



Al Presidente e ai membri della XI
Commissione lavoro della Camera

La scrivente Associazione Professionale dei Funzionari Ispettivi Pubblici (ANIV), in riferimento alla recentissima nota inviata dal Direttore Generale dell'INL a codesta Commissione Lavoro, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul riordino del sistema della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione, e al netto della rendicontazione dei risultati raggiunti complessivamente dagli organi di vigilanza in materia di lavoro, ritiene necessaria qualche puntualizzazione.

Pare, da quanto espresso nella citata nota dell'INL, che i miglioramenti dell'attività ispettiva siano da attribuirsi (in tutto o in parte) a un non meglio precisato *“progresso di affinamento dell'attività di intelligence, volta ad indirizzare gli accertamenti nei confronti di quelle realtà produttive ove con maggior probabilità possono rinvenirsi violazioni in materia di lavoro e legislazioni sociale”*. Il che è sostanzialmente vero. Ciò che non è chiaramente detto, però, nel documento in esame, e che in qualche misura viene lasciato intendere, è che tale *affinamento* sarebbe il risultato della efficace azione di coordinamento dell'INL anche attraverso le sue Commissioni Regionali di Programmazione. Non è affatto così. Il contributo di INL alle attività di intelligence è scarso o nullo e le Commissioni Regionali di Programmazione svolgono, nei fatti, poco più che la funzione notarile di presa d'atto di quanto elaborato, appunto in termini di intelligence, dai tre distinti soggetti in tre distinte attività organizzative e ai fini del perseguimento di obiettivi di performance diversi e talora fra loro in contraddizione. Le Commissioni Regionali di Programmazione si limitano a verificare eventuali sovrapposizioni e a collazionare volta per volta quanto fornito dai tre distinti soggetti. Quanto all'attività centrale di intelligence, basti ricordare che, a tutto giugno 2019, l'asserita attività di intelligence ha prodotto solo tre comunicati della Commissione Centrale (nel 2018 sono stati quattro).

Come stanno davvero le cose, allora? Banalmente gli Enti, a fronte del drastico e continuo calo delle risorse umane disponibili sono stati costretti a concentrare il proprio sistema di "intelligence" prevalentemente su soggetti di grandi dimensioni. Ne sia prova, ad esempio, il fatto che all'aumento dell'accertato contributivo INPS corrisponda una sensibile diminuzione delle aziende soggette ad ispezione. In altre parole, il mantenimento dei livelli di accertato (che, si ricorda, contribuisce alla riduzione del debito pubblico) costringe, a risorse umane in diminuzione, a non garantire il presidio di interi pezzi di territorio e di settori produttivi, di fatto liberando fasce di evasione non facilmente controllabili a causa della estrema scarsità di risorse umane. In buona sostanza è forse corretto affermare che il mantenimento costante dei buoni risultati è stato realizzato nonostante la norma istitutiva dell'INL e non certo grazie ad essa.

L'assunto, poi, che sia sufficiente un percorso formativo sul personale INL (peraltro allo stato attuale realizzato solo in fase iniziale e, quindi, tutt'altro che compiuto) per compensare la perdita in INPS e INAIL delle risorse umane collocate in ruolo ad esaurimento è poco più che una pia illusione. Anche la stessa nota, infatti, afferma che: *"l'obiettivo non sarà tuttavia mai quello di addivenire ad una "professionalità unica" – quello che è stato definito il "super ispettore", conoscitore di tutta la materia lavoristica, previdenziale e assicurativa..."*. A fronte di questa valutazione (che non solo condividiamo ma che rappresenta una delle numerose problematiche che abbiamo evidenziato da subito e per primi) sarebbe però interessante capire per quale motivo, allora, si insiste nel sostenere il mantenimento del famoso ruolo ad esaurimento proponendo un tortuoso giro di assunzione-formazione-collocamento a disposizione di INPS e INAIL (che somiglia pericolosamente alla fattispecie della somministrazione illecita di manodopera) quando sarebbe decisamente più semplice e immediato il reclutamento diretto di ispettori da parte degli Enti. Anche (perché no?) disponendo mobilità stessa di Ispettori del Lavoro che desiderino transitare verso INPS e INAIL. E' forse allora una questione di costi? La stessa nota ammette che il costo del personale diretto INL è più basso. In altri termini si somministra personale a costo inferiore? Più o meno ciò che lo stesso INL deve contrastare per legge? Nel contempo pone come problema il fatto che tale costo sia più basso, lasciando filtrare una nemmeno troppo velata accusa di "spendaccioneria" quanto alle spese per missione a carico soprattutto dell'INPS. Sul punto, a parte il fatto che un'analisi sulla spesa effettiva piuttosto che sullo stanziamento sarebbe forse più aderente alla realtà, c'è da evidenziare che circa la metà del personale ispettivo dell'INL è adibito a compiti amministrativi e legali e perciò non è impegnato sul territorio e che, anche ammesso che i costi indicati siano reali (e non è così) in qualsiasi azienda del mondo sarebbe considerato un ottimo affare avere lavoratori che spendono "uno" per

produrre oltre “cento”. Se non è così ci sarà sfuggita qualche nozione di Economia Aziendale.

Più che preoccuparsi di espandersi e di conquistare spazi e competenze altrui l’Inl dovrebbe innanzitutto occuparsi di come far funzionare al meglio la propria struttura. Di come far lavorare meglio i propri ispettori che possiedono innegabili competenze specifiche e grande professionalità e che, invece, giornalmente, nei territori, vengono umiliati attraverso provvedimenti che li costringono a operare secondo criteri sempre più burocratizzati e poco flessibili che, come noto, sono nemici dell’efficienza e dell’efficacia dell’attività ispettiva. Tali caratteristiche derivano, ovviamente, dal modello organizzativo ministeriale di cui l’Inl non è ancora riuscito a liberarsi.

Venezia, 11 novembre 2019

Il Presidente Aniv

Giancarlo Sponchia

Cell. 3351912449

Tel. 041616326