



Al Presidente INAIL
Al Direttore generale INAIL
Al Presidente del CIV
Al Direttore regionale INAIL Lombardia
Alle OO.SS. nazionali

LETTERA APERTA

Le scriventi OO.SS. INAIL della regione Lombardia esprimono grave preoccupazione per la drammatica carenza organica creatasi in regione. Le fuoriuscite del personale hanno visto ridursi negli ultimi anni progressivamente e inesorabilmente il personale in forza, oramai ben al di sotto i limiti di tollerabilità.

I freddi e asettici numeri raccontano meglio di qualsiasi discorso retorico la situazione in cui versa la regione.

INAIL Lombardia conta un portafoglio in gestione di oltre **840.000 pezzi**, ovvero quasi tre volte quello di molte altre regioni e pari ad un quinto del portafoglio nazionale. Sul versante Assicurativo il portafoglio P.A.T. supera abbondantemente le **600.000 Posizioni Assicurate** (più del doppio di qualsiasi altra regione) e di queste, oltre **3.300 aziende sono state ispezionate**, con ben oltre **8.000.000 di euro di premi omessi accertati** (dato relativo all'anno 2019).

Numeri che, rapportati alla forza organica, evidenziano, senza se e senza ma, un carico di lavoro pro-capite elevatissimo per moltissime sedi della regione. Infatti, la Lombardia lamenta, per difetto, una carezza media pari al **21%** del fabbisogno, ma in diverse sedi si arriva a sfiorare il 30% di carezza.

Una carezza enorme rispetto al fabbisogno che, anche se fosse a pieno organico, sarebbe storicamente sottostimato rispetto agli obiettivi assegnati.

I numerosi tagli effettuati a seguito di disposizioni legislative mirate al contenimento dei costi per la spesa pubblica unitamente agli effetti dei numerosi pensionamenti ex quota 100, non hanno trovato compensazione nel necessario turnover e hanno ulteriormente depauperato l'organico della regione.

Le Carenze colpiscono pesantemente tutte le famiglie professionali della regione, nessuna esclusa: personale Amministrativo (Aree B-C) carenza pari a circa il 20%, sanitari 23 %, Medici 28%, Assistenti socio educativi 12%, Vigilanza 25%, Professionisti 30%, Dirigenti 15%.

In aggiunta, dobbiamo considerare la sottrazione dall'organico regionale dei colleghi informatici; l'umiliante condizione e marginalità in cui vengono tenuti da anni i colleghi dell'Area A ed il perdurante confinamento dei colleghi della Vigilanza ispettiva nel ruolo a esaurimento.

Dal mese di febbraio 2020, inoltre, ad aggravare ulteriormente la situazione, il personale sta fronteggiando le conseguenze dell'emergenza sanitaria prodotta dalla pandemia da COVID 19, e sappiamo tutti quanto particolarmente alto sia stato il prezzo che questa regione ha pagato.

Nel dettaglio, analizzando unicamente i dati del 2020 si riscontra che in Lombardia sono state effettuate il **28,4%** delle Denunce d'Infortunio (oltre 110.000 tra INF. e M.P) del totale nazionale, se poi si analizza il dato dei casi con esito mortale si giunge alla raccapricciante percentuale del **37,6%** (oltre 250 infortuni mortali) del totale nazionale. Questo drammatico dato sanitario si è tradotto per le sedi lombarde in un ulteriore aggravio di lavoro considerato che la trattazione sanitaria e amministrativa degli infortuni COVID è notoriamente più complessa e laboriosa.

Il personale della Lombardia ha trascorso pressoché l'intero anno 2020 e 2021 tra pesantissime restrizioni dovute al *lockdown* e alla zona rossa reagendo sempre con impegno, orgoglio e senso d'appartenenza ad un Istituto fortemente impegnato nel welfare e nella lotta al COVID.

Ed è stato proprio questo orgoglio unito al grande senso di responsabilità dei colleghi che hanno permesso di continuare a garantire i servizi all'utenza oltre al raggiungimento degli obiettivi di performance e questo è avvenuto garantendo prestazioni lavorative che sono andate ben al di là dell'ordinario orario di lavoro. Per contro, spiace constatare che l'Istituto non sempre ha avuto lo stesso orgoglio e lo stesso coraggio, negando ad esempio il godimento dei buoni pasto o ritardando pagamenti dovuti al personale (benefici assistenziali)

Tutti i settori, nessuno escluso, sono sottoposti ogni giorno a stress lavorativo dovuto a carichi e ritmi lavorativi non più tollerabili aggravati dalla previsione di tempi medi eccessivamente ristretti per la trattazione delle pratiche. La condizione di stress è aggravata dalla insofferenza dell'utenza, per anni aizzata dai media contro i pubblici

dipendenti, e dulcis in fundo dal dover operare con sistemi e procedure istituzionali ormai inadeguate che registrano continui blocchi e malfunzionamenti.

A fronte di tutto ciò, il morale della truppa è (per dirla in maniera eufemistica) piuttosto basso anche a fronte del mancato riconoscimento professionale ed economico. Infatti, sono anni che lo sviluppo professionale del personale non viene più considerato *asset* fondamentale dall'Istituto.

Per non parlare della valutazione individuale che, quando non usata impropriamente da alcuni Dirigenti, alimentando malessere organizzativo, resta fine a sé stessa anziché essere strumento di miglioramento, di formazione e attraverso il quale ottenere un percorso di crescita economica e professionale.

L'attuale narrazione sul Personale della P.A. ha rinominato le vecchie "risorse umane" in "capitale umano". Ebbene, se volessimo utilizzare un paragone si potrebbe dire che l'Istituto si è ritrovato la fortuna di avere tra le mani un filone d'oro (il personale) che però sta ciecamente trasformando in rame a furia di trascurarlo e umiliarlo.

Riteniamo che un sistema aziendale virtuoso sappia di dover investire nella crescita del "capitale umano" per ottenere dei risultati consapevole che ad esso deve essere riconosciuto il giusto merito anche attraverso meccanismi certi, oggettivi e riconoscibili, di crescita economica e professionale.

Sulla base delle considerazioni sin qui espresse, le scriventi OO.SS. ritengono, in accordo con l'impegno sin qui profuso in materia dalle OO.SS. Nazionali, **urgente e indifferibile**:

- 1) una corretta rideterminazione dei fabbisogni che tenga conto non solo delle nuove ed effettive attività svolte in INAIL ma delle **specificità e dei numeri della regione** e ponga fine, una volta per tutte, alla cronica situazione di carenza della stessa;
- 2) la revisione dell'ordinamento professionale, con il doveroso riconoscimento della professionalità conseguita al personale dell'area A e B, e dei percorsi di carriera del personale tutto;
- 3) l'acquisizione di nuovo personale, attraverso tutte le procedure possibili, prima fra tutte, ovviamente, l'espletamento di tutte le procedure concorsuali già indette (concorso esterno e interno del personale delle Aree, nonché concorsi per tutti i profili professionali che lamentano gravi carenze in organico);

- 4) la revisione del sistema di valutazione della performance individuale che si fondi su elementi di maggiore oggettività e che soprattutto si ponga come fine ultimo il miglioramento della performance organizzativa e la crescita professionale, in un ciclo virtuoso che tenda ad incentivare e non a punire il personale secondo logiche fondate sul "*divide et impera*";
- 5) l'adeguamento delle procedure informatizzate alle reali e nuove esigenze organizzative;
- 6) la previsione di target di produzione coerenti con le forze disponibili, con i carichi di lavoro e con i tempi di istruttoria effettivamente necessari a garantire la qualità dei prodotti e dei servizi resi all'utenza.

Il presente documento non vuole essere un *j'accuse*, ma un ultimo atto di amore e lealtà del personale della Lombardia nei confronti dell'Istituto.

Con la consapevolezza che, se entro il 2021 molte delle istanze avanzate non troveranno risposta e soluzione, inevitabilmente la soluzione delle problematiche evidenziate non potrà più trovare un argine solo nell'impegno e nel senso di responsabilità dei colleghi e diverrà un problema che riguarderà più complessivamente l'INAIL e il suo rapporto con la collettività.

Milano,

CGIL FP	CISL FP	UIL PA	CONFSAL UNSA	ANMI
A. Trevisani	C. Schiano Di Pepe	G. Paglia	F. Todaro	M. Lavorgna