



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
 Tel. 06 5487 3954 – 06 5487 3957
confsal-unsal@inail.it - www.autonomoinail.it



per il Personale
 Area Funzioni centrali
 (ex EPNE)

Circ. N. 34-2025

Roma, 14 luglio 2025

IL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

L'ipotesi del Nuovo Modello Organizzativo e dei Servizi è stata, finalmente, resa pubblica ancorché nei suoi tratti macro, una scelta che può essere letta in vario modo e, come sempre, noi scegliamo quella più aderente al nostro modo di approcciarci alle dinamiche che investono il nostro Istituto, in verità, aiutati da un'analisi complessiva delle varie dichiarazioni rese in diverse occasioni e dal consueto ottimismo che ci contraddistingue.

Il Presidente D'Ascenzo e tutto il CdA, infatti, hanno dato prime indicazioni per lasciare alle OO.SS. il compito di fornire un motivato contributo e, solo dopo, aprire una discussione, ciò in pieno accordo con il Direttore Generale, dr. Fiori, per infine, decidere.

Il Direttore Generale ha precisato di voler coinvolgere, come giusto che sia, evidentemente perché non audito nella fase di stesura del progetto (eccezion fatta per i due giorni di Napoli), il management centrale e territoriale, ma anche i rappresentanti delle OO.SS. territoriali e, noi aggiungiamo, gli OPI, organismi contrattualmente dedicati a occuparsi di innovazioni quali quelle proposte.

Piace l'incipit – ("**rendere le nostre persone, il nostro autentico capitale umano, protagonista del cambiamento**") – che vuole porre al centro della riorganizzazione "la persona", ovviamente non solo i Lavoratori e le Aziende che a noi si rivolgono quanto lo stesso Personale dell'Ente.

Incipit interessante e condivisibile, anche perché coerente con i tanti contributi forniti dalle scriventi **CONFSAL-UNSA** e **DIRSTAT-FIALP-UNSA**, da tempo trasmessi ai Vertici, che vede il Direttore Generale affermare la volontà di **rendere più attrattivo l'Istituto** creando **opportunità di crescita professionale ed economica**, implementare i benefit e le risorse, per rendere vivibile e "interessante" lavorare in INAIL.

Allo stesso modo, risulta condivisibile il **criterio guida di privilegiare il territorio** e potenziare o ripristinare i tanti servizi, molti dei quali in pratica oggi in molti casi "negati", come le radiologie che, invece, potenziate con più moderne strumentazioni, potrebbero essere oltremodo utili al Paese anche per abbattere le lunghe code del SSN, unitamente a tutto ciò che può esaltare la funzione sociale dell'Ente per condurlo, veramente, verso una indispensabile valorizzazione al pari di quella che va garantita al suo Personale.

Pur in una complessiva condivisione, riteniamo, tuttavia, che **alcune ipotesi avanzate sul piano organizzativo, debbano procedere con una maggiore gradualità**, in quanto scontano la lentezza della burocrazia, soprattutto quella della politica, quindi, del Legislatore che deve assolutamente intervenire per rendere fattibili alcune importanti innovazioni.

Dobbiamo, infatti, contestualizzare i buoni propositi con una realtà che già mostra quotidiane difficoltà per una **atavica carenza di Personale** e una **diffusa insoddisfazione** dello stesso Personale **per tante piccole, e grandi, questioni da troppo tempo in sofferenza che rischiano di diventare insopportabili**, come quella che da anni investe i nostri Professionisti, fermi da oltre due decenni al primo livello differenziale, ma anche più spicciole come i ritardi, che con fatica la DCRU sta cercando di eliminare rispetto alla contrattazione integrativa e alle procedure da realizzare.

Una doverosa premessa, questa, per evidenziare quanto sia irrealistico e ingessante soltanto ipotizzare di collocare la **funzione Organizzazione** proprio all'interno di quest'ultima Direzione Centrale, soluzione che, per chi da anni è in Istituto, evoca tristi ricordi per precedenti esperienze assolutamente da dimenticare.

Riteniamo, infatti, che una **funzione Organizzazione** debba essere **autonoma e elevata a rango di Direzione Centrale**. In questa direzione, del resto, si era espresso il dr. Fiori nel suo primo incontro con il Sindacato circa un anno fa, ricevendone il pubblico plauso.

Infatti, detta funzione è l'anima di qualsiasi Azienda, pubblica o privata che sia, di supporto, quindi, a tutta la complessa macchina INAIL attraverso una **funzione Audit** intesa come servizio al territorio per "auscultarlo" e organizzare al meglio l'attività anche attraverso l'ottimizzazione dei processi lavorativi, ovvero l'utilizzo delle buone prassi, non dimenticando il rispetto della normativa e l'attenzione a possibili derive.

La funzione Organizzazione, infatti, al pari del **processo valutativo**, va rivista, in quanto deve contribuire a rilevare i fabbisogni anche formativi per migliorare, ottimizzare e rendere sempre più funzionale il processo della formazione e le modalità di somministrazione.

Il limite delle undici Direzioni Centrali (accanto a quello posto al numero delle Direzioni Regionali di prima fascia), quindi l'impossibilità ad accrescere, in autonomia, quel famoso organico e forza, ci impone di **ridimensionare il rango che il progetto vorrebbe assegnare all'Ufficio legislativo** che, però, è necessario istituire. Infatti, le esperienze passate, che hanno segnato un'assenza dell'Istituto in importanti provvedimenti inerenti il mondo del lavoro, le difficoltà ad ottenere risposte ai tanti problemi presenti, alcuni dei quali anche qui ricordati, uno su tutti la carenza di Risorse Umane, ovvero la mancata trasformazione in norma di emendamenti vitali per l'Ente (come la stabilizzazione dei colleghi assunti durante il COVID), le mancate risposte alle esigenze della funzione sanitaria, visti anche i propositi indicati dai Vertici sul nuovo INAIL, rendono assolutamente indispensabile la sua istituzione.

Una manutenzione e migliore distribuzione dei compiti alle altre Direzioni indicate va operata e non faremo mancare, come sempre, i nostri suggerimenti, ma, in questa sede ed in questa fase dell'analisi, ci limitiamo a commentare l'**indispensabilità di una Direzione Centrale Organizzazione** autonoma, le ragioni per non appesantire una DCRU che ancora non ha trovato un assetto ottimale, anche se è sulla buona strada, e l'obbligata scelta di **procedere per gradi con l'Ufficio legislativo**.

Una struttura, quest'ultima, dovuta e necessaria ma che, in questa fase, sarebbe anche impossibile organizzare nei termini ipotizzati per carenza del Personale che si dovrebbe assegnare. Sugeriamo, invece, di dedicarci nell'immediato a trovare i mezzi per accrescere Organico e forza che, in futuro, potrebbero consentirci ulteriori aggiustamenti anche perché riteniamo e suggeriamo che **il Modello non potrà che essere dinamico e soggetto a progressive manutenzioni**.

Ultime notazioni vorremmo dedicarle all'**accorpamento, di assoluto buon senso, di Ricerca e Prevenzione**, alla necessità di eseguire alcune sottolineature alla Direzione della Compliance per modifiche che proporremo, per **capire meglio cosa viene scorporato dall'attuale DCRA**, soprattutto, per sottolineare **come dovremo occuparci anche degli effetti pratici della ristrutturazione** per affermare l'indispensabilità di collegare al riassetto un accordo speculare a quello realizzato nel 2013 per **salvaguardare i possibili mutamenti anche inerenti i processi e le connesse indennità** per il Personale, per finire, l'**anomalia delle Consulenze non poste in staff al Direttore Generale**.

Come sempre, ribadiamo il nostro impegno ad avanzare proposte per migliorare e, conseguentemente, opereremo non per criticare l'operato altrui senza contrapporre soluzioni che appaiono più convincenti perché calate nel contesto del possibile che, purtroppo, spesso non coincide con quanto vorremmo e sarebbe necessario.

Un capitolo a parte andrà dedicato al Modello Sanitario, tema fondamentale ma ancora da sviluppare, intanto vi informiamo che continueremo a tenervi aggiornati.

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
F.to Francesco Savarese