FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

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

DIRSTAT
FIALP
UNSA
per il Personale Area Funzioni centrali (ex EPNE)

Circ. 49/2026 Roma, 23 novembre 2026

dal 1946 il Sindacato Autonomo dell'Inail

COLLEGHI: CHIEDIAMO LA VOSTRA COLLABORAZIONE …

Sono ormai alcuni anni che chiediamo con ogni mezzo un Nuovo Modello Organizzativo e Sanitario, in particolare riteniamo che debba esserci una Direzione Centrale Organizzazione autonoma.

La richiesta è motivata dalla necessità di avere una struttura capace di far emergere quanto tutto il Personale fa e sa, ma Vertici e parte della Dirigenza fanno finta che il problema non esista, ovvero cercano di nascondere o di non curarsene, mentre pretendono dal Personale ogni sforzo per realizzare gli obiettivi assegnati, peraltro, sempre più sfidanti.

La verità è che siamo pochi, l'organico non è adeguato ai reali bisogni e non siamo più in grado di garantire i servizi ai nostri Utenti.

Il Direttore Generale e questa DCRU hanno dato nuovo impulso alle assunzioni, ma sono una goccia nel mare, non basta e non può bastare anche perché, nonostante gli sforzi e le dedicate assunzioni, per tantissimi noti motivi, che qui evitiamo di citare per l'ennesima volta, non consentono assunzioni dove più servono e i colleghi in servizio non sono equamente distribuiti (nel senso che le carenze non risultano omogenee sul territorio).

Va affrontato il problema ed urge che il Presidente e tutto il CDA vengano al Tavolo per trattare queste e altre questioni invece di continuare a negarsi, anche perché, agli occhi nostri e del Personale tutto, appare che nulla stanno facendo in proposito.

Un organico che ha subito i tanti tagli lineari e che, più volte, abbiamo dimostrato che non erano dovuti, perché siamo l'unica Amministrazione che si era autoridotta quale conseguenza dell'informatizzazione, organico non adeguatamente incrementato dal lievitare di tanti servizi (come la prevenzione) ovvero nuovi compiti (come l'ampliamento della base assicurativa, ad es. studenti e insegnanti) non può rispondere alle attese.

Il mantra che molti recitano di un sostanziale bilanciamento tra una riduzione degli infortuni e l'incremento delle malattie professionali è una clamorosa bugia.

Infatti, il lavoro necessario per queste ultime è enormemente superiore ad una pratica d'infortunio e la riprova la rinveniamo anche nella mole di contenzioso che è vertiginosamente lievitato.

Peraltro, siamo più che certi che moltissime attività espletate non sono rilevate come carichi di lavoro, altre attività, ritenute complementari, sono in realtà cresciute a causa della scarsa tempestività nelle risposte fornite, e tantissimi lavori vengono svolti male ovvero accantonati.

E gli errori ricadono sulle spalle del Personale, anche sul piano disciplinare!

A nostro parere è proprio la funzione Organizzazione che dovrebbe rilevare tutte le attività svolte e non svolte, ovvero quelle realizzate in modo approssimativo, per definire i veri fabbisogni, motivare i bisogni non solo rispetto all'esigenza dell'Utenza, quindi dei servizi da erogare, quanto in ordine ai costi da sostenere e, soprattutto, ai risparmi che ciò determina.

Insomma, è assolutamente necessaria, oggi più di ieri, una Direzione Organizzazione che non si adoperi soltanto in termini di ottimizzazioni o "ragionieristiche" distribuzioni del Personale, senza svolgere appieno la sua funzione che è, appunto, quella di **rilevazione, quantificazione, distribuzione e pianificazione**, ovviamente, di **organizzazione e ottimizzazione** ma anche di **determinazione dei costi e dei ricavi in termini di vantaggi economici e sociali**.

Il quadro delineato in ordine all'evidente carenza di Personale non può essere eliminato senza procedere a definire l'esatto bisogno di risorse, perché la situazione attuale porta al clima teso, al disagio ambientale e ai continui segnali di stress con conseguente ripercussioni sulla salute psico-fisica dei lavoratori ma, soprattutto, all'impazienza della nostra Utenza che sempre più spesso procede con l'avvio di un contenzioso se non addirittura con attacchi fisici, giudiziali o verbali verso i nostri colleghi.

Un quadro che, inevitabilmente, peggiorerà visto quanto si ripresenta nella Legge di bilancio che non solo abbatte del 25% il turn over, quanto lo rende effettivo, imponendo una ridefinizione annuale dell'organico in un quadro che diventa strutturale.

L'operazione di definizione del reale fabbisogno è assolutamente necessaria anche alla luce della nuova procedura "Minerva" che dovrebbe definire il bisogno delle figure necessitate dall'INAIL che già è monco di quelle professionalità che dovrebbero insistere nella quarta Area.

Ciò premesso, chiediamo ai colleghi di segnalarci in modo dettagliato tutte le attività quotidianamente realizzate, anche quelle duplicate per effetto di stessa richiesta intervenuta su canali diversi di comunicazione (mail, telefono, PEC, sportello, ecc.), quelle svolte in modo approssimativo e quelle sistematicamente messe da parte, perché, visto che non lo fa l'Amministrazione, vogliamo realizzare con l'aiuto di tutti i colleghi un libro bianco realizzato dal Personale dell'Inail per far emergere i veri carichi di lavoro sopportati ma anche il disagio in cui si lavora, la specifica e la quantificazione dell'arretrato e l'umore dell'Utenza.

Vogliamo sottoporre questi dati al Presidente, al CDA tutto oltre al Direttore Generale e al CIV, al Collegio dei sindaci, al Magistrato della Corte dei conti, se necessario al Governo, perché noi come tutti i lavoratori dell'INAIL ne abbiamo le scatole piene e **non possiamo né vogliamo tollerare oltre questo innaturale assordante silenzio contro l'Utenza, contro l'Inail e contro il Personale dell'Inail** da parte di chi ha il compito Istituzionale di rispondere del funzionamento dell'Istituto.

I Vertici non sono stati mandati qui soltanto per presenziare alle varie manifestazioni e passerelle periodiche ma, soprattutto per far funzionare al meglio l'Ente, garantire servizi ottimali all'Utenza e preservare la salute dei lavoratori (oltre che garantire loro carriera e adeguate retribuzioni), quindi, garantire anzi migliorare la Funzione Sociale assegnata all'Istituto.

CONFSAL-UNSA e **DIRSTAT-FIALP-UNSA**, dopo i reiterati appelli all'unità lanciati alle altre OO.SS., inizia una raccolta di dati utili e propedeutica alle future iniziative che ci auguriamo possano essere condivise, perché a fronte del richiamato silenzio, il Sindacato non può dormire.

Chi c'è batta un colpo!

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE

f.to Francesco Savarese