Organizzativo INAIL 2013, in un'ottica di **responsabilità**, trasparenza e chiarezza, che a nostro avviso, deve caratterizzare il rapporto tra chi rappresenta i Lavoratori e chi, a diverso titolo, rappresenta l'Ente, la UILPA INAIL ritiene di anticipare alcuni argomenti sui quali **"desidera"** che sia concentrata l'attenzione.

In primis confrontarsi sul significato che si vuole dare al concetto di **prossimità** di cui alle "linee guida e criteri generali per la riorganizzazione" deliberate dal CIV, ripreso dal documento di riorganizzazione e ribadito dal Presidente dell'INAIL nella relazione annuale 2012.

A nostro avviso **prossimità** significa trovare tutte le soluzioni organizzative necessarie per non declassare e/o chiudere **nessuna** struttura sul territorio!

Come si potrebbe fare? noi pensiamo, per esempio, che si potrebbe "ridisegnare" la struttura della Direzione Generale intorno a **7/9** Direzioni Centrali (la proposta ne prevede 11) e ad aggregare le attività degli Uffici in modo che il rapporto medio dipendenti/dirigenti passi da **22/1** a **32/1** (nelle D.R. è **60/1** e nelle Sedi è **100/1**).

Si potrebbero liberare così "risorse" (minimo **2** Dirigenti Generali e **14** Dirigenti) sufficienti per non declassare nessuna Regione e nessuna sede di tipo A. **Sarebbe operazione impossibile? Si potrebbe fare? Perché no?**

Sempre a proposito di **prossimità**, sarebbe interessante valutare anche l'opportunità o meno di ridurre il numero delle sedi che insistono sulle città Metropolitane. Noi pensiamo che dovrebbe essere **evitata** la rigidità, propria delle decisioni prese lontano dal territorio, lasciando la facoltà decisionale alle competenze dei Direttori Regionali per fare in modo, invece, che le sedi delle città Metropolitane possano rappresentare un importante elemento di **flessibilità organizzativa**.

Si pensi a quante **sedì B** potrebbero non essere **declassare**, e/o a quante **sedì C** non essere **chiuse** con i solì risparmi gestionali derivanti dalla ridistribuzione delle competenze di una Sede A in una città Metropolitana.

E' una ipotesi praticabile? è troppo difficile?

In secondo luogo approfondire la valutazione sugli elementi che sono stati presi a base per individuare la collocazione delle responsabilità Dirigenziali nelle strutture Territoriali e Centrali. Dalla lettura del documento sembrerebbe che l'elemento determinante, almeno per le Sedi, sia stato individuato nel carico di lavoro, ma se così fosse, a nostro avviso, si evidenzerebbero più di una qualche incongruenza organizzativa, che meriterebbe di essere approfondita, non fosse altro per il divario tra gli estremi carichi (massimo oltre 120.000 e minimo circa 40.000).

Sulle altre strutture invece (Direzioni Regionali e Generali) chi scrive, non ha trovato sufficienti indicazioni per capirne "la logica";

Da ultimo verificare la reale fattibilità di collocare alcune Consulenze Professionali quali la CTE e la CIT in posizione di staff rispetto alle "così dette" direzioni di riferimento (DC PATRIMONIO e DCSIT). A nostro avviso tale idea, oltre che **"fantasiosa"** e **incomprensibile**, ci appare anche **immotivata** sia dal punto di vista delle prerogative Contrattuali (soprattutto nella parte in cui sono definite le modalità attraverso le quali si esercita l'autonomia professionale - a meno che non si voglia incidere proprio su questo versante, ma allora bisognerebbe avere la forza di modificare il CCNL -) che di quelle funzionali, infatti, non si riesce a capire per quale "arcana ragione" una Consulenza Professionale dovrebbe "funzionare meglio" se in staff al Direttore Centrale invece del Direttore Generale come tutte le altre Consulenze!

Roma 16 luglio 2013

Il Coordinatore Generale
UILPA INAIL
Augusto Delle Monache