Pubblico Impiego - Portale Nazionale

Quali prospettive per il personale nell'Inail del futuro? E quale sarà l'Inail del futuro?



Nazionale, 14/02/2019

“L’Inail è dunque oggi l’unico ente in grado di operare a tutto campo per la tutela della salute negli ambienti di lavoro e di vita, fornendo assicurazione e indennizzo; prevenzione e ricerca scientifica; interventi di cura, riabilitazione e reinserimento ai lavoratori infortunati e servizi di consulenza certificazione e verifica alle imprese” (cfr. sito dell’INAIL)

Nei giorni scorsi abbiamo avuto un lungo incontro con il Direttore Generale e con il Direttore Centrale DCRU per affrontare il problema ormai gravissimo della progressiva riduzione del personale, anche a fronte delle prossime uscite legate a “Quota 100”.

Durante l’incontro l’Amministrazione ha chiarito di aver utilizzato tutte le possibilità assunzionali previste dalla normativa vigente nel triennio 2016/2018 specificando che in questi tre anni sono state fatte 421 assunzioni.
Un palliativo, seppur l’unico possibile, visti i continui interventi legislativi che hanno limitato fortemente la possibilità di turn-over e quindi di ricambio generazionale all’interno della Pubblica Amministrazione. Un palliativo, anche considerato che le previsioni di cessazioni per le sole pensioni cosiddette di vecchiaia riguarderà, nel biennio 2019-2020,148 unità.

I nostri calcoli, basati sui documenti ufficiali, ci dicono chiaramente che solo nell’ultimo triennio la riduzione del personale delle aree A, B, C si aggira intono alle 1.000 unità, facendo registrare una riduzione delle presenze di oltre 5.000 unità negli ultimi 15 anni. Ad oggi la forza presente nell’Ente si è ridotta a 7.829 unità (dato che non include il settore della Ricerca); è inevitabile che in questo contesto il fenomeno del mansionismo dilaghi oltre

misura per sopperire alle carenze ormai croniche di personale.

Tale situazione ha effetti devastanti nell'organizzazione del lavoro, nei relativi carichi di lavoro e di conseguenza nelle risposte all'utenza.

Per essere molto concreti abbiamo illustrato all'Amministrazione alcune semplici rilevazioni utilizzando il "portafoglio" di alcune sedi territoriali. Si tratta certamente di un indicatore - quello del "portafoglio" (ovvero numero di PAT da un lato e numero di rendite, infortuni dall'altro) - imperfetto e non esaustivo ma che, confrontato con il personale effettivamente operante nelle aree Aziende e Lavoratori, dà un'idea di quali sono i reali carichi di lavoro. Per fare un solo esempio ad Udine poco più di 5 persone, a prescindere dal loro inquadramento funzionale e dalle relative responsabilità professionali, devono gestire 26.398 PAT.

Durante l'incontro l'Amministrazione, a parte l'indicazione che provvederà alla predisposizione del piano triennale delle assunzioni 2019/2021 da concordare con il Dipartimento della Funzione Pubblica - fatto che consideriamo del tutto ovvio anzi dovuto- non ha fatto menzione di alcuna strategia o azione complessiva, nemmeno a grandi linee, che intenda perseguire per gestire nel prossimo futuro questa situazione gravissima dovuta alla carenza di personale nell'Ente. Di contro riscontriamo invece che, quasi ignorando lo stato delle strutture e l'affanno con cui quotidianamente hanno a che fare per garantire risposte all'utenza, si continuano a determinare obiettivi sempre più irraggiungibili…

Non vorremmo che dopo la riorganizzazione fondata sulla contrazione del personale imposta dalla spending review si procedesse ad una nuova riduzione, motivata questa volta dai processi di implementazione della digitalizzazione a sostegno dello sviluppo del nuovo modello organizzativo territoriale per poli funzionali.

Infatti da qualche tempo circolano voci, peraltro confermate da alcuni dirigenti, su quello che sarà lo scenario futuro atteso per l'INAIL, che avrà necessità di molto meno personale (quanto? quattro o cinquemila? chissà…).
Non possiamo nascondere le nostre serie preoccupazioni sulla reale efficacia di questo "nuovo" modello organizzativo e la nostra preoccupazione, non solo per il personale ma anche e soprattutto per una tempestiva e qualificata risposta all'utenza. E di conseguenza per il ruolo dell'Inail nel prossimo futuro.
La soluzione vera non può che essere quella di un piano straordinario di assunzione di giovani se si vuole tener fede, nei fatti e non solo a parole, alle finalità che l'INAIL ha nel suo mandato istituzionale, anche considerando che il numero degli infortuni, soprattutto quelli gravi e mortali, continua a rimanere troppo alto.

Dopo anni interminabili di blocco del turn-over, la Pubblica Amministrazione si trova ad un passo dal collasso e la USB INAIL invita tutti a partecipare alla campagna per nuove assunzioni che USB Pubblico Impiego ha posto tra i principali obiettivi della sua azione sindacale, come unica alternativa necessaria per scongiurare processi di privatizzazione,

che si sono dimostrati del tutto fallimentari.

USB INAIL