



SUSSIDIARIETA' ED EFFICIENTAMENTO: COMBINAZIONE POSSIBILE

Nel corso dell'incontro con il Capo di Gabinetto, uno dei temi posti ha riguardato lo sviluppo di misure tese all'efficientamento dell'INL, al fine di poter corrispondere i fondi previsti dal DL 19/2024, al momento ancora bloccati (i famosi 20 milioni di euro, per capirci).

Noi come FP CGIL una nostra proposta l'avevamo già presentata da tanto tempo, oramai qualche anno addietro: **migliorare l'efficienza dell'Ente attraverso una mutua collaborazione tra uffici**, ossia attraverso la sussidiarietà. Si tratta di una prassi già in uso da tempo in altri Enti del comparto e che – così ci venne risposto a suo tempo – non sarebbe praticabile in INL.

Noi continuiamo testardamente a credere, invece, che diverse attività possano essere svolte anche da lavoratori dipendenti appartenenti ad un ufficio diverso da quello interessato. Certamente **le attività di protocollo**, ad esempio, possono essere svolte da qualunque ufficio del territorio, essendo stato il protocollo informatizzato. Lo stesso pensiamo possa valere per altre attività, nel momento in cui si sviluppi l'attività in modalità telematica: pensiamo, a mero titolo di esempio, alle **convalide delle dimissioni di lavoratrici madri**, che possono essere lavorate da remoto da un ufficio diverso da quello direttamente destinatario.

In altri termini, **mentre l'attività ispettiva non può farsi da remoto** (né riteniamo che semplici task-force possano risolvere il problema della grave carenza di personale nelle sedi del Centro-Nord) **questo non vale per molte altre attività**.

Questo tipo di attività potrebbe essere svolta, naturalmente, dagli uffici che sono nelle condizioni di poterlo fare e presuppone un'analisi della loro situazione rispetto alle professionalità presenti, ma anche rispetto ai carichi di lavoro pregressi e agli obiettivi assegnati. Si dovrebbe quindi fare un accordo interno all'Ente tale per cui l'Ufficio "X" svolgerà, nel singolo anno, un certo numero di



pratiche (es. di convalide dimissioni) in favore dell'ufficio "Y", immaginando anche possibili ricadute positive per gli uffici che danno il loro supporto.

Ulteriore possibilità in tale direzione è data dal CCNL delle Funzioni Centrali 2019-2021 nella parte in cui prevede la **possibilità di utilizzare il lavoro agile e/o il lavoro da remoto nelle sue varie declinazioni**. Si potrebbe immaginare, in altri termini, di **concedere lunghi periodi di lavoro a distanza al personale, con periodici rientri in sede, così che questo possa lavorare certe pratiche anche al di fuori dell'ufficio**. Il cosiddetto lavoro decentrato è già previsto e in uso presso la Direzione Generale: potrebbe essere utile estenderlo anche ai territori.

Ancora: si parla tanto di mobilità territoriale, col rischio che il tema diventi semplicemente argomento da campagna elettorale, senza considerare i devastanti effetti che si possono realizzare nello svolgimento delle attività degli uffici del Centro-Nord, se non si adottano misure specifiche per evitare che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro diventi Ispettorato Differenziato del Lavoro.

Noi proponiamo che la **mobilità del lavoratore possa essere legata allo svolgimento di attività in favore dell'ufficio cedente**, così da scongiurare il rischio che gli spostamenti di lavoratori si possano tradurre in un sovraccarico di lavoro per gli altri lavoratori dell'ufficio. In sostanza, se un lavoratore si sposta da un ufficio con carenza di organico, dovrà garantire lo svolgimento di un certo numero di attività in favore di quell'ufficio, ancorché assegnato o trasferito ad altro ufficio.

Lo strumento normativo previsto dal DL 19 può essere l'occasione per migliorare anche l'organizzazione dell'Ente e riteniamo che idee ambiziose e di prospettiva possano essere un valido supporto anche al miglioramento delle condizioni lavorative dei dipendenti dell'Ente, oltre a far arrivare loro ulteriori fondi.

Roma, 31 ottobre 2024

Coordinatore nazionale FP CGIL – INL

Matteo Ariano