

Nota a verbale

dell'incontro 11 maggio 2010

convocato con nota m_lps.12.REGISTRO UFFICIALE MINISTERO.PARTENZA.0029329.05-05-2010
sullo "SCHEMA DI REGOLAMENTO RECANTE L'ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI"
trasmesso con e-mail del 7 maggio 2010

Roma, 11 maggio 2010

Queste Organizzazioni sindacali intendono offrire un contributo di riflessioni quanto più attente possibili sullo schema di regolamento sopra specificato, nonostante la ristrettezza dei tempi a disposizione; la documentazione, in effetti, è stata inviata il 7 maggio u.s. (pur essendo datata 4 maggio 2010)

Ci produciamo in questo sforzo con intento costruttivo, anche se ci rendiamo conto che attualmente l'Amministrazione vive le relazioni sindacali come un peso, anzi un orpello senza peso, ciò anche quando, come oggi, si discute di un complessivo taglio di 2.000 posti di lavoro. Il pensiero va, naturalmente, all'incontro quasi del tutto improduttivo sulla bozza di provvedimento per il conferimento degli incarichi dirigenziali, anche se non sono mancati da Parte pubblica gli apprezzamenti verbali su quanto osservato da Parte sindacale; lo stesso distacco lo abbiamo dovuto registrare in occasione della presentazione frettolosa e priva di dialogo della bozza di DM per la riorganizzazione del Segretariato Generale, di cui si dirà più avanti.

Preliminarmente, si prende atto con soddisfazione che i Vertici dell'Amministrazione, all'avvio degli odierni lavori, hanno evidenziato che attualmente non ricorrono i presupposti per avviare la procedura prevista dall'art. 33 del D.LGS 30 marzo 2001 n.165, vale a dire, non ricorrono situazioni di eccedenza di personale né esigenze di una mobilità collettiva.

Nel merito, non si può che concordare sulla necessità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 74 del DL 112/2008 (convertito con legge n. 133/2008) e dall'art. 2, comma 8-bis, del DL n. 194/2009 (convertito con legge n. 25/2010) vale a dire, procedere alla riduzione degli assetti organizzativi esistenti; una riduzione che deve essere informata a principi di efficienza, razionalità ed economicità.

Riteniamo, pertanto, che le determinazioni debbano essere assunte almeno con la cura di una grande azienda privata, con l'obiettivo di *"...riportare la pubblica amministrazione ad essere un pezzo di sviluppo del paese e per restituire ai dipendenti pubblici l'orgoglio e il senso della loro missione..."*

L'intervento non può che essere finalizzato alla creazione di un organismo in grado di assicurare ai Cittadini servizi vitali, caratterizzati da elevati standard qualitativi ed

economici; un risultato conseguibile solo con la predisposizione di un provvedimento rispettoso degli indirizzi affermati in sede governativa e parlamentare per l'attuazione del c.d. *"piano industriale per la P.A."*.

In effetti, le norme vogliono che le Amministrazioni provvedano a ridimensionare gli assetti organizzativi esistenti, secondo principi di efficienza, razionalità ed economicità, in particolare per quanto riguarda gli uffici dirigenziali, operando una riduzione non inferiore al 20% di quelli di livello generale e al 15% di quelli di livello non generale.

A tal fine, com'è noto, le amministrazioni devono adottare misure volte:

- alla concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici;
- all'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, salvo specifiche esigenze organizzative, derivanti anche dalle connessioni con la rete periferica, riducendo, in ogni caso, il numero degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale adibiti allo svolgimento di tali compiti (vale a dire, funzioni logistiche e strumentali);

Con questa visione esprimiamo viva preoccupazione sul progetto che ci è stato presentato, perché a prima vista non appare mirato agli obiettivi voluti dal Legislatore.

Non solo. Sembra che l'Amministrazione pensi di poter fare a meno delle proprie gambe.

Infatti, lo schema di regolamento dedica enfaticamente l'attenzione verso gli uffici della struttura centrale, mentre appunta quasi distrattamente lo sguardo sulla definizione di funzioni e compiti della rete territoriale.

In particolare, suscita perplessità elencazione minuta e, talvolta, ridondante delle funzioni e compiti delle strutture centrali, come, ad esempio, *"...coordinamento delle attività di programmazione e verifica dell'attuazione dei programmi di attività del Ministero ... in tutte le materie di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali..."*

Mentre sono indicate in modo molto sintetico e incompleto le prerogative operative e di servizio delle strutture territoriali dove non mancano espressioni pleonastiche o generiche, come *"...Le Direzioni del lavoro esercitano le competenze e le funzioni attribuite dalla normativa vigente, anche nella prospettiva della progressiva integrazione logistica e funzionale con gli enti previdenziali ed assistenziali"*. Si legge, ancora: *"...Le Direzioni regionali coordinano, in particolare, l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale ai sensi del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124..."*; *"...Le Direzioni territoriali del lavoro... esercitano, in particolare, funzioni di... "...regolazione in materia di lavoro, legislazione sociale e strumenti di sostegno al reddito..."*.

Progetti di riorganizzazione che si susseguono, che si sovrappongono e si contraddicono.

Come trascurare di ricordare l'incomprensibile progetto minimale offerto frettolosamente alle OOS della Dirigenza giorno 11/3/2010, in coda a una riunione convocata per ben altre ragioni, le cui incompletezze e contraddizioni hanno fatto ritenere che si trattasse di una *"finta"* con funzione temporeggiatrice. E' appena il caso di sottolineare che quella bozza prevedeva un Segretariato Generale articolato in 6 uffici dirigenziali di II fascia, che con l'odierna bozza di DPR sono ricondotti a 5, senza peraltro illustrare le ragioni che richiedono l'incremento degli originari 4 (in contrasto con quanto previsto dall'art. 74 del DL 112/2008).

Il progetto sul quale ci troviamo ora a dovere esprimere le nostre valutazioni, presenta un evidente drastico taglio degli uffici dirigenziali non generali: 61 unità sugli originari 262, vale a dire il 23,3%.

Il numero è in linea, certamente, con la previsione normativa riferita alla complessiva dotazione organica dell'Amministrazione, ma sorprendono non poco i risultati delle analisi disaggregate.

Gli uffici dirigenziali del territorio attualmente sono 183 (di cui n. 50 presso le Direzioni Regionali e n. 133 presso le Direzioni Provinciali). Il progetto prevede di ridurli a n. 118 (di cui 44 a livello regionale e 74 a livello provinciale). Quindi, si vuole operare una riduzione di ben 65 uffici a naturale vocazione operativa, in quanto preposti alla vigilanza in materia di lavoro e di previdenza e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla conciliazione delle controversie di lavoro (anche con funzione deflattiva del contenzioso giudiziario); una riduzione che in termini percentuali è del 35,5%.

Viceversa, si vuole evitare la riduzione di legge nei confronti degli uffici dirigenziali non generali della struttura centrale (che hanno, di norma, funzioni logistiche e strumentali), affrancandoli completamente dell'onere del taglio. A tal fine, la relativa quota di riduzione è impropriamente posta a carico degli uffici del territorio, che per natura sono operativi. Come se questo non bastasse, il progetto incrementa del 5,5% il numero degli uffici centrali, che passano da n. 79 a n. 83.

Nonostante ciò, rimane sotto dimensionata, rispetto alle altre, la DG per l'attività ispettiva ad esclusiva vocazione operativa.

D'altra parte, emergono chiare sovrapposizioni di competenze fra gli uffici della struttura centrale, come quella tra Segretariato generale e la DG per le politiche per il personale "in materia di risorse umane, organizzazione e sinergie con gli enti vigilati, nonché in materia di pianificazione, programmazione economico finanziaria, bilancio e controllo di gestione"

Non si scioglie il nodo critico sulle competenze parallele della DG per l'attività ispettiva e della DG della tutela dei rapporti di lavoro in materia di rapporti di lavoro, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; né su quelle omologhe tra DG per l'attività ispettiva e DG per le politiche dei servizi per il lavoro, in materia di emersione del lavoro irregolare.

La materia del mercato del lavoro è pure a rischio di anomale interferenze tra la DG per le politiche attive e passive per il lavoro e la DG per le politiche dei servizi per il lavoro, nell'esercizio delle attività dirette a favorire l'incontro tra domanda e offerta, pur nell'ambito della sussidiarietà.

Purtroppo, è del tutto assente il benché minimo riferimento all'istituto della certificazione dei contratti di lavoro, che, già a ordinamento vigente – come è noto – ha notevole portata regolatoria e che in prospettiva, con il varo imminente del "collegato lavoro" è destinato ad avere sempre maggiore peso; un istituto che dovrebbe rappresentare il fulcro della funzione di tutela e di "governo attivo del territorio" richiesta alle nostre strutture.

Sorprende, allora, che manchi l'indicazione dell'ufficio centrale, cui è affidata l'assistenza operativa della commissione nazionale di certificazione istituita ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) bis, del D Lgs 10 settembre 2003, n. 276 cui è affidata un'azione trainante, l'ufficio che curi finalmente l'attuazione al decreto 16/11/2007 del DG della tutela e delle condizioni di lavoro.

Neanche la relazione tecnica di accompagnamento accenna a quali investimenti s'intende sostenere in termini di indispensabile sviluppo delle professionalità delle Risorse Umane e in termini di creazione dei sistemi informativi attesi, ormai, da tempo.

Inoltre, mentre sono ripetutamente enfatizzate le sinergie territoriali con gli istituti previdenziali ed assicurativi, non si esplicita quale ufficio centrale debba curare l'attuazione all'interessante secondo comma dell'articolo 74, vale a dire, la disciplina,

mediante appositi accordi, di forme di esercizio unitario delle funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale, e l'utilizzo congiunto delle risorse umane presso le strutture centrali e periferiche.

La sintesi con la quale sono indicate le attribuzioni delle strutture territoriali denuncia, d'altra parte, l'approssimazione e genericità del progetto. In proposito, basta pensare a quanto è detto per le Direzioni regionali del lavoro: "...sviluppano... rapporti con il sistema delle autonomie locali ed altri organismi per la realizzazione di interventi sinergici sul mercato del lavoro, sulle politiche del lavoro ed in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.". Ciò senza tenere in alcun conto l'ampio trasferimento di competenze all'Ente Regione né il carattere disomogeneo degli ipotizzati interlocutori, politico da una parte e amministrativo dall'altra.

Si legge, poi, che le Direzioni regionali "...esercitano nei confronti delle Direzioni territoriali funzioni di... programmazione economico finanziaria attraverso l'elaborazione dei piani attuativi di intervento; gestione delle risorse finanziarie e strumentali; gestione amministrativa delle risorse umane."

Il tutto senza sciogliere l'annoso nodo, che ha generato una miriade di criticità, conseguente alla carenza di ascendente e sovra ordinazione nei confronti di uffici di pari livello dirigenziale; senza esplicitare come s'intenda sopperire l'esigenza vitale della dotazione di risorse umane adeguate professionalmente e quantitativamente.

Come se questo non bastasse, alle Direzioni regionali è attribuito anche l'esercizio dei "...compiti operativi propri della Direzione territoriale del lavoro..." per l'ambito provinciale in cui hanno sede.

In conclusione, non sembra proprio che il progetto prospettato sia grado di assicurare ai Cittadini servizi vitali, caratterizzati da elevati standard qualitativi ed economici.

Infine, nulla è detto nella bozza di DPR sui criteri che l'Amministrazione intende seguire per individuare fra le diciotto Direzioni regionali del lavoro le nove e le otto che si pensa di articolare, rispettivamente, in tre e in due uffici dirigenziali di livello non generale.

In proposito si prende atto, ad ogni modo, che nel corso dell'odierno incontro la D.G. delle Risorse Umane e AAGG ha affermato verbalmente che s'intende istituire le Direzioni regionali del lavoro a tre uffici dirigenziali nelle nove regioni che hanno almeno cinque province.

DIRSTAT

Giuseppe De Cicco

C.I.D.A. – U.N.A.D.I.S.

Pasquale Michienzi