



DIRETTIVA MISSIONI E REGOLAMENTO PO

Nel pomeriggio dell'8 febbraio abbiamo discusso della bozza di Decreto Direttoriale riguardante le **missioni del personale**. Alcuni punti sono ancora da discutere, intanto abbiamo notato che nella bozza presentata è stata accolta la nostra richiesta di considerare il tempo di viaggio anche per il personale incaricato di recarsi presso altri uffici dell'ambito interregionale (ad es. il personale informatico).

Il principale punto di discussione riguarda la riconoscibilità dell'indennità chilometrica anche per i percorsi inferiori a 10 km nell'ambito della vigilanza ispettiva. Si tratta di un elemento fondamentale, considerando che un eventuale mancato riconoscimento determinerebbe di certo un mancato uso dell'auto in queste tratte. Abbiamo apprezzato la disponibilità dell'INL a risolvere il problema. Una prima ipotesi che abbiamo lanciato riguarda l'uso dell'autonomia di cui INL dispone in questo ambito, la stessa che ha consentito finora l'emanazione di un decreto Direttoriale per disporre l'aumento del rimborso chilometrico. Si potrebbe, quindi, emanare un decreto Direttoriale per disporre il rimborso delle spese anche per attività di vigilanza nell'ambito dei 10 km. Sarebbe questa la strada maestra da imboccare, per risolvere rapidamente e definitivamente il tema, dando anche un importante segnale verso i lavoratori.

Nostra ulteriore proposta in merito riguarda l'ampliamento dei casi in cui si prevede il rimborso dei chilometri percorsi all'interno del Comune, aggiungendovi non solo le frazioni – non presenti in tutti i Comuni – ma anche le diverse località come zone industriali, zone artigianali o di sviluppo industriale, località agricole, marittime, etc.

La discussione sul punto non è ancora conclusa, ma nei prossimi giorni l'Amministrazione si è impegnata ad inviare un'ulteriore bozza.

Si è poi avviato il confronto sul **regolamento per l'attribuzione degli incarichi di PO**. In merito, abbiamo evidenziato le prime osservazioni, riservandoci di farne ulteriori nel prossimo incontro, che si terrà il 13. Anzitutto, abbiamo evidenziato a monte il cortocircuito che rischia di prodursi con un numero così elevato (e maldistribuito) di incarichi di coordinamento a vario titolo: circa 900 posizioni di coordinamento che attingeranno tutte dal FRD o verranno pagate male o rischiano di depauperarlo a scapito del resto dei lavoratori. Sarebbe pertanto utile ragionare su una riduzione di tutti questi incarichi, in particolare nelle realtà medio grandi, per poterli pagare meglio.

A tal proposito, abbiamo contestato la graduazione delle PO in tre fasce economiche, ritenendo che ne debba esistere una sola, in quanto la responsabilità del processo è la medesima per tutti. Chiediamo anche non formule poco chiare e fluttuanti, ma cifre intellegibili per tutti, da definire ovviamente in sede di contrattazione FRD, ricordando che il CCNL prevede che l'indennità debba essere corrisposta per tredici mensilità.



Non è ancora chiaro, inoltre, il rapporto tra responsabili di team e responsabili di processo da un lato, e responsabili di processo ed Elevate Professionalità dall'altro, e questo è fondamentale per la funzionalità dell'intera struttura ed evitare possibili rischi di conflittualità.

Rispetto ai compiti del responsabile di processo, se da un lato accogliamo con favore la presenza di attività più chiare rispetto al passato, dall'altro abbiamo evidenziato che responsabile del procedimento ispettivo può essere solo l'ispettore che ha svolto l'attività e redatto gli atti conclusivi, per cui non può attribuirsi questo incarico al responsabile di processo, come invece fa il documento. Riguardo alla procedura di conferimento, riteniamo che sia stato dato eccessivo peso all'anzianità di servizio e all'anzianità nella posizione di responsabilità, potendo retroagire addirittura agli ultimi venti anni! Questo avrà l'effetto di cristallizzare le situazioni attuali, attribuendo 30 punti su 50 già solo in base all'anzianità e non è per noi accettabile. E' necessario, pertanto, riequilibrare il rapporto tra colloquio, requisiti culturali ed esperienza, trovando un equilibrio corrispondente a quello presente nel regolamento tuttora vigente, quindi riducendo di molto il peso dell'esperienza e aumentando quello del colloquio e anche dei requisiti culturali.

Ulteriore questione è quella dell'anzianità di servizio minima per poter accedere alle posizioni organizzative. Se l'INL fosse in una situazione rosea di certo il termine minimo di cinque anni potrebbe essere soddisfacente ma, considerando che molti uffici – in particolare quelli più piccoli – rischiano di non avere personale, occorre valutare una riduzione a due o tre anni di anzianità minima.

Dulcis in fundo, c'è il tema della rotazione degli incarichi; su questo, la nostra posizione è nota da anni: riteniamo che debba essere data a tutti coloro che lo vogliano la possibilità di mettersi in gioco, senza creare posizioni di rendita solo per alcuni. Dall'altra parte, non riteniamo neanche corretto congedare coloro che per tanto tempo hanno messo a disposizione dell'Ufficio la propria professionalità e maturato competenze. Per questo, riteniamo che debba essere previsto un termine massimo alla durata di questi incarichi, considerando però anche il pregresso. Coloro che abbiano maturato il termine massimo, potranno – a nostro parere – candidarsi per una PO diversa all'interno dello stesso ufficio ovvero per la medesima PO ma in un ufficio diverso.

Infine, riteniamo che debba essere sempre posta la massima attenzione sui conflitti di interesse o su vincoli parentali o coniugali con dirigenti o altri titolari di PO e che questo requisito debba essere mantenuto e verificato.

Il 13 febbraio, oltre a proseguire la discussione su direttiva missioni e regolamento per le PO, verrà avviata anche la discussione sul regolamento per gli incentivi al personale che – a vario titolo – si occupa di appalti, come avevamo chiesto.

Roma, 9 febbraio 2024

Coordinatore nazionale FP CGIL – INL

Matteo Ariano