



## NUOVI DECRETI INCENTIVI ISPETTORI

Nella giornata del 18 febbraio ci sono stati presentati gli schemi dei nuovi decreti destinati a disciplinare gli incentivi per il personale ispettivo, per avviare la discussione sul punto.

Ci è stato anzitutto ribadito, come già anticipatoci in precedenza, che l'**intera procedura** dovrebbe essere **centralizzata** presso la DC Risorse Umane, così da garantire in tutti gli uffici una omogenea applicazione dei criteri e il pagamento delle somme nello stesso periodo. Per il 2021 ci dovrebbe essere ancora l'utilizzo di un sistema che prevede invio di prospetti dalle sedi verso la DC Risorse Umane, ma ci è stato garantito che sta continuando l'implementazione di un applicativo che consenta l'inserimento di questi dati una sola volta. Questa procedura dovrebbe essere rilasciata entro gennaio 2022.

Abbiamo comunque fatto presente che, vista la grave carenza di personale nelle Sedi, è fondamentale non aggravarne il carico di lavoro, con continue richieste di dati. Per questo, abbiamo chiesto che questa procedura sia consegnata alle Sedi con la massima urgenza.

Venendo al merito delle bozze presentateci, la prima riguarda la determinazione della quota fissa, ossia una "*indennità correlata all'esercizio della funzione di vigilanza*". A tal proposito, abbiamo chiesto di **eliminare il riferimento alle assenze equiparate**, sia perché appare incongruo rispetto alla qualifica indennitaria riconosciuta a questa quota, sia perché il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* in discussione non prevede più alcun riferimento alle presenze e alle assenze. Gli importi

della quota fissa saranno stabiliti semestralmente dalla DC Risorse Umane, nei mesi di ottobre e marzo, in relazione alle risorse disponibili. Nella bozza presentataci, tali importi sono attualmente fissati nel 60% delle risorse disponibili; di questo 60%, il 50% andrà a finanziare l'adibizione alla funzione ispettiva. Nella logica di **implementare e consolidare il sistema indennitario** che abbiamo più volte proposto, abbiamo chiesto di **aumentare le percentuali destinate a finanziare questa quota**.

Con un secondo decreto - della DC Tutela, Sicurezza e Vigilanza del Lavoro - saranno fissati criteri e importi della **quota variabile** che, nella proposta dell'Amministrazione dovrebbero costituire il 40% del totale. Questo decreto sarà emanato su base annuale entro il mese di marzo. La quota variabile per il 2020, a sua volta viene suddivisa, nella proposta dell'Amministrazione, in due ulteriori parti: per il 40% si prevede una serie di indicatori cui far riferimento. Così, si individuano **settori merceologici** oggetto di ispezione, tramite i codici ATECO, graduandoli a seconda del rilievo assegnato dall'Amministrazione per quell'anno. Per il 2020, i principali settori premianti, come si era già stabilito in precedenti incontri, sono Edilizia, Agricoltura, Trasporto e Magazzinaggio. La nostra proposta è di **non considerare solo i Codici ATECO**, perché potrebbe trattarsi di criterio troppo rigido, ma di prevedere anche le fattispecie che comportano concretamente un maggior impegno ispettivo. Un'**ulteriore graduazione è data anche dall'organico dell'azienda** oggetto di ispezione, riconoscendo un valore più alto in proporzione al numero di addetti.

**Il restante 60% di questa quota** è destinato a incentivare **l'esito delle ispezioni** (riconoscendo un punteggio più alto alle irregolari) e **il numero di lavoratori oggetto di specifica tutela** da parte dell'ispezione, a prescindere dall'organico aziendale.

Si è poi valutata la possibilità - da noi sostenuta - di **considerare**, nell'ambito delle attività incentivate, non solo le ispezioni in senso stretto, ma **anche le verifiche svolte dal personale ispettivo**, al fine di far emergere tutte le altre attività che, solo

apparentemente possono essere considerate “minori”. Nello stesso senso, si è convenuto sulla necessità di **considerare oggetto di tutela** non solo i lavoratori rientranti in un verbale ispettivo, ma **anche** tutti quelli tutelati da **diffide accertative o conciliazioni monocratiche**, ad esempio. Si è chiesto anche, in ordine ai macrofenomeni inquinanti il mondo del lavoro (ad es., appalti illeciti e somministrazione fraudolenta), di centrare il focus "incentivante" sul concetto dell'accertamento, sull'esito sanzionatorio, sul risultato anche civilistico ottenuto per ripristinare la fisiologia dei rapporti di lavoro. Questo andrebbe nella direzione di **evidenziare maggiormente il ruolo di “tutela sociale” dell’attività ispettiva, che non si riduce al mero potere sanzionatorio.**

Pur esprimendo apprezzamento per l’intenzione di coprire nel modo più ampio possibile il ventaglio di situazioni da incentivare abbiamo, al tempo stesso, espresso perplessità riguardo a un impianto così complesso, che – nonostante le intenzioni dell’Amministrazione – dovrà essere monitorato in una situazione di carenza di organico e priva, al momento, di strumentazione tale da acquisire in modo pressoché automatico i dati richiesti. Per questo, abbiamo chiesto che, prima della liquidazione delle relative somme, si provveda a inviare a ciascun ispettore un prospetto recante il dettaglio dei calcoli, così che si possa fare una verifica preventiva.

Alla luce di queste riflessioni, abbiamo pertanto ribadito la necessità di ampliare la quota fissa almeno al 70% e, all’interno di detta quota, di aumentare quelle relative al riconoscimento della funzione ispettiva dal 50% al 60%.

Roma, 23 febbraio 2021

FP CGIL  
Matteo Ariano

CISL FP  
Michele Cavo

UIL PA  
Bruno Di Cuia