Ministero del Lavoro - Ispettorato Nazionale del Lavoro

PEO - DM EFFICIENTAMENTO - OBIETTIVI VIGILANZA

Roma, 08/11/2024

Molti temi affrontati ieri nell'incontro organizzato con le OO.SS..

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Abbiamo incontrato il dott. Diana per la prosecuzione della trattativa sui differenziali stipendiali con decorrenza 1/1/2024. Per molti colleghi questa procedura rappresenta l'ultima *chance* prima del pensionamento e crediamo sia il caso di riconoscere lo scatto economico per chi ha più anzianità di servizio e vecchia progressione (2010) per poi passare al riconoscimento dei differenziali per coloro i quali hanno perso dieci anni di avanzamento economico dal 2010 al 2021.

La DC Personale ha accolto alcune richieste condivise dal tavolo: ulteriore valorizzazione degli anni di servizio prestati prima del riconoscimento dell'ultima progressione; equiparazione del punteggio del diploma quadriennale a quello quinquennale; previsione dell'esperienza professionale maturata in una fascia diversa come ulteriore criterio di priorità.

Speravamo di mettere un punto fermo consentendo il riconoscimento dei differenziali per chi è stato escluso dall'ultima tornata e ha maggiore anzianità di servizio, ma la trattativa ha subìto uno stop a causa della questione *ex-aequo* dell'ultima graduatoria. I pari-merito non sono stati ancora risolti dalla commissione (si stanno verificando i titoli) e, trattandosi di circa 150 posizioni, la DC Personale ha chiesto parere alla Funzione Pubblica.

La riunione è stata aggiornata al 13 novembre. Ci si augura per quella data di sapere con certezza quanti sono dentro e quanti fuori dall'ultima graduatoria.

A margine dell'incontro abbiamo appreso che sono pervenute alla DC personale circa 400 domande di cambio famiglia professionale e che si sta lavorando al loro riscontro.

PROPOSTA SU DM EFFICIENTAMENTO

L'Amministrazione ci ha convocato per discutere della bozza di proposta da inviare al MLPS per l'adozione del Decreto "Efficientamento" con la dotazione di un fondo di 20 milioni annui previsto dal DL 19/2024.

Per il 2024 poche questioni, l'anno volge al termine e sarebbe inconcepibile creare progetti a posteriori. La proposta dell'INL va nella direzione della distribuzione del fondo in favore di tutto il personale secondo la differenziazione per aree professionali e tenuto conto delle giornate di servizio prestate (con assenze equiparate).

Molto discutibile, invece, l'approccio sui progetti da presentare per il 2025. Siamo alle solite, ovvero la costruzione di un sistema incentivante che crea divisione nel personale mettendolo in competizione sulla produttività aggravato dall'insopportabile presa d'atto che i progetti per la vigilanza sono fondati sull'attività prestata in orari disagiati, sulla partecipazione alle task force e sulla disponibilità a regimi di "reperibilità". Abbiamo reagito con forza di fronte alla volontà di calare dall'alto l'ennesima guerra per categorie di personale, ispettivo da un lato e amministrativo dall'altro. Esattamente l'opposto che i dipendenti dell'INL chiedono, ovvero, il riconoscimento di un sistema indennitario.

Nel merito abbiamo fatto alcune proposte alternative su diversi progetti che consentono a tutto il personale di partecipare alla distribuzione del fondo e che non determinano l'aumento dei carichi di lavoro già insostenibili o legano l'incentivazione alla disponibilità *extra* orario ordinario di lavoro.

L'efficientamento e i sottesi incentivi possono realizzarsi anche al di fuori di certe logiche!

Esistono molti modi per premiare il miglioramento della funzionalità e lo abbiamo dimostrato presentando le nostre proposte. Su queste la DC Personale e la DC Vigilanza si sono dette pronte a discutere e hanno confermato di essere d'accordo su un cambio d'impostazione.

Teniamo alta l'attenzione sulla questione.

OBIETTIVI E CRITICITA' ATTIVITA' ISPETTIVA

L'incontro è poi proseguito sugli obiettivi dell'attività ispettiva: il dott. Pisanti ci ha comunicato che siamo ormai al 95% dell'obiettivo quantitativo prefissato, ovviamente

ottenuto grazie alla programmazione di accessi brevi, grazie al “mordi e fuggi”, tutte cose che avevamo pronosticato ad inizio anno e che si sono puntualmente realizzate. D’altronde cosa ci aspettavamo…le direttive politiche della Ministra del Lavoro e del Governo sono il rispetto degli obblighi del PNRR e il “non disturbare chi produce”! Così alla fine si sceglie la spinta quantitativa, di andare dal fruttivendolo e nel baretto, dopo aver innescato una competizione al ribasso dove la qualità e la profondità degli accertamenti restano sepolte in nome dei numeri e poco altro.

Siamo stati chiari nel dire che non abbiamo colto per il 2025 un concreto segnale di cambiamento, in particolare, sugli orientamenti relativi alla programmazione ispettiva.

Per quanto ci riguarda respingiamo con forza la declinazione dell’attività di vigilanza come pura e semplice repressione del lavoro nero, sempre più annidato negli strati inferiori del sistema imprenditoriale, sempre più ridotta ad attività di gabellaggio e sbirraglia contro i piccoli e i deboli.

Abbiamo chiamato il dott. Pisanti alla riflessione su altre importanti questioni. Anzitutto, abbiamo ribadito la necessità di indicazioni operative che sanciscano la separazione di competenze tra i profili ordinari e tecnici, vista l’esistenza di famiglie professionali distinte, di processi di lavoro separati. Il dott. Pisanti ha risposto confermando che la scelta di attribuire ulteriori competenze, non proprie della famiglia di appartenenza, dipende dalla sproporzione numerica tra ordinari e tecnici che non permette ogni volta la programmazione di vigilanze congiunte.

Posto ciò, la DC Vigilanza ha evidenziato che le indicazioni emanate con le circolari consentono nelle ipotesi più complesse o nel caso di dubbio applicativo o interpretativo di notiziare il direttore di sede e il responsabile vigilanza riconducendo agli stessi le valutazioni sull’adozione degli atti di competenza di altra professionalità. Insomma, prosegue l’arrampicata sullo specchio considerando che l’esiguità dei numeri degli ispettori tecnici rispetto agli ordinari non può certo giustificare la violazione di accordi in materia di competenze e famiglie professionali.

Abbiamo ancora una volta evidenziato i pessimi risultati a livello organizzativo che sta provocando la regionalizzazione della vigilanza tecnica. Anche qui, anziché consentire vigilanze congiunte con accertamenti a 360 gradi ci si è messi su un sentiero che complica la gestione e la programmazione della vigilanza tecnica sui territori. La dipendenza funzionale dei *teams* rispetto al responsabile della vigilanza tecnica del capoluogo di regione è una scelta organizzativa inconcludente e che vedrà sorgere non poche criticità al momento delle valutazioni dei dipendenti.

Abbiamo registrato l’impegno del dott. Pisanti sulla rimodulazione degli obiettivi sempre in chiave numerica (ovviamente) e sull’inserimento delle attività di verifica (diverse dalle ispezioni in senso stretto) tra quelle che incidono sugli obiettivi; anche rispetto alla pesatura delle pratiche, tenuto conto delle sollecitazioni dell’intero tavolo sindacale, la DC Vigilanza si

è detta disponibile a premiarne la complessità. A margine dell'incontro il dott. Pisanti ci ha anticipato sul "contingente Sicilia" la conferma per il 2025 del personale attualmente distaccato, mentre si sta valutando un nuovo ampliamento a partire già dai primi mesi del 2025. Abbiamo chiesto, assieme alle altre OO.SS., di fissare un incontro per discutere e risolvere le varie criticità operative e dare risposte ai colleghi del contingente.

In definitiva, al di là dei numeri sbandierati sulla vigilanza, prevediamo una grande partecipazione degli ispettori INL al prossimo concorso per ispettori INPS e INAIL, in ragione dell'incremento di incombenze e responsabilità e a causa del fatto che la sperequazione dei trattamenti accessori rispetto a quelli degli enti previdenziali è una questione ancora tutta da risolvere dopo 8 anni dalla nascita dell'INL.

Roma, 7 novembre 2024

USB P.I.

Coordinamento Nazionale INL-MLPS