



DIRIGENZA INL: QUALI PROSPETTIVE?

La funzione dei dirigenti dell'I.N.L. è diventata negli ultimi tempi argomento di discussione da parte di alcune sigle sindacali del comparto ed anche dei vertici dell'Amministrazione.

Che il ruolo della dirigenza di II fascia in I.N.L. debba essere chiarito è certamente necessario, proprio al fine di non scaricare su di essa responsabilità che non le appartengono.

Ma procediamo per gradi: deve essere subito sottolineato che **non è in uso presso l'I.N.L. chiamare i dirigenti di II fascia**, soprattutto degli Ispettorati Territoriali o dei “neonati” I.A.M., **ad esprimere idee o suggerimenti, quando si tratta, ad esempio, di elaborare la direttiva di II° livello.**

Pertanto i dirigenti degli Uffici Territoriali vengano portati a conoscenza delle decisioni assunte anche in sede di direttiva di II° livello solo quando sono stati già state adottate.

La conseguenza è la seguente: gli stessi obiettivi sono attribuiti ad ogni Ufficio Territoriale in maniera indifferenziata su tutto il territorio, senza tener conto delle differenti realtà socioeconomiche in cui operano i singoli I.A.M. o I.T.L., a loro volta molto diversi anche per dimensioni e dotazione di personale.

Questo comporta, a cascata, **ingiustificate sperequazioni a livello di misurazione della performance**, dato che le realtà singole non vengono prese in considerazione.

È impensabile, infatti, che il lavoro nero sia diffuso allo stesso modo nelle aree metropolitane ed in province con minore densità di popolazione ed a minore impatto di terziario, o che il tema della prevenzione degli infortuni sul lavoro possa essere affrontato allo stesso modo in contesti fra loro molto diversi.

Sarebbe così auspicabile che, a fronte di tanta disomogeneità di ambiti territoriali, prima di decidere cosa fare, si avviasse un confronto con la dirigenza dei singoli Uffici, così da poter valorizzare fino in fondo sia la capacità di analisi dei fenomeni e di proposta di ogni singolo dirigente sia lo stesso ruolo della D.I.L.

Non deve stupire che **senza coinvolgimento dei/le dirigenti di II fascia degli ITL nella definizione degli obiettivi di direttiva di II livello, diventi poi complicato calarli sulle singole realtà territoriali.**

Ma il tema della gestione degli obiettivi della direttiva di secondo livello non è l'unico a tenere banco in questo periodo.

Dai vertici dell'Amministrazione, in più occasioni, non si è mancato di sottolineare una certa **“debolezza” della dirigenza sotto il profilo squisitamente tecnico giuridico/operativo.**

Dato per scontato il fatto che nelle moderne organizzazioni del lavoro, di carattere pubblico e privato, è impensabile che i dirigenti possano conoscere una sola realtà lavorativa nella loro vita, poiché la crescita professionale è legata anche all' avere maturato differenti percorsi, non si può che convenire con la richiesta di avere dirigenti in grado di rappresentare un punto di riferimento anche tecnico per il personale che dirigono.

Per ottenere questo obiettivo occorre però che l'organizzazione del lavoro permetta loro di dedicare molto più tempo ai servizi erogati all' utenza (contrasto del sommerso, tutela della salute e della sicurezza di chi lavora, attività conciliativa ecc).

E' sotto questo aspetto si attendono le risposte dell'Amministrazione, se davvero si desidera un I.N.L. maggiormente improntato all'operatività esterna.

Riscontri in tale senso ne avrebbe dovuti fornire la recente **riorganizzazione dell'I.N.L.** con l'attribuzione alle D.I.L. di funzioni meramente amministrative (quale ad esempio la gestione delle forniture di beni e servizi necessarie al funzionamento di ogni singolo ufficio del territorio).

Trascorsi alcuni mesi dall'adozione del nuovo assetto organizzativo, siamo purtroppo ad un punto fermo.

Infatti permangono in capo agli I.A.M ed agli ITL (in maniera del tutto uguale), le competenze in materia di fornitura di beni e servizi, che, a partire dal 1° gennaio 2024, si sono terribilmente complicate per quanto disposto dal M.E.F.

La sussistenza in capo al direttore dell'ITL di responsabilità di RUP e di datore di lavoro anche per la salute e sicurezza dei lavoratori (che non hanno i colleghi dell'INPS e dell'INAIL benché notoriamente molto meglio retribuiti) **complicano di molto la sua gestione "multitasking".**

Dal momento che l'utilizzo dello SPID personale del/la dirigente di I.A.M o I.T.L. è indispensabile, per procedere nel senso sopra descritto, se ne deduce che in caso di sua assenza, anche per ferie, malattia ecc, le forniture di beni e servizi non possano andare incontro a buon esito. Ma questo valeva e continua a valere anche per ogni adempimento legato alla gestione della cd Agenda.

Come se non bastasse nelle scorse settimane sono pervenute a dirigenti degli I.T.L., comunicazioni da parte degli uffici periferici della Ragioneria dello Stato, relative al loro inserimento in *"sessioni di informazione operativa, consistenti in incontri ai quali si dovrà partecipare via teams, riguardanti i termini di sospensione delle fatture, la gestione delle note di credito, la scadenze di pagamento e l'applicazione di normativa specifica di contabilità pubblica."*

Si tratta di adempimenti legati anche al monitoraggio del debito della singole stazioni appaltanti, nei confronti degli operatori economici, che dal 1° gennaio 2024 da annuali sono diventati trimestrali.

Come tutto questo si possa conciliare con la legittima richiesta del vertice dell' Amministrazione, di avere una dirigenza sempre più presente sul "pezzo tecnico", è davvero difficile comprenderlo.

La situazione, già di per sé complicata, in alcune realtà rischia di essere paradossale, con i dirigenti di fatto tramutati in "smanettoni" proiettati ad apprendere ogni singolo trucco legato all'utilizzo dei diversi applicativi in uso.

L'assenza di effetti positivi nell'assunzione di personale amministrativo che si è registrata in diversi Uffici, soprattutto del Nord Italia, non ha lasciato alternative ai dirigenti che di assumere compiti che non rientrerebbero nel loro ruolo.

Se a tutto questo si accompagna il fatto che, ad oltre tre anni dalla sua entrata in vigore, **rimane lettera morta** quanto avrebbe permesso il c.d. **decreto semplificazione (dl 76/2020)**, vale a dire l'individuazione, attraverso un decreto direttoriale di "ulteriori provvedimenti autorizzativi di competenza dell'I.N.L. da intendersi rilasciati decorsi quindici giorni dalla relativa istanza, il quadro si fa ancora più cupo.

Il ricorso alla cd **sussidiarietà**, più volte invocato, soluzione che consentirebbe la redistribuzione di quel lavoro che può essere svolto a distanza verso quelle sedi dove il personale è più numeroso, non sembra essere all'ordine del giorno.

Nel contesto sopra descritto diventa pertanto fondamentale chiedere all' Amministrazione quale tipo di impegno si chieda alla dirigenza e soprattutto cosa si intenda fare affinché i "desiderata" diventino realtà.

Non si può allora che rappresentare l'esigenza di dare corso quanto più celermente possibile a quanto previsto dallo stesso ultimo decreto di riorganizzazione in materia di trasferimento alle DIL delle procedure di fornitura di beni e servizi ed auspicare che il decreto semplificazione "varato" nell'estate 2020 inizia finalmente a produrre qualche effetto .

Ma questi passaggi, per quanto importanti, da soli potrebbe non essere sufficienti.

Occorre infatti far finalmente decollare l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, (il cd O.P.I.) previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro.

Anche attraverso la valorizzazione di questo "strumento" si potrà mettere finalmente mano ai processi produttivi, rendendoli quanto più semplici e funzionali possibili.

Questo al fine di indirizzare il massimo delle risorse a disposizione al soddisfacimento delle richieste provenienti dal mondo del lavoro, centrando in questo modo anche gli obiettivi richiesti in sede di P.N.R.R..

E' su questi temi che le OO.SS firmatarie del presente documento chiedono all' Amministrazione di avviare un percorso in tempi rapidi, anche per rendere l' INL maggiormente efficace nel fornire le risposte che il mondo del lavoro attende, prima a fra tutte quelle relative a servizi più efficienti in grado di fornire risposte concrete al contrasto al lavoro sommerso ed alla tutela della salute e della sicurezza.

Roma 22 aprile 2024

FP CGIL

Alberto Gardina

CIDA

Francesco Gattola