



Pubblico Impiego - Inail

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO CI VORREBBE BEN ALTRO



, 13/05/2019

*“La forza dell’Istituto è interessata da una progressiva contrazione connessa alla cessazione per pensionamento. L’età media del personale dell’Istituto si attesta su valori indicativi di una quota significativa di risorse vicine all’età pensionabile, la cui cessazione **potrà nei prossimi anni generare la perdita di competenze necessarie per garantire le performance dell’Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio**” (Relazione Tecnica a supporto della predisposizione del piano Triennale dei Fabbisogni del Personale).*

Appare evidente che l’allarme lanciato dalla USB, ormai da qualche tempo, sulle conseguenze della progressiva e costante riduzione del numero dei lavoratori presenti nell’Istituto, **con l’inevitabile aumento dei carichi di lavoro e del ricorso al mansionismo**, era assolutamente fondato.

I numeri riportati nelle tabelle della Relazione Tecnica sono impietosi.

La riduzione percentuale della Forza in relazione alle future cessazioni nel triennio 2019/2021, non solo non si arresta ma si aggrava in modo preoccupante.

FORZA

Dirigenti II fascia -9,4%

Medici II L. -31% (con un'esigenza di 54 unità nel triennio)

Medici I L. -12% (con un'esigenza di 137 unità nel triennio)

Prof. Tec. Edil. -14%

Legali -5%

AREA C

Amministrativi -15,8% (con un'esigenza di 1.111 unità nel triennio)

Informatici -25% (con un'esigenza di 92 unità nel triennio)

Socio Educativi -5% (con un'esigenza di 19 unità nel triennio)

Tecnici -19% (con un'esigenza di 38 unità nel triennio)

Infermieri -3%

Tecnici RX -11,8%

Fisokinesiterap. -2%

AREA B

Amministrativi -5%

AREA A

Amministrativi -14,5%

Gli Ispettori di Vigilanza, che sono inseriti in un profilo ad esaurimento, fanno registrare una riduzione percentuale pari a -18%.

Nella definizione del nuovo fabbisogno, la crescita numerica nei vari profili rispetto alla forza presente in Istituto al 31/12/2018, e alle previsioni di uscita nel triennio 2019/2021, **sembra affrontare solo l'emergenza, cercando di tamponare le falle ormai vistosissime, per altro senza riuscirci.**

Medici II L +27 unità, Medici I L. +94 unità, Profess. Tecnici Accert. Rischi e Preven. +29 unità, Prof. Tecnici Edili. +22 unità, Informatici +42 unità, Socioeducativi +12 unità, Tecnici +25 unità, Fisiokinesiterapisti +11 unità.

Clamorosa la perdita del profilo Amministrativo di area C dove il nuovo fabbisogno nel triennio 2019/2021 fissa un aumento di +568 unità rispetto ad una esigenza di personale nel triennio di 1.111 unità, individuate nello stesso documento (Tab 4.2).

I nuovi arrivi non riusciranno a compensare le necessità.

Subiscono una contrazione anche gli Amministrativi dell'area B (-34 unità), gli Ispettori Di vigilanza (-54 unità) per i quali è impossibile un incremento visto il ruolo ad esaurimento, e gli Amministrativi dell'area A (-48 unità).

La definizione di queste quantità e della spesa relativa, è stata ottenuta con riferimento ad un progetto di riorganizzazione pressoché sconosciuto ma che **prevede il ripensamento del modello di servizio attraverso l'adozione di logiche di delocalizzazione delle fasi di lavoro e la ridefinizione degli ambiti di responsabilità e di presidio territoriale**". Affermazione questa che meriterebbe un necessario approfondimento non solo perché sorge spontanea la domanda "in concreto che significa?" ma anche per comprendere se realmente il piano triennale è coerente con il nuovo progetto di riorganizzazione.

Solo per fare un esempio, nella relazione tecnica si parla di **Dando per scontato che tale rafforzamento passa anche attraverso la funzione del personale sanitario non medico, ci sorge spontaneo evidenziare che mentre la forza al 31.12.2018 degli infermieri è pari a 681 unità, il fabbisogno nel triennio vede una riduzione a 675 unità. Riduzione certamente non conciliabile con l'ipotesi di rafforzamento.**

Per quanto ci riguarda, viste le attuali condizioni lavorative ed i carichi di lavoro posti alla base della valutazione del sistema premiante, il fabbisogno individuato non sembra affatto sufficiente a garantire le risorse umane necessarie all'erogazione futura delle prestazioni all'utenza, che nel frattempo sono aumentate in termini quantitativi e qualitativi.

Tanto meno ad assicurare la necessaria copertura delle competenze per l'evoluzione del

front office e la “nuova gestione accentrata” del back office prevista, come detto a grandi linee, dal progetto di riorganizzazione.

Una perplessità che aumenta di fronte al fortissimo accento posto sulla “leva tecnologica” e sulla digitalizzazione dei processi lavorativi, ritenuti fattori chiave di trasformazione per conseguire sicurezza e performance dei processi e dei servizi, che tuttavia fino ad ora, al contrario, non hanno garantito un vero supporto, rivelandosi a volte fattore di blocco e di ostacolo alle attività quotidiane.

Ancora meno convincente il richiamo alla necessità di acquisire competenze specifiche connesse all'utilizzo dei social network come canale di comunicazione tra PA e cittadino, ed a quelle relative all'attività immobiliare e mobiliare, confermate, oltre che nei numeri dei fabbisogni, nell'autorizzazione data all'Istituto a sottoscrivere quote o azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio chiusi, vecchia e mai dismessa “vocazione finanziaria” dell'Istituto.

Di fronte a tale scenario appare solo come “un dovuto istituzionale” il continuo richiamo al principio della “tutela integrata” ed al rafforzamento della attività prevenzionali, sanitarie e per il reinserimento del lavoratore infortunato e tecnopatico che, a nostro avviso, dovrebbe trovare ben più forte conferma sia rispetto ai timidissimi numeri in aumento del profilo, sia nella valorizzazione delle competenze già presenti.

Ancora una volta quindi, anche in termini di determinazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale, si assiste di fatto al mantenimento di un “**profilo basso**” da parte dell'Amministrazione rispetto al ruolo ed alle delicatissime funzioni dell'INAIL ed alla gravità e all'ampiezza del fenomeno delle morti e degli incidenti sul lavoro.

Una previsione priva di coraggio ed orgoglio che, senza riuscirci, si limita a tamponare il contingente attraverso la pedissequa attuazione delle “norme vigenti” e rinuncia, anche nei numeri, a dare battaglia per un rilancio vero dell'attività istituzionale, limitandosi al “compitino” d'obbligo.

In ultimo, ma non ultimo, sottolineiamo che **questi numeri rappresentano un ulteriore limite allo sviluppo delle progressioni di carriera**, in relazione alla percentuale che sarà possibile utilizzare per i passaggi tra le aree.

Un blocco determinato non solo dagli interventi legislativi legati alla disastrosa politica della spending review, **ma anche da quelle stesse organizzazioni sindacali che hanno firmato il Contratto Nazionale di Lavoro 2016/2018, rinviando “sine die” la definizione di un nuovo Ordinamento Professionale.**

Organizzazioni sindacali che oggi, senza pudore, si appellano al Presidente dell'Istituto affinché intervenga su questo tema, presso l'ARAN, per una soluzione

che va ricercata proprio nella loro (ir) – responsabilità.

Un comportamento che grida vendetta, visto l'ultimo contratto integrativo 2018 firmato che, proprio in attuazione del CCNL sottoscritto, applica le famose “fasce di Brunetta”, individuando a priori una quota del 20% del personale più meritevole di tutti gli altri a ricevere un aumento del premio legato all’apporto individuale, mentre il numero dei lavoratori in servizio si è ridotto inesorabilmente negli ultimi anni e, visto il Piano Triennale del Fabbisogno, continuerà a ridursi altrettanto inesorabilmente.

USB P.I. INAIL