



PER UNA RIORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO CHE RIORDINI LE FUNZIONI, VALORIZZI E RIQUALIFICHICI LE PROFESSIONALITÀ E PRODUCA SERVIZI EFFICACI ED EFFICIENTI

Premessa

Il nuovo assetto organizzativo previsto nella bozza di DPCM presentato alle OO.SS. in data 17 settembre e sostanzialmente confermato nell'informativa del 28 ottobre, non può essere condiviso da queste organizzazioni sindacali.

È un modello organizzativo eccessivamente sbilanciato a favore dell'apparato centrale rispetto alla necessità di mantenere un significativo radicamento del Ministero del Lavoro in tutto il territorio nazionale, al fine di dare concreta attuazione delle politiche del lavoro, assicurare il contrasto alla sempre più diffusa illegalità nei luoghi di lavoro, combattere seriamente l'evasione fiscale e contributiva, tutelare maggiormente la sicurezza nei luoghi di lavoro, occuparsi di accompagnare concretamente le politiche di welfare contro il diffondersi delle nuove povertà.

Affermiamo quindi con forza la necessità che la riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali debba invece dare al Paese un segnale concreto di cambiamento rispetto al passato, poiché è fortemente sentito da tutte le parti sociali il bisogno di un rafforzamento della presenza dello Stato in periferia, vicino ai luoghi di lavoro e ai problemi concreti che stanno affrontando le aziende durante la più grande crisi economica del dopoguerra.

Quindi non possiamo condividere un disegno di razionalizzazione delle funzioni dirigenziali in cui prevale una scelta ancora una volta autoreferenziale, che salvaguarda il mantenimento di gran parte delle funzioni dirigenziali nell'apparato centrale, mentre di contro si stabilisce la soppressione di 13 uffici con competenze regionali e l'accorpamento di 11 uffici dirigenziali che avevano una competenza provinciale.

Tutto questo avviene a fronte di una forza lavoro di oltre 7.000 addetti impiegata in questo Dicastero, che a livello centrale vede in servizio soltanto il 13 % del personale in forza (pari a 935 unità, tra cui decine di ispettori del lavoro occupati in compiti prettamente amministrativi e non di vigilanza), mentre il restante 87% (pari a 6.140 dipendenti di cui circa 2.500 ispettori del lavoro) lavora presso le sedi territoriali.

Con il modello organizzativo che ci è stato proposto si arriverebbe quindi ad avere, all'esito della manovra di riduzione delle posizioni dirigenziali, una media di un dirigente ogni 72 dipendenti negli uffici del territorio, mentre negli uffici dell'amministrazione centrale si registrerebbe una media di un dirigente ogni 15 dipendenti.

In alcune divisioni ministeriali si manterrebbe la posizione di alcuni dirigenti con tre o quattro collaboratori, mentre nelle Direzioni del Lavoro più grandi ci saranno dirigenti che dovranno a coordinare da soli diverse centinaia di collaboratori, in alcuni casi dislocati su più sedi e con territori di competenza molto vasti, in taluni casi corrispondenti ad intere regioni. Questo confuso e irrazionale disegno non può essere condiviso, portando verso un progressivo arretramento della presenza dello Stato sui luoghi di lavoro.

L'analisi delle funzioni del Ministero del Lavoro

Nel contesto socio-economico che il nostro Paese sta attraversando da alcuni anni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può e deve avere un ruolo fondamentale per la ripresa dell'economia e dell'occupazione, garantendo la sua naturale funzione di tutela delle condizioni di lavoro e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parole d'ordine devono essere: avere certezze normative, eliminare le sovrapposizioni di competenze, snellire le procedure.

Questo deve riguardare sia il sistema dei controlli sulla regolarità dei rapporti di lavoro e sulla sicurezza sul lavoro, che le politiche dell'occupazione.

Non è sufficiente una mera riduzione dei costi del personale o delle posizioni dirigenziali, ma è necessaria una riforma organica che parta dalle funzioni del Ministero e le rilanci mettendo al centro il rapporto tra il cittadino e le imprese, tra i lavoratori e il mercato del lavoro.

Per erogare servizi efficienti e avvicinare cittadini e imprese alle Istituzioni, è necessario consolidare e se possibile rafforzare la presenza sul territorio, quindi investire maggiormente nelle funzioni esercitate a livello periferico

Occorre in primo luogo sviluppare i compiti di coordinamento da parte del Ministero nei confronti degli altri Enti competenti a svolgere attività di vigilanza sul territorio. Troppo spesso i lavoratori e le aziende si trovano di fronte a verifiche ripetute, con sovrapposizioni di adempimenti, lunghi tempi di verifica e valutazione dei fatti oggetto di controllo non sempre omogenei, sempre repressivi e mai tesi all'assistenza alle imprese, al rispetto pieno delle leggi e dei contratti di lavoro. Non è più sufficiente un semplice scambio di informazioni o di direttive, è necessaria una vera attività comune di programmazione delle attività e di verifica dei risultati, con la regia del Ministero del Lavoro tramite le sue Direzioni Regionale e Territoriali.

Nell'attività di vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale dovrebbero essere valorizzati e potenziati non solo gli aspetti quantitativi (numero complessivo delle verifiche), ma piuttosto quelli qualitativi, concentrando i controlli sui fenomeni maggiormente a rischio per i diritti dei lavoratori più deboli e nei settori di particolare allarme sociale: il rispetto delle regole in materia di sicurezza sul lavoro (la cui vigilanza ad oggi ristretta ad un limitato ambito di competenza e si sovrappone anche all'intervento di altri Enti), le verifiche sulle tipologie contrattuali utilizzate per lavori precari o flessibili, la somministrazione illecita di lavoro e il lavoro nero.

La qualità degli accertamenti va inoltre valorizzata e differenziata tenendo conto della situazione settoriale, territoriale, provinciale e regionale, delle specificità socio economiche, del mercato del lavoro locale, e non deve essere invece definita in termini generali e generici per tutte le realtà nazionali.

Ma la funzione ispettiva non è la sola missione del Ministero del Lavoro: è indispensabile valorizzare l'attività di informazione sulle norme che regolano il mercato del lavoro, garantendo la necessaria consulenza a tutti i soggetti, con la predisposizione di materiale e di campagne informative a livello centrale e territoriale, tenendo presente che l'informazione

diffusa è uno dei requisiti essenziali per il corretto ed efficace funzionamento del mercato del lavoro

Anche nelle competenze in materia di regolazione dell'immigrazione, verifica dei flussi di ingresso e dei contratti di lavoro è indispensabile una revisione degli attuali assetti, normativi e di procedure, con una decisa riforma che eviti duplicazioni e sovrapposizioni di competenze.

Per il contenzioso in materia di lavoro è indispensabile potenziare gli strumenti di composizione delle controversie di lavoro semplificandone e uniformandone le procedure e riconoscendo la professionalità degli addetti. In tal modo, oltre ad un forte effetto di alleggerimento dei carichi di lavoro che gravano sul sistema della giustizia, si fornirebbe tanto al lavoratore quanto al datore di lavoro uno strumento agile ed efficiente di soluzione avanzata delle controversie.

Soprattutto in questo ambito la formazione dei lavoratori diventa essenziale per ottimizzare al meglio le risorse a disposizione con forte impiego anche del personale amministrativo per la trattazione delle conciliazioni monocratiche, tra l'altro, già previsto dalla normativa vigente.

In quest'ottica è necessario rafforzare le Direzioni Territoriali e quelle Regionali; l'efficientamento dell'attività di competenza del Ministero de Lavoro passa inevitabilmente attraverso una profonda conoscenza del territorio ed una presenza delle istituzioni vicino ai luoghi di lavoro, ed è un obiettivo non perseguibile con l'attuale sbilanciamento delle risorse e dei livelli decisionali tra il centro e la periferia.

A fronte di un nuovo progetto di riorganizzazione delle funzioni del Ministero del Lavoro vanno individuati gli strumenti e le risorse per svolgere con efficacia tali compiti, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne, anche mediante risorse economiche aggiuntive da reperire anche dai processi di riorganizzazione attraverso la revisione dell'attuale sistema di finanziamento del Fondo derivante dal sanzionato riscosso.

La nostra proposta di organizzazione ministeriale centrale e periferica

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha affrontato nel passato la funzioni di coordinamento in materia di politiche del lavoro e le funzioni di contrasto al lavoro irregolare puntando soprattutto sulla sua forte presenza sul territorio, con i suoi uffici del lavoro e gli ispettorati del lavoro, e con un organigramma dell'Amministrazione Centrale articolato su poche ma importanti Direzioni Generali.

Nel corso degli anni e con le riforme che si sono succedute, questa Amministrazione ha visto progressivamente ridursi le proprie strutture nelle regioni e nelle province italiane, mentre crescevano le strutture e le posizioni dirigenziali nell'amministrazione centrale, come se la strategia vincente fosse quella di far prevalere le funzioni di regolazione rispetto alle funzioni di servizio alla collettività.

In questo modo si sono perse competenze e nel Paese è diminuita la credibilità del Ministero del Lavoro.

Il modello organizzativo che oggi propone l'amministrazione prevede di mantenere ancora una consistente struttura centrale, che dovrà operare con un forte ruolo del Segretariato Generale e 10 Direzioni Generali, conservando altresì al centro altre 3 posizioni dirigenziali di livello generale come semplici posti funzione privi di struttura organizzativa, per i compiti di responsabile anticorruzione e per non definiti incarichi di studio e consulenza, in contrasto palese con gli obiettivi di snellimento organizzativo e di risparmio di spesa.

Al contrario sul territorio si decide di ridurre drasticamente il numero delle posizioni dirigenziali, di sopprimere 18 Direzioni Regionali, di affidare le loro funzioni a 4 Direzioni Interregionali, e di lasciare prive di dirigente titolare ben 11 strutture di livello provinciale.

Queste OO.SS. ritengono invece che sia sbagliato dare questo segnale al Paese e che le 18 Direzioni Regionali del Lavoro devono rimanere al loro posto, acquisendo oltre ai compiti di coordinamento regionale, anche le funzioni amministrative di gestione del personale e della contabilità, così come già prevede l'attuale DPR 144/2011 mai attuato; in questo modo si realizzerebbe il previsto accorpamento degli uffici della DRL con la DTL nei capoluoghi di regione, consentendo anche la riduzione del numero degli uffici periferici (che diventerebbero 92) con vantaggi sul contenimento della spesa sia rispetto al numero attuale delle sedi che oggi sono 109 (18 DRL + 91 DTL) ma anche rispetto alla soluzione proposta dall'Amministrazione che presuppone 96 uffici periferici (4 D.I.L. + 81 DTL + 11 sedi distaccate).

Inoltre con l'accorpamento nelle DRL anche delle funzioni operative delle DTL capoluogo, si potrebbero liberare diverse risorse umane con funzioni ispettive da impegnare in attività di vigilanza.

Le Direzioni Territoriali del lavoro che già operano sui livelli provinciali non possono essere assolutamente ridotte nel loro numero, in quanto funzionali ad un'attività di vigilanza puntuale ed efficiente, mentre i casi in cui può essere soppressa la posizione del dirigente preposto devono ridursi a pochi e limitati casi; riteniamo infatti che sia accettabile sopprimere tale funzione dirigenziale limitandosi soltanto ad alcune piccole DTL, purché si tratti di uffici istituiti soltanto di recente e cioè dopo la nascita di alcune nuove province, e che peraltro risultano già assegnati ad un dirigente ad interim.

Riteniamo necessario inoltre, che i criteri di assegnazione degli Uffici ai singoli Dirigenti siano rispettosi delle regole e abbiano e modalità trasparenti.

Premesso quanto sopra, FPCGIL, CISL FP e UILPA avanzano una proposta di riorganizzazione alternativa a quella proposta dall'Amministrazione e sinteticamente riassunta nella tabella allegata.



TABELLA DI DISTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

UFFICI	DIRETTORI GENERALI	DIRIGENTI NON GENERALI
Ufficio di diretta collaborazione	/	6
Segretariato Generale	1	4 + 3
D.G. PIBLO - UPD	1	7
D.G. Sistemi Informativi, Innovazione e Comunicazione	1	3
D.G. Tutela condizioni di lavoro e delle relazioni industriali	1	6
D.G. Ammortizzatori sociali e incentivi occupazione	1	4
D.G. Politiche previdenziali e assicurative	1	5
D.G. Politiche attive, servizi per il lavoro e la formazione	1	4
D.G. Attività Ispettiva	1	3
D.G. Inclusione e politiche sociali	1	3
D.G. Immigrazione e politiche di integrazione	1	3
D.G. Terzo settore e responsabilità sociale delle imprese	1	3
O.I.V.	/	1
Incarichi di funzione per il responsabile anticorruzione	1	/
TOTALE	11 + 1	55

AMMINISTRAZIONE TERRITORIO

UFFICI	DIRETTORI GENERALI	DIRIGENTI NON GENERALI
4 Direzioni Regionali a 2 posizioni dirigenziali	/	8
14 Direzioni Regionali con 1 posizione dirigenziale	/	14
67 Direzioni Territoriali con 1 posizione dirigenziale	/	68
7 Direzioni Territoriali senza posizione dirigenziale	/	/
TOTALE	/	90

TOTALE COMPLESSIVO	14	145
---------------------------	-----------	------------

Distribuzione delle 90 posizioni dirigenziali sul Territorio:

a) Quattro Direzioni Regionali a 2 posizioni dirigenziali:

1. Milano - Lodi
2. Napoli
3. Roma
4. Venezia

b) Quattordici Direzioni Regionali a 1 posizione dirigenziale:

1. Aosta
2. Torino
3. Genova
4. Trieste
5. Bologna
6. Firenze
7. Perugia
8. Ancona
9. L'Aquila
10. Campobasso - Isernia
11. Potenza
12. Bari
13. Reggio Calabria
14. Cagliari - Oristano

c) Sessantotto Direzioni Territoriali:

- | | | | |
|----------------------|------------------------|---------------------------|-------------|
| 1. Chieti | 22. Gorizia | 42. Alessandria | 62. Terni |
| 2. Pescara | 23. Udine | 43. Asti | 63. Belluno |
| 3. Teramo | 24. Frosinone | 44. Cuneo | 64. Padova |
| 4. Matera | 25. Latina | 45. Novara –
Verbania, | 65. Rovigo |
| 5. Catanzaro | 26. Rieti | Cusio | 66. Treviso |
| 6. Crotone | 27. Viterbo | Ossola | 67. Verona |
| 7. Cosenza | 28. Imperia | 46. Vercelli -
Biella | 68. Vicenza |
| 8. Vibo
Valentia | 29. La Spezia | 30. Savona | |
| 9. Avellino | 31. Bergamo | 47. Brindisi | |
| 10. Benevento | 32. Brescia | 48. Foggia | |
| 11. Caserta | 33. Como | 49. Lecce | |
| 12. Salerno | 34. Cremona | 50. Taranto | |
| 13. Ferrara | 35. Mantova | 51. Nuoro | |
| 14. Forlì-
Cesena | 36. Pavia | 52. Sassari | |
| 15. Modena | 37. Sondrio –
Lecco | 53. Arezzo | |
| 16. Parma | 38. Varese | 54. Grosseto | |
| 17. Piacenza | 39. Ascoli
Piceno | 55. Livorno | |
| 18. Ravenna | 40. Macerata | 56. Lucca | |
| 19. Reggio
Emilia | 41. Pesaro –
Urbino | 57. Massa
Carrara | |
| 20. Rimini | | 58. Pisa | |
| 21. Pordenone | | 59. Pistoia | |
| | | 60. Prato | |
| | | 61. Siena | |