



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale delle risorse umane e affari generali

**ADEMPIMENTI PREVISTI DALL'ART. 74, COMMA 1, LETT. B), DEL DECRETO LEGGE N. 112/2008, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE N. 133/2008.**

**PIANO DI RIDUZIONE DEL PERSONALE DEDITO AD ATTIVITÀ LOGISTICO-STRUMENTALI E DI SUPPORTO CON RIFERIMENTO ALLE STRUTTURE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (ex Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed ex Ministero della solidarietà sociale)**

In esito agli adempimenti previsti dall'art. 74, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ed, in particolare, a quanto disposto dal comma 1, lett. b), del medesimo art. 74, si espongono in appresso le iniziative intraprese al fine di ottemperare ai predetti adempimenti.

**Metodologia utilizzata in ordine alla ricognizione del personale adibito alle funzioni logistico-strumentali e di supporto**

Ai fini dell'individuazione del personale adibito alle funzioni di supporto, il riferimento utilizzato è stato quello dei dati desumibili dal Conto annuale, sulla base degli invii effettuati dalle diverse strutture organizzative dell'ex Ministero del lavoro e della previdenza sociale e dell'ex Ministero della solidarietà sociale per l'anno 2008 (ultimo dato disponibile) – in conformità con le direttive impartite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 aprile 2007, recante linee guida per l'attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi da 404 a 416, della legge n. 296/2006.

E' da premettere che detta rilevazione si basa sulla ripartizione del tempo effettivamente dedicato all'attività del personale di ciascun ufficio. Tali frazioni di tempo lavorato vengono successivamente riaggregate ed espresse in termini di unità equivalenti di personale che svolge la singola attività. Risulta immediatamente evidente, da un'analisi dei dati del conto annuale riferibili alle attività di supporto, che l'adozione di una non adeguata classificazione e della sua eccessiva frammentazione non consente una appropriata individuazione dell'entità del personale effettivamente adibito alle predette attività.

E' infatti da rilevare come non sia sempre stata opportunamente mirata l'imputazione dei dati alle specifiche attività, da parte delle diverse strutture organizzative in ambito centrale e territoriale. A tale riguardo, al solo fine di fornire un maggiore chiarimento attraverso un'esemplificazione concreta, può farsi riferimento all'attività ispettiva che rappresenta, per gli uffici che operano sul territorio, l'attività quantitativamente

*[Handwritten signature]*

preponderante. Il procedimento attraverso cui si svolge la specifica attività muove dalla programmazione degli interventi e si conclude con la notifica degli esiti ispettivi, cui, sempre più frequentemente, si connette il contenzioso giurisdizionale. Nelle fasi intermedie del procedimento intervengono attività di carattere amministrativo affidate, pure a fronte delle carenze d'organico, a personale amministrativo. Ricondurre le predette attività (gestione dell'archivio cartaceo e informatizzato dei procedimenti ispettivi, raccolta e verifica documentale, predisposizione delle notifiche, elaborazione delle memorie difensive in caso di opposizione a decreto ingiuntivo, ecc.) nell'ambito delle funzioni di supporto porterebbe ad una interpretazione distorta del ruolo svolto dal personale addetto, trattandosi evidentemente di svolgimento di compiti senza ombra di dubbio di carattere istituzionale. Analogamente, la funzione di pianificazione e programmazione dell'attività ispettiva – strettamente correlata, da un lato, all'analisi dei settori produttivi e alla realtà territoriale di specifico riferimento, e dall'altro, alle esigenze di razionalizzazione degli interventi in funzione dell'oculata gestione delle limitate risorse finanziarie rese disponibili per lo svolgimento dell'azione di vigilanza – è necessariamente e sicuramente collocabile tra i compiti d'istituto.

Ciò premesso, assumendo, quindi, a riferimento i dati di sintesi desumibili dal Conto annuale 2008 ed apportando tuttavia ai medesimi alcuni aggiustamenti e ridimensionamenti per una più appropriata individuazione del contingente di personale dedicato al supporto, come descritti nell'allegato 1, viene qui di seguito evidenziata la situazione, distintamente per i due ex Ministeri:

- Ministero del lavoro e della previdenza sociale  
Stock supporto = 1.438,18  
Totale personale = 8.414  
Percentuale personale dedicato al supporto: **17,09%**
  
- Ministero della solidarietà sociale  
Stock supporto = 80  
Totale personale = 160  
Percentuale personale dedicato al supporto: **50,00%**
  
- Complessivamente, per i due ex Ministeri:  
Stock supporto (1.438,12+80,00) = 1.518, 18  
Totale personale = (8.414+160) = 8.574  
Percentuale personale dedicato al supporto: **17,71%**

Ne consegue, in termini di unità, con riferimento ai dati del Conto annuale 2008, la necessità di procedere ad interventi di riallocazione di personale complessivamente pari a **360 unità**, così individuate:

- **n. 232 unità**, ai fini del raggiungimento della soglia del 15%, come prevista dall'art. 1, commi 404 e segg. della legge 27 dicembre 2006, n. 296,
- ulteriori **n. 128 unità**, ai fini degli adempimenti previsti dall'art. 74, comma 1, lett. b), del d.l. n. 112/2008, come convertito dalla legge n. 133/2008.



## **Piani di riallocazione del personale adibito alle funzioni logistico-strumentali e di supporto conseguenti agli esiti dei dati del Conto annuale 2008**

Gli interventi previsti per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione di cui alle citate normative, si rivolgono sia all'ambito territoriale che a quello centrale.

E' comunque da evidenziare che le iniziative di riallocazione, in considerazione del sottodimensionamento dei contingenti di personale in servizio, non prevedono il ricorso a procedure di mobilità esterna, né, in termini generali, a procedure di mobilità tra sedi dell'Amministrazione dislocate in diversi ambiti geografici. Tale ultima ipotesi potrebbe riguardare esclusivamente qualche "situazione-limite", in relazione alla specificità dei profili professionali rivestiti dal personale da ricollocare, mentre risulta sicuramente perseguibile l'assegnazione ad altri compiti di carattere istituzionale nell'ambito della medesima struttura organizzativa di appartenenza, previa iniziative di formazione/riconversione dei lavoratori interessati.

### **a) Tipologia degli interventi previsti ed esiti in termini di ricollocazione**

In ordine alla tipologia degli interventi cui si intende dar corso, possono individuarsi due diversi indirizzi attuativi:

#### Iniziative di razionalizzazione e ottimizzazione, quali:

- quelle mirate a strutture locali che evidenziano un indice percentuale di personale destinato al supporto superiore a quello medio territoriale. In particolare saranno interessati ad operare una ricollocazione interna, previo rafforzamento delle sub-articolazioni dedite all'assolvimento delle funzioni istituzionali, gli uffici territoriali ove si registrano situazioni di eccessivo esubero in ordine all'adibizione ad attività strumentali. Tale individuazione sarà realizzata mediante l'avvio di una apposita ricognizione sul territorio, onde consentire interventi ad hoc.

*In esito a tale iniziativa è stimabile una ricollocazione di circa 60 unità di personale.*

- l'utilizzo mirato degli istituti disciplinati dall'art. 72, del d.l. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, quali esonero volontario, la facoltà del trattenimento in servizio oltre il 65° anno, e la risoluzione del rapporto in caso anzianità contributiva di 40 anni.

*In esito a tale iniziativa è stimabile un recupero di circa 30 unità di personale.*

Iniziative di carattere strutturale, quali quelle che muovono da provvedimenti di riassetto organizzativo, sia a livello territoriale che centrale, che potranno consentire una differente ripartizione delle funzioni, costituendo, per tale via, una delle principali modalità di riassegnazione del personale verso le funzioni istituzionali proprie del Ministero. In particolare, relativamente al territorio:

- Attualmente l'organizzazione della rete degli uffici periferici dell'ex Ministero del lavoro e della previdenza sociale vede la presenza in ogni capoluogo di regione della Direzione regionale del lavoro (complessivamente n. 18 Direzioni regionali, per un totale di 50 posti funzione di livello dirigenziale non generale) e, a livello provinciale, quella della Direzione provinciale del lavoro (complessivamente n. 91 Direzioni provinciali, per un totale di 133 posti funzione di livello dirigenziale non generale). La struttura territoriale attuale si configura quindi su di un complesso di 109 uffici, per un totale di 183 posti funzione di livello dirigenziale non generale.

- Lo schema di D.P.R. in attuazione delle modifiche degli assetti istituzionali operati dal d.l. n. 85/2008, come convertito dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, e successivamente dalla legge 13 novembre 2009, n. 172, relativamente alla rete territoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, prevede una sostanziale rivisitazione del modello organizzativo, sia per quanto si riferisce all'entità degli uffici, che alla diversa articolazione delle competenze. Ciò anche al fine di ottemperare alle riduzioni imposte dall'art. 74, del d.l. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e dall'art. 2, comma 8-bis, del d.l. n. 194/2009, convertito con modificazioni dalla legge n. 25/2010.

In termini di unità, l'assetto territoriale viene infatti ridefinito su n. 18 Direzioni regionali, per un totale di 44 posti funzione di livello dirigenziale non generale, e su n. 74 Direzioni territoriali a livello provinciale, per un totale di 74 posti funzione di livello dirigenziale non generale. La nuova struttura territoriale si configura quindi su di un complesso di 92 uffici, per un totale di 118 posti funzione di livello dirigenziale non generale. Presso le Direzioni regionali del lavoro, con riferimento al capoluogo di provincia ove hanno sede le predette Direzioni, vengono accorpate le preesistenti Direzioni provinciali del lavoro, con la conseguente soppressione di diciassette attuali Direzioni provinciali del lavoro.

*In esito a tale iniziativa è stimabile una ricollocazione di circa 50 unità di personale.*

- In termini di competenze, il nuovo disegno organizzativo della rete territoriale prevede un significativo trasferimento delle attribuzioni relative alla gestione delle risorse umane e finanziarie dal livello provinciale a quello regionale, realizzando, da un lato, una specializzazione delle funzioni, e quindi incidendo in termini di qualità, e, dall'altro, producendo economie di scala, in termini di sostanziale recupero di unità da riassegnare a compiti finali.
- In tema di misure di razionalizzazione di carattere strutturale, assume altresì particolare rilevanza il complesso delle iniziative che, in attuazione delle disposizioni normative intervenute nel corso dell'ultimo triennio – art. 1, comma 7, della legge n. 247/2007; art. 74, commi 2 e 3, del d.l. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008; art. 1, comma 9, della legge n. 172/2009 – prevedono interventi di natura organizzativa orientati all'attivazione di un processo di sinergie e collaborazioni funzionali tra il Ministero e gli enti previdenziali e assistenziali pubblici vigilati, che si muovono indubbiamente – mediante gestioni unitarie, uniche o in comune di attività strumentali – nel senso di favorire il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione del personale adibito al supporto, attraverso l'utilizzo ottimale ed integrato delle risorse umane. Si richiamano, in proposito, nell'ambito delle iniziative in attuazione delle menzionate disposizioni di legge, le direttive ministeriali in materia (direttiva ministeriale del 14 novembre 2008 recante "linee guida per l'attuazione delle disposizioni in materia di riorganizzazione e razionalizzazione e per l'implementazione delle sinergie organizzative degli enti pubblici vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali"; direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per gli anni 2009 e 2010, che individuano entrambe obiettivi strategici volti a perseguire il processo di razionalizzazione dei servizi all'utenza mediante la realizzazione dei poli logistici integrati territoriali), nonché la convenzione quadro per la costituzione dei predetti poli logistici integrati territoriali sottoscritta in data 5 maggio 2009 tra questo Ministero ed INPS, INAIL, INPDAP.

*In esito a tale iniziativa è stimabile una ricollocazione di circa 180 unità di personale.*

- Per gli Uffici dell'Amministrazione Centrale, gli interventi operativi saranno orientati all'attuazione di iniziative di riduzione che riguarderanno, sostanzialmente la

Direzione delle risorse umane e affari generali e quella della innovazione tecnologica e della comunicazione. E' da evidenziare, al riguardo, che lo schema di D.P.R. in attuazione delle modifiche degli assetti istituzionali operati dal d.l. n. 85/2008, come convertito dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, e successivamente dalla legge 13 novembre 2009, n. 172, prevede una gestione integrata e complessiva delle funzioni strumentali, previo accorpamento delle competenze dell'I.T., a sostegno e a supporto delle fasi di definizione, realizzazione e monitoraggio delle politiche del personale, della programmazione e gestione delle risorse finanziarie, nonché delle diverse funzioni trasversali nell'ambito del Ministero.

*In esito a tale iniziativa è stimabile una ricollocazione di circa 40 unità di personale.*

Parallelamente, verranno impartite apposite istruzioni in merito alla modalità di imputazione delle "aree di intervento" e delle "attività" in riferimento agli adempimenti connessi al Conto annuale per l'anno 2009. Ciò potrà consentire di rendere quanto più possibile congruenti ed affidabili i dati relativi all'esatto dimensionamento delle percentuali di adibizione ai compiti di supporto, permettendo interventi più mirati e corretti per la concreta definizione dei piani di riallocazione.

#### ***b) Modalità e tempistica degli interventi previsti***

Sulla base di tali premesse, per gli Uffici del territorio, vengono definite le seguenti modalità operative e relative tempistiche:

1. avvio di una ricognizione puntuale su tutte le strutture territoriali, al fine di definire un quadro analitico delle situazioni caratterizzate da eccessivo esubero in ordine all'adibizione di personale ad attività strumentali e di dar corso a primi interventi volti a risolvere casi che si discostano sensibilmente dai valori medi riscontrati su tutto il territorio. Sulla base degli esiti della ricognizione, verranno diramate disposizioni agli uffici interessati per primi interventi di ricollocazione del personale adibito al supporto ad attività di carattere istituzionale. Tale fase sarà realizzata **nel periodo maggio/luglio 2010.**
2. predisposizione di istruzioni agli uffici, con la specifica indicazione per singola sede della quantificazione dei contingenti massimi di unità di personale da destinare al supporto nei limiti del 15% e dell'ulteriore riduzione del 10%, al fine di consentire l'individuazione delle unità che dovranno essere ricollocate per il raggiungimento dei citati limiti. Al riguardo, alla luce di quanto premesso in ordine alla riorganizzazione della rete territoriale nel suo complesso, saranno precisati i criteri in base ai quali orientare la scelta (tipologia del profilo professionale rivestito; posizione dei dipendenti in relazione agli istituti disciplinati dall'art. 72, del d.l. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, quali esonero volontario, trattenimento in servizio oltre il 65° anno, anzianità contributiva di 40 anni; grado di professionalità raggiunto nello svolgimento delle attività di supporto; valutazione sulle possibilità di riconversione ad altri compiti istituzionali, ecc.). Tale fase sarà realizzata **nel periodo settembre/ottobre 2010.**
3. sulla base delle disposizioni impartite al punto 2, gli uffici individueranno le unità da riallocare, dando opportune indicazioni, per singola posizione, in ordine alle tempistiche previste per la riallocazione, precisando altresì se sussiste la necessità di prevedere specifiche iniziative di formazione/riconversione per lo svolgimento dei nuovi compiti da assegnare. Tale fase sarà realizzata **nel periodo novembre/dicembre 2010.**

4. Dalla compiuta analisi delle proposte degli uffici di cui al punto 2, l'Amministrazione centrale predisporrà – coerentemente alla riorganizzazione che interesserà la rete territoriale – piani di riallocazione, con le opportune quantificazioni e con tempistiche differenziate, in relazione alla esigenza di dover o meno realizzare le richiamate iniziative di formazione/riconversione. Nel primo caso, si procederà alla predisposizione dei programmi formativi e relativa calendarizzazione **entro due mesi dall'emanazione del D.M. di riorganizzazione delle strutture territoriali, ad avvenuta approvazione del D.P.R. di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, preventivando l'effettiva riallocazione del personale interessato **entro i successivi quattro mesi**. Nel secondo caso, le operazioni di riallocazione saranno **definite entro due mesi dall'emanazione del D.M. di riorganizzazione delle strutture territoriali, ad avvenuta approvazione del richiamato D.P.R.**

Per gli Uffici dell'Amministrazione Centrale, gli interventi operativi saranno orientati all'attuazione di iniziative di riduzione che riguarderanno, sostanzialmente la Direzione delle risorse umane e affari generali e quella della innovazione tecnologica e della comunicazione e che prenderanno il via, tenendo in considerazione gli assetti organizzativi come previsti dallo schema di D.P.R. in attuazione delle modifiche degli assetti istituzionali operati dal d.l. n. 85/2008, come convertito dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, e successivamente dalla legge 13 novembre 2009, n. 172. Per quanto riguarda i criteri e le tempistiche si rimanda a quanto già esposto per gli Uffici del territorio.

Sede 4 maggio 2010

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Concetta FERRARI

