



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento INAIL

Piazzale G. Pastore, 6 - 00144 Roma - tel. 06/54873580 - tel. 06/54873581

uilpa@inail.it

Roma 22 settembre 2015

“Verifica” Modello Organizzativo

E' con le parole riportate tra virgolette che si apre l'unico documento consegnato alle OO.SS. il 23 giugno 2015, in occasione del primo dei tre incontri avuti.

“Il previsto processo di verifica al termine del primo anno di attuazione del nuovo modello organizzativo si è svolto tramite una serie di interviste ai responsabili delle strutture centrali e ad alcuni responsabili di strutture regionali, tese a rilevare, dal punto di vista organizzativo e operativo, i principali punti di attenzione e le relative proposte di intervento”

C'è sicuramente da complimentarsi per la capacità di approccio che hanno dimostrato di avere gli estensori di queste poche righe, infatti riescono a dare l'idea di una grande partecipazione (tutti i responsabili delle strutture centrali – sanno loro se è vero! - e, addirittura anche alcuni responsabili di strutture regionali!) laddove invece si è trattato di decisioni prese tra pochi intimi all'interno di stanze non perfettamente isolate.

E certamente va apprezzata la *delicatezza* dei termini usati, si chiamano “punti di attenzione” quelle che sono risultate essere macroscopiche deficienze organizzative della Direzione Generale.

Deficienze che anticipammo in modo sintetico con il nostro comunicato del 23 luglio 2013: Prepariamoci a “gestire” il CAOS al quale, con molta probabilità, si risponderà con la paralisi organizzativa o, con i tempi.....delle lumache!

Il documento prosegue con l'elenco di 7 “punti di attenzione” di cui soltanto 1, bontà loro, riferito al territorio - attinente alla necessità di una maggiore standardizzazione della nomenclatura e delle attribuzioni dei processi interni alle strutture regionali e delle Sedi – ben 5 riferiti alle Direzioni Centrali e 1 che non riusciamo a classificare e che, pertanto riportiamo integralmente:

“Strutture che riportano al Direttore Generale: data la numerosità attuale, è emersa la necessità di ridurla e nel contempo di accrescere il coordinamento delle/tra le strutture a riporto diretto, con specifico riferimento ai progetti trasversali di particolare significatività.”

Questo punto, che a prima lettura potrebbe sembrare di buon senso, deve invece indurci a delle riflessioni molto serie e a porci domande alle quali, noi stessi o meglio coloro i quali hanno maggiori responsabilità, dovrebbero sentire l'obbligo di rispondere, tipo:

- Come mai dal 2010 al 2013, anno in cui è stato varato questo Modello Organizzativo, esattamente uguale al precedente, non lo si è disegnato con le modifiche che si propongono oggi?
- Perché nel periodo 2010/2013 nessuno si è accorto che il Modello non funzionava?
- Forse perché nel periodo 2010/2013, invece il Modello funzionava?
- Quando, allora ha smesso di funzionare e come mai?
- E' una questione organizzativa o di uomini "al comando"?

Queste sono solo alcune delle domande che aspettano risposte; naturalmente ne potremmo elencare tante altre che attengono al confronto con le gestioni precedenti (dove la numerosità delle strutture che riportavano al Direttore Generale erano molte di più), e/o con la gestione di altro Ente simile (ancorché molto più grande), ma allora significherebbe aprire una partita impari che, per amor di patria, è meglio lasciar perdere.

Come è noto con la Determina 297 del 30 luglio 2015 si è proceduto ad apportare modifiche sostanziali all'articolazione della Direzione Generale senza neanche prendere in considerazione la richiesta, avanzata da tutte le OO.SS., sulla ricollocazione delle Consulenze Tecniche (ad eccezione dell'Avvocatura che è in Staff degli Organi) riportandole in Staff del Direttore Generale.

Ricollocazione fondamentale per poter continuare a sostenere, in sede di prossimo rinnovo del CCNL, che si "giustifica" la sezione separata di contrattazione, nell'area della Dirigenza, stante la autonomia professionale individuale e di struttura che, appunto, viene riconosciuta e garantita attraverso la collocazione in posizione di Staff del Direttore Generale.

Minare il concetto di autonomia, così come fa l'attuale Modello Organizzativo e il conseguente Regolamento di Organizzazione, (tutte le Consulenze Tecniche, tranne l'Avvocatura, sono in Staff delle strutture della Direzione Generale e non più del Direttore Generale, ad eccezione della CTE e della CIT che sono in Staff delle singole Direzioni di riferimento, cioè rispettivamente DC Patrimonio e DCOD, rende difficile mantenere la condizione dello status attuale ed apre la strada a ipotesi contrattuali che rischiano di essere fortemente negative.

IL COORDINATORE GENERALE
UILPA INAIL
Augusto Delle Monache

IL SINDACATO DEI CITTADINI