



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e
Previdenza Sociale

Riorganizzazione INL: molto rumore per nulla?



Roma, 27/03/2019

Prima di fare un resoconto dell'incontro con il dottor Alestra ed il direttore nazionale Diana di lunedì 25 marzo, in cui ci sono stati illustrati i due decreti che verranno licenziati nei prossimi giorni e relativi alla riorganizzazione degli uffici periferici dell'Ispettorato e all'individuazione dei criteri per l'affidamento dei relativi incarichi di responsabilità, dobbiamo fare una precisazione.

Abbiamo accolto con favore l'assunzione della necessità di procedere senza ulteriori indugi alla riorganizzazione dell'Ispettorato e di valorizzare le competenze e le professionalità pur presenti, generando le sinergie per una crescita complessiva della funzione ispettiva, delle professionalità e delle competenze del personale tutto, in modo da adeguare lo strumento ad una più efficace tutela di tutti i lavoratori.

Abbiamo accolto con favore il progetto, sostanziato nella prima parte delle linee guida emanate, anche per il segno in chiara controtendenza con lo smantellamento del lavoro e del diritto del lavoro operato indiscriminatamente dai governi di ogni colore negli ultimi decenni, con il contemporaneo svilimento della funzione ispettiva che ci ha condotti alla condizione attuale.

L'USB ha nel suo dna la difesa dei lavoratori tutti e l'efficacia della funzione ispettiva rientra nella propria "mission" divenendo parte integrante del proprio essere sindacato al pari della tutela economica e normativa dei lavoratori che la funzione ispettiva (e in genere, il rispetto della legislazione sociale) assicura.

Dunque le considerazioni che ora esprimiamo, discendono dalla pura constatazione dei fatti che ci lascia supporre, nostro malgrado, come l'elefante messo in campo rischi di tramutarsi nel proverbiale topolino, magari infettato dal batterio della peste bubbonica, con tutte le conseguenze del caso.

Il rischio molto concreto che il passaggio dagli attuali Servizi e Unità Operative ai Processi e Team, si riveli nulla più che in un cambio toponomastico, oltre che dalla constatazione delle grandi manovre che sono partite motu proprio in tutte le periferie, deriva dal fatto che nulla, a parte il coinvolgimento dei capi degli ILL e di qualche capo di ITL (sarebbe importante sapere quali e con quale portato hanno contribuito al tutto) è stato fatto e viene previsto per favorire il fatto che la lettura della prima parte delle Linee Guida – la seconda parla di suddivisioni e “responsabilità” – non dico sia compresa e metabolizzata, ma almeno letta.

Ma la vera questione finisce per concentrarsi nei criteri che vengono fissati per l'individuazione degli incarichi di responsabilità.

C'è voluto del tempo perché il direttore centrale Diana potesse leggere i criteri che saranno illustrati oggi al Consiglio di Amministrazione e pubblicati il 28 marzo (ovvero ai sindacati la polpetta è stata presentata già confezionata).

C'è voluto del tempo perché tutti gli altri sindacati, quelli che hanno sottoscritto il contratto a perdere del 2018 e ci escludono dal tavolo dell'integrativo, pretendevano, sovrapponendo posizioni di responsabilità e posizioni organizzative, di avere voce in capitolo nella definizione dei criteri, facendo riferimento alle trattative in corso per la stipula del contratto integrativo 2018.

In proposito non ha avuto ascolto il richiamo alla logica ed al buon senso – come poteva, un contratto integrativo di un contratto scaduto il 31 dicembre 2018 e dunque relativo alle condizioni normative e retributive comunque maturate a quella data, avere alcuna rilevanza per posizioni di responsabilità, ma anche organizzative definite nel corso del 2019? – e tutta la prima parte della riunione si è persa perché questi signori hanno la necessità di battere un colpo e presentarsi ai lavoratori sostenendo di aver ottenuto qualche cosa!

Peraltro, come la successiva discussione sui criteri ha dimostrato, questi signori non hanno la benché minima idea su quali dovrebbero essere questi benedetti criteri, parlando e straparlando in ordine sparso, e con il più che probabile obiettivo di celare nella negoziazione di quelli, il tentativo di perpetuare la mala pratica che vede questa o quella organizzazione sindacale sponsorizzare questo o quel soggetto, non particolarmente noto per le proprie competenze e la propria professionalità, ma per la tessera sottoscritta.

Superato l'impasse, l'illustrazione dei criteri fatta dal direttore Diana si è rivelata una vera e propria bomba.

In sostanza i criteri fissati consegnano alla discrezionalità – meglio, all'arbitrio - del dirigente dell'Ufficio la nomina dei Coordinatori del Processi e dei Capi Team. Certo, viene fissato un termine (decennale!) per chi già ricopre incarichi di responsabilità e viene fissata l'incompatibilità "familiare", ma persino il valore del titolo di studio (unico elemento oggettivo considerato) – su pressione sindacale – viene depotenziato nella valutazione complessiva.

In sostanza, alla dirigenza di cui è affetto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a cui in primo luogo è da attribuire la responsabilità delle condizioni che imporrebbero una vera riorganizzazione; alla dirigenza che si è sistematicamente circondata del proprio cerchio magico, dei propri yes men, che quantomeno ha tollerato se non coperto i potentati locali, gli amici e gli amici degli amici; a questa stessa dirigenza che, ahimè, grazie a Brunetta, troppo stesso non ha le competenze per valutare qualità e professionalità del lavoro; a questa dirigenza viene affidato l'imperio di definire le migliori professionalità cui affidare gli incarichi di responsabilità!

Al generale Alestra dobbiamo chiedere: dov'è questa via per Damasco lungo cui questi stessi dirigenti dovrebbero venire folgorati dalla luce?

L'Unione Sindacale di Base considera fondamentale che, orizzontalmente e dal basso – a partire dai Team – l'Ispettorato Nazionale di riorganizzi mettendo assieme saperi e competenze in una sinergia che produca un valore aggiunto nella concretezza della funzione ispettiva e nella sua presenza nella realtà del mondo del lavoro.

Considera, in presenza dei requisiti necessari, letteralmente un dovere del personale assumere a rotazione l'onere di coordinare l'attività dei Team ed i Processi.

In questo senso è fondamentale che l'individuazione di coloro che devono essere chiamati a ricoprire posizioni di responsabilità sia basata su criteri oggettivi, incompatibili con il carattere di "fiduciarità" connesso alla discrezionalità del dirigente.

Peraltro, nel momento in cui le posizioni di responsabilità saranno connesse alle posizioni organizzative e quindi contrattualmente beneficiarie di specifici emolumenti, dovrebbe essere tutelato il diritto soggettivo di ogni lavoratore ad accedere a detto trattamento – alla faccia del dirigente e del sindacalista di turno - attraverso la formazione di un'apposita graduatoria, fondata su elementi certi, oggettivi e verificabili".

Come Unione Sindacale di Base ci batteremo sempre ed ovunque perché da questo rumore si generi effettivamente qualcosa, pronti a denunciare ogni e qualunque incongruenza si produca - perpetuando gli errori del passato - e ogni volta che le professionalità vere, che ci sono, risulteranno calpestate.

