



UNADIS
UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO



CIDA
CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITÀ



DIRSTAT
FEDERAZIONE ITALIANA ASSOCIAZIONI
E DEI SINDACATI NAZIONALI DEI DIRIGENTI,
VICE-DIRIGENTI, FUNZIONARI, PROFESSIONISTI
E PENSIONATI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E DELLE IMPRESE



Al Direttore
dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
dott. Bruno GIORDANO

segreteriaicapoispettorato@ispettorato.gov.it

Egr. Direttore

dopo l'incontro dello scorso 21 settembre 2021 alla presenza di tutte le OO.SS. dei Dirigenti e al quale abbiamo partecipato con grande entusiasmo e fiducia, siamo con la presente a ricordarle i temi affrontati e gli impegni assunti in quella occasione.

Le confermiamo l'ottimismo e la speranza che quell'incontro sia stato il primo di una serie di confronti che, da un lato segnino il passo rispetto alle precedenti gestioni che mai hanno ritenuto neppure opportune analoghe iniziative, dall'altro che rendano tangibile e concreta l'attenzione dei vertici INL alla dirigenza, l'occasione attraverso la quale l'Ispettorato Nazionale del Lavoro viene a conoscere anche il punto di vista dei suoi primi collaboratori.

Durante l'incontro del 21 settembre abbiamo appreso degli obiettivi che lei si propone di raggiungere quanto prima o in ogni caso a medio termine:

- analisi e aggiornamento della macrostruttura territoriale, con eventuale riorganizzazione degli incarichi dirigenziali;
- costituzione di una scuola di formazione INL che sia di supporto anche alla Dirigenza, in particolare nella gestione delle relazioni istituzionali;
- ripresa e riassetto dei rapporti, anche a livello territoriale, con gli Istituti INPS e INAIL;
- innalzamento dei livelli economici al fine di uniformarli quantomeno ad altri enti pubblici od Agenzie più appetibili per retribuzione anche per frenare la tendenza all'esodo verso le stesse.

Con la presente le si vogliono, invece, attenzionare le criticità e gli aspetti più delicati che a parere di questa Organizzazione sindacale debbono quanto prima essere affrontati e risolti, molti dei quali già esposti durante l'incontro dello scorso settembre.

Carenza di risorse umane

La forte carenza di personale è nota a tutti.

Ma quello che si vuole ora evidenziare è che la stessa impedisce anche di completare il processo di riorganizzazione in ultimo attivato dall'INL, in particolare a livello territoriale.

Per cui, ad esempio, non può dirsi ancora realizzata la piena integrazione dei Processi Vigilanza e Servizi all'Utenza-URP, prevista dall'ultima riforma INL. Le funzioni sono state, infatti, sì formalmente trasferite dall'uno all'altro processo, ma da una lato i limiti dei sistemi informativi, e dall'altro la povertà di funzionari stanno fortemente ritardando l'attuazione del disegno.

E questo perché, come lei certamente avrà già verificato, ci sono uffici oramai al collasso gestionale e uffici che ci arriveranno dopo i prossimi pensionamenti. Proprio perché nell'ultimo triennio, il personale in

particolare del territorio si è ulteriormente e drasticamente ridotto, partendo in alcuni casi da situazioni già di forte disagio, più evidenti che altrove.

Svilimento del ruolo dirigenziale

La situazione descritta comporta da anni e sempre di più, una “deviazione” del ruolo dirigenziale, per cui in molti uffici il direttore è di fatto l’istruttore di ogni tipo di pratica.

Sul territorio, ad esempio, può arrivare a dover lui stesso evadere le pratiche di maternità, quelle di video-sorveglianza, oppure le pratiche per il rilascio dei pareri agli Sportelli Unici per l’Immigrazione. Così come può accadere che sia il dirigente ad effettuare sul portale dedicato, le dimissioni on-line dei lavoratori che accedono giornalmente presso gli IITTL.

Tutto questo sviscerisce, se non azzerava, le competenze proprie della dirigenza INL, a partire da quelle della programmazione, fino a quelle più delicate delle verifiche e monitoraggi. Senza tralasciare la rappresentanza e la formazione che dovrebbe invece essere continua.

Le si chiede quindi una seria ricognizione delle dotazioni organiche di tutti gli uffici, sia del territorio che del centro, da condividere con le organizzazioni sindacali, e al contempo un repentino e convinto cambio di passo culturale, che superi l’immagine del dirigente “tutto fare” di ogni procedura, ad iniziare da quelle attinenti al funzionamento logistico, contabile e amministrativo in genere degli uffici.

Deve considerare, infatti, Direttore che tutte le procedure oramai sono on-line e l’INL non si è ancora dotato degli strumenti atti a consentire una concreta applicazione, in chiave moderna, della legge n. 241/1990, soprattutto nella parte relativa ai responsabili di procedimento.

Ciò che richiede anche un serio e proficuo chiarimento sul ruolo, competenze e responsabilità dei responsabili di posizione organizzativa di recente costituzione. E se fossero necessari confronti con altre Autorità o Enti, non è più possibile aspettare, bisogna agire e portare a casa il risultato.

Le si chiede che siano rivisti i criteri utilizzati per la recente selezione delle PO e quelli che si prospettano per la scelta dei Responsabili di Team, con un preciso e corretto riconoscimento al Dirigente di sede del potere di valutazione dei candidati in ragione di criteri oggettivi e nel rispetto del CCNL.

Così come tutti i suoi dirigenti le chiedono di poter partecipare concretamente all’organizzazione dell’INL, anche con proprie idee e altrettante proposte. Come pure di poter essere protagonisti dei cambiamenti e ancor più una maggiore condivisione delle strategie, prima e dopo la definizione delle stesse, con una interlocuzione anche diretta tra i vari uffici dirigenziali, in particolare tra centro e territorio, attualmente non strutturata, ma piuttosto casuale, estemporanea e differente da zona a zona del territorio nazionale.

Organizzazione sedi del territorio

Le sedi accorpate

Le sottoscritte OO.SS. le hanno già chiesto di ripensare l’attuale organizzazione del territorio e in particolare di ripensare l’organizzazione delle sedi “accorpate”.

Se da un lato, infatti, la loro previsione è stata fondamentale per garantire il risparmio di spesa richiesto dalla normativa allora vigente, dall’altro, oggi, quella organizzazione va necessariamente ripensata:

- gli IITTL che servono un bacino di utenza elevato devono tornare ad essere uffici distinti, retti da due dirigenti. Poiché, se inizialmente, per far fronte all’emorragia di risorse umane con cui oramai si convive da più anni, si è cercato di porre in comune alcune attività, oggi è chiaro a tutti gli operatori, che non si può continuare così. Perché sono in gioco la qualità dei servizi e di riflesso le responsabilità dei dirigenti INL;
- per le sedi accorpate con modesto ambito territoriale/produttivo, si potrebbe pensare, invece, ad una fusione delle stesse. Oppure, se questa scelta si ritenesse anche solo politicamente non praticabile, fermo restando la titolarità e responsabilità di entrambe in capo ad un dirigente, perché non pensare di

individuare una delle due sedi come Agenzia, affidandone la gestione e responsabilità prima a personale anche non dirigenziale, ad esempio valorizzando le funzioni delle Posizioni Organizzative?

Il ruolo degli Interregionali

Dopo alcuni anni di entrata in vigore della riforma che ha portato alla loro costituzione, le chiediamo uno sforzo di maggiore coerenza e chiarezza sull'intenzione dell'INL di farne effettivamente punti nodali dell'organizzazione territoriale.

Infatti la loro costituzione e il superamento dei regionali hanno avuto il vantaggio di avvicinare il territorio al centro, accelerando e maggiormente uniformando i termini di confronto. Solo per riportarle alcuni esempi, si elencano di seguito alcuni punti di forza più significativi:

- i comitati per i rapporti di lavoro, che attualmente estendendo le loro decisioni ai ricorsi provenienti da quattro o cinque regioni, consentono di verificare più velocemente il grado di applicazione, nei singoli ambiti territoriali, delle indicazioni provenienti dal centro, oltre che le eventuali discordanti interpretazioni normative o prassi ispettive che si riverberano in altrettanti motivi di ricorso;
- le commissioni regionali di programmazione della vigilanza – CRP la cui presidenza, per tutte, in capo allo stesso dirigente IIL, permette - considerata la presenza a dette riunioni anche degli enti previdenziali/assicurativi - di avere una visione univoca dello sviluppo dei singoli fenomeni oggetto di verifica ed accertamento su territori limitrofi. In tal modo si realizza una migliore comprensione della portata e dell'evoluzione delle fattispecie emergenti e garantendo un'uniformità di approccio. E questo anche sul piano della sicurezza, grazie al confronto che si instaura tra gli IIL e le Direzioni Salute delle Amministrazioni regionali, i primi portano a conoscenza delle seconde le buone prassi instaurate in altre regioni con lo scopo di elevare il livello di quelle che presentano delle criticità (si pensi alle notifiche preliminari on line, possibili solo in alcune aree geografiche).

Gli incarichi dirigenziali

Al riguardo, tenuto conto del quadro complessivo di competenze e relazioni sopra descritto, si ritiene prima di tutto che strida la mancata previsione di un ruolo di I^a Fascia per gli incarichi dei dirigenti interregionali, che si confrontano quotidianamente in posizione di inferiorità, ad esempio con i direttori generali dei regionali INPS ed INAIL, pur avendo competenze territoriali molto più ampie.

Nell'attuale contesto organizzativo e gestionale sarebbe da prevedere degli interregionali a tre dirigenti, uno di I^a Fascia e due di II^a Fascia. Disponendo l'assegnazione a quest'ultimi, sia di funzioni direttamente collegate alla "Tutela" e al "Legale/Contenzioso", sia di funzioni trasversali, accorpendo anche alcuni adempimenti degli IITLL (ad es. personale, acquisti, sicurezza).

In tal modo verrebbe anche superato il raccordo attribuito agli ispettorati capoluogo di regione, che potrebbero così più efficacemente concentrare le risorse sugli adempimenti propri di un ispettorato territoriale.

In questa prospettiva si offrirebbe a tutti i dirigenti del territorio anche una possibilità concreta di crescita professionale e di carriera.

Si darebbe cioè spazio a quel sentimento di "ambizione" che lei stesso ha richiamato nel corso dell'incontro di settembre, che altrimenti potrebbe soddisfarsi solo ottenendo la titolarità di una delle quattro direzioni centrali dell'INL.

Al contempo queste OO.SS. plaudono all'intenzione di voler incrementare, come detto, la retribuzione dei Dirigenti di II fascia per dar modo di allinearla con quella degli altri Enti (come INPS ed INAIL) che gravitano tutti nella stessa sfera di attività, così almeno da attenuare il gap sperequativo esistente.

In termini più ampi le ribadiamo, invece, la necessità di un nuovo sistema di "pesatura" delle posizioni dirigenziali che tenga conto di elementi più attuali e concreti. Dalla quantità delle risorse gestite alle responsabilità esterne e/o datoriali spettanti ed alle peculiarità del tessuto economico.

Così come le chiediamo che siano ridefiniti i criteri di conferimento degli incarichi e rivisto e aggiornato il D.D. del 2016, con l'indicazione dei parametri oggettivi a sostegno delle singole scelte.

Per entrambe le questioni l'INL già mesi fa, prima ancora del suo insediamento, si era impegnato ad una convocazione e all'inoltro di una proposta ma al momento non si è andati oltre l'intenzione.

Le chiediamo anche il confronto sui criteri per la mobilità, istituto che resta tra i più importante per la crescita professionale dei dirigenti e più in generale di arricchimento della pubblica amministrazione.

Criteri d'altro canto fondamentali per scongiurare anche solo potenziali favoritismi o l'attivazione di procedure ad hoc irripetibili.

Infine, le sottoscritte sigle sindacali auspicano un cambio di passo per un costruttivo dialogo tra tutte le organizzazioni sindacali con l'Amministrazione e tra loro, nel rispetto dei ruoli e nell'interesse dell'Ente in modo che sia inaugurata una nuova fase anche per i Dirigenti dell'INL, a volte pesantemente oggetto di critiche unilaterali.

per UNADIS
Barbara Casagrande

per CIDA
Stefano Di Leo

per DIRSTAT FIALP
Angelo Paone

per FLEPAR
Sergio Aprile