



CCNI E RIORGANIZZAZIONE

In data 5 marzo siamo stati convocati per discutere di una serie di questioni di peso che impegnano da tempo il tavolo nazionale. In particolare, il Contratto Collettivo Integrativo di Agenzia, la stabilizzazione dei distacchi, la riorganizzazione delle strutture periferiche dell'INL.

In primo luogo, abbiamo affrontato il tema del **Contratto Integrativo**, parte normativa e parte economica. Per la parte normativa, abbiamo cercato di esplicitare ulteriormente alcune particolari previsioni contrattuali, sulla base delle proposte presenti nella nostra piattaforma unitaria.

Abbiamo chiesto di precisare meglio il riferimento alle **progressioni verticali e alla riserva di posti** per i futuri concorsi.

Abbiamo ribadito la necessità di prevedere, su richiesta motivata, un **possibile rinvio al tavolo interregionale nel caso in cui non venga raggiunto l'accordo nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale**, entro termini prestabiliti.

Abbiamo evidenziato la necessità di **agevolare la partecipazione dei componenti le RSU alle riunioni sindacali convocate dall'Amministrazione**, particolarmente riferiti ai tempi di percorrenza allorché necessiti raggiungere la sede del confronto diversa da quella di servizio dei singoli, nei casi di sedi accorpate. L'Amministrazione si è impegnata a trovare soluzioni che evitino di penalizzare i rappresentanti sindacali e consentano il regolare e proficuo svolgimento delle riunioni.

Abbiamo proposto di introdurre una clausola specifica sulla trasparenza, che impegni l'Amministrazione a fornire specifiche informazioni a consuntivo alle OO.SS. e alle RSU in relazione a: distribuzione ore di lavoro straordinario, partecipazione ai corsi di formazione professionale e arbitrati. Analogamente anche per la distribuzione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate e DM 6 marzo 2018 (ex Poletti), fornendo alla RSU e alle OO.SS. un prospetto dettagliato sulle somme di salario accessorio attribuite ai singoli lavoratori dell'Ufficio.

Per quel che riguarda la parte economica, segnaliamo la concreta disponibilità dell'Amministrazione a prevedere stabilmente, **a partire dal CCNI 2019** – considerando gli stanziamenti previsti dalla Legge di Stabilità – un **sistema indennitario** che, in linea con le previsioni del CCNL 2016-2018 (art. 77, comma 2, lettera d), sia correlato allo svolgimento di attività di particolare responsabilità, anche di natura professionale (si pensi agli ispettori o al legale, ad esempio, ma anche a chi ricopre incarichi di responsabilità).

Riteniamo, poi, una riflessione sui criteri che equiparano le assenze consentite da specifiche leggi, alle presenze equiparate, così da individuare con più accuratezza le fattispecie di assenze meritevoli di attenzione particolare.

Riguardo alla differenziazione della premialità individuale (prevista dalla normativa nazionale e, da ultimo, dal c.d. "Decreto Madia"), crediamo si debba trovare un modo per sondarne l'applicazione, così da vederne gli effetti concreti e capire come intervenire in futuro.

Altro punto in discussione è la **stabilizzazione del personale in distacco**. L'Amministrazione ritiene di poter stabilizzare immediatamente solo la situazione ereditata per il personale distaccato prima della nascita dell'Agenzia. Abbiamo ribadito che sarebbe opportuno, per chiudere con il passato e addivenire a regole certe sulla mobilità procedere alla sanatoria per tutti i lavoratori attualmente in situazione di distacco, l'Amministrazione comunque non ha modificato la propria posizione. In ogni caso, la decisione conclusiva sul punto verrà presa nel corso della prossima riunione.

Nel corso dell'incontro, protrattosi nel pomeriggio, ci è stata data un **prima non approfondita informativa sulla riorganizzazione degli uffici periferici**. In allegato vi trasmettiamo la documentazione trasmessa dall'Amministrazione.

La nuova organizzazione prevede un riordino a livello centrale già presentato in precedenza - che ha visto la istituzione di due nuove Direzioni Centrali -, una nuova articolazione territoriale che individua competenze specifiche per IIL e ITL e la **creazione di una unità di raccordo regionale, nelle ITL di capoluogo dove non è presente un interregionale**.

Per attività di carattere trasversale che coinvolgono più sedi, potranno essere create unità di progetto; per queste attività pensiamo debbano essere coinvolti, ad esempio, il personale informatico e gli ispettori tecnici.

L'impianto presentato prevede un'organizzazione delle strutture articolata per **processi** e per **team**.

Sono individuati, in linea generale, **quattro processi produttivi**:

- **Vigilanza** (all'interno del quale si potrà istituire anche un *team* amministrativo);
- **Legale**;
- **Pianificazione, controllo e funzionamento** (che si occuperà della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali e del controllo di gestione);
- **Servizi all'utenza** (che si occuperà anche di vertenze di lavoro comprese le conciliazioni monocratiche, rilascio autorizzazioni, inchieste infortuni, servizio di turno, convalide delle dimissioni, URP).

In prima analisi, abbiamo chiesto un **maggiore coinvolgimento fattuale del personale amministrativo all'interno degli specifici processi lavorativi**, ad esempio prevedendo di affidare a questi colleghi – ovviamente preventivamente ed adeguatamente formati – la raccolta di richieste di intervento, gli incontri di conciliazione, ovvero ancora la gestione del fascicolo ispettivo. Allo stesso modo riteniamo importante, anche in considerazione della

istituzione della nuova Direzione Centrale, disciplinare ruolo e competenze del personale informatico.

Ogni sede avrà mediamente i quattro processi sopra descritti (fanno eccezione le sedi più piccole - in cui il numero si ridurrà - e quelle più grandi - in cui si potrà separare il Processo Funzionamento da quello di Pianificazione e Controllo). All'interno dei suddetti processi potranno essere costituiti dei *team* di lavoro, laddove sia presente un numero minimo di personale. In caso contrario, i lavoratori risponderanno direttamente ai Responsabili di Processo.

L'idea è quella di determinare a monte il numero totale dei processi e dei *team*, in cui articolare ogni sede, così da avere i numeri precisi per la istituzione di un sistema indennitario condiviso anche per i responsabili. Abbiamo chiesto di prevedere l'eventuale aumento dei numeri, in caso di particolari situazioni o necessità, solo dopo la valutazione dell'IIL e del Direttore dell'INL.

Per la **individuazione dei responsabili** di processo e dei responsabili di *team*, **abbiamo chiesto** che siano introdotti ed esplicitati **criteri oggettivi**, concordati con le OO.SS., che contemplino competenza, pari opportunità e continuità dell'azione amministrativa. L'Amministrazione ci ha assicurato che sta provvedendo a determinare regole e criteri di nomina e ce li presenterà, probabilmente, già alla prossima riunione, fissata per il 25 marzo.

In conclusione, **abbiamo espresso la necessità di sostanziare ulteriormente la riorganizzazione presentataci**, ad esempio chiarendo nel dettaglio quali saranno i compiti dei responsabili, in modo tale che i soggetti coinvolti comprendano che lavorare in *team* (struttura orizzontale) non è la stessa cosa che lavorare in una linea o in un'area operativa (struttura verticale) e che il capo area e il responsabile di processo (*primus inter pares*) sono concetti sostanzialmente diversi.

Riteniamo indispensabile coinvolgere nel procedimento organizzativo tutto il personale, a cui dovrà essere fornita una formazione adeguata ed estesa, altrimenti sarà difficile ottenere un cambio di mentalità nell'approccio lavorativo. Il rischio concreto è che si cambino le denominazioni, ma di fatto non cambi niente, con grave delusione di tutti.

Roma, 7 marzo 2019

FP CGIL
Matteo Ariano

CISL FP
Antonella La Rosa

UIL PA
Bruno Di Cuia