



DIREZIONE REGIONALE
LOMBARDIA

Il Direttore regionale

Milano, 6 marzo 2019

Alle OO.SS.

FP CGIL Lombardia – FPS CISL Inail – UILPA
Inail – CONFINTESA – ANMI – FLEPAR – USB
INAIL Coord. Regionale Lombardia

p.c.

Ai Dirigenti e ai Responsabili delle sedi della
Lombardia

Ai Dirigenti e Coordinatori della D.R.

oggetto: richiesta di incontro

Con la nota del 28 febbraio u.s., codeste OO.SS., evidenziando un presunto malessere e difficoltà espresse dal personale in forza presso le Strutture territoriali della regione, hanno chiesto a questa Direzione regionale un incontro per discutere sulle seguenti problematiche:

- Situazione delle sedi della Lombardia e loro benessere organizzativo;
- Lavoro agile

Al riguardo, in via preliminare, si fa presente che questa Direzione regionale, ha sempre agito per promuovere un clima di serena collaborazione all'interno di tutte le Sedi del Territorio regionale. Con questo obiettivo, nel pieno rispetto dei vari istituti contrattuali e regolamentari vigenti, sono stati sensibilizzati i dirigenti ad adottare soluzioni organizzative e comportamenti idonei a prevenire situazioni di disagio lavorativo, attraverso il coinvolgimento delle persone in forza presso le strutture, valorizzando al meglio le professionalità e favorendo la ricerca del consenso e delle forme più ampie di collaborazione, nell'organizzazione e gestione del lavoro.

Gli ottimi risultati di produzione conseguiti nella nostra regione, riferiti ai livelli quali quantitativi delle prestazioni e dei servizi erogati, è indice inequivocabile di una realtà organizzativa sana, ben lungi, contrariamente a ciò che si vuole far intendere nella nota, da situazioni stressogene, ascrivibili a presunte patologie legate all'organizzazione del lavoro e all'esistenza di presunti rischi di natura psico-sociale.

Ciò premesso, appare utile un'ulteriore richiamo, riferito proprio alla "cultura" che ci contraddistingue come operatori dell'INAIL, sempre attenti alle tematiche legate alla prevenzione dei rischi legati al lavoro. Voglio perciò sottolineare l'attenzione da sempre prestata dall'Amministrazione nei confronti del benessere organizzativo, non solo attraverso gli studi e le ricerche in materia ma anche, sul piano operativo, con l'istituzione di Strutture interne, come per esempio il CUG, Organismo paritetico che, come noto, ha tra i suoi compiti principali proprio quello di occuparsi della valorizzazione del benessere organizzativo.

Anche le competenze attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, mirano, tra gli altri obiettivi strategici, a monitorare il benessere organizzativo interno all'Amministrazione. Infatti, rientrano tra i compiti di questo Organismo la realizzazione di indagini sulle performance dell'amministrazione, dei dirigenti e del personale dipendente, per rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione. In tal modo, si incrocia la problematica del benessere con il livello delle performances, nel presupposto che queste ultime migliorano se aumenta il livello di benessere organizzativo.

L'attenzione al benessere organizzativo, tema al quale questa Direzione regionale è particolarmente sensibile, viene poi fattivamente tradotta in pratica anche attraverso la possibilità, data a tutto il personale, di beneficiare di tutti gli istituti contrattuali che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e con quelli del lavoro nonché delle diverse forme di flessibilità previste dall'Ordinamento. Tra queste, preme sottolineare, la sperimentazione in atto presso questa Direzione regionale del c.d. "lavoro Agile", che vede coinvolti circa 140 lavoratori nell'intero territorio regionale.

Esistono quindi nella nostra Amministrazione Organismi appositamente istituiti che monitorano e garantiscono il benessere organizzativo, in maniera uniforme ed oggettiva su tutto il territorio nazionale.

L'applicazione, in maniera trasparente ed oggettiva di tutti gli istituti contrattuali sulla flessibilità organizzativa consentono ad ogni lavoratore la possibilità di conciliare efficacemente le esigenze di vita con quelle del lavoro e limitano drasticamente i disagi e le situazioni stressogene legate al lavoro.

Finora, questa Direzione regionale né alcuna delle strutture del territorio, non sono mai state coinvolte in episodi di presunta "costrittività organizzativa", si esclude, quindi, la presenza nelle sedi di situazioni generalizzate di frustrazione dei dipendenti, legate a presunti malesseri imputabile all'organizzazione del lavoro.

La richiesta formulata da codeste OO.SS., appare generica e manca di riferimenti circoscritti che non consentono la possibilità di un confronto oggettivo. Per questa ragione, reputo inopportuno un confronto generalizzato sull'argomento. Viceversa, qualora dovessero essere note a codeste OO.SS. singole situazioni di disagio, legate a specifiche situazioni ambientali, il confronto potrebbe essere richiesto direttamente ai Dirigenti delle relative strutture territoriali, nell'ambito delle normali relazioni sindacali.

E' noto che il disagio lavorativo, nella nostra società, sta assumendo una rilevanza sempre maggiore e sta diventando addirittura pervasivo, in quanto nessuna area del quotidiano, privata o lavorativa, si sottrae al sentimento di fallimento, impotenza, depressione provocato da questo tipo di sofferenza.

Questa Direzione regionale, consapevole di questa condizione, ha deciso di programmare, con la formazione regionale, uno specifico percorso formativo, rivolto al personale dirigente, finalizzato proprio ad allargare l'orizzonte culturale e sviluppare le competenze per prevenire e gestire consapevolmente le possibili problematiche sul disagio lavorativo, facendo leva sulla componente emotiva, sulla consapevolezza e sulla conoscenza.

Per quanto concerne il secondo punto di cui alla richiesta che si riscontra, reputo superfluo ogni ulteriore confronto, considerato che sul "lavoro agile" ci sono già stati degli approfondimenti e che non sono intervenute ulteriori novità dopo le comunicazioni già inviate a codeste OO.SS.

Antonio Traficante