



## EFFICIENTAMENTO A PERDERE

Intendiamo prendere posizione comune sul DM "Efficientamento" n. 50/2025 e, in particolare, sull'attuazione dello stesso in parecchi territori.

Anzitutto una questione di metodo: durante la riunione di fine gennaio, l'ultima che ci ha visto convocati, si era detto che per il 2025 i progetti erano in fase di elaborazione e sarebbe stata data informativa alle OO.SS. prima dell'invio al Ministero del Lavoro. Questo passaggio non è avvenuto, nonostante le norme del DM abbiano ricadute dirette sull'aspetto economico, sugli obiettivi e sui carichi di lavoro dei dipendenti dell'INL.

Se questo è il modo di procedere, lo riteniamo gravissimo, considerato che in materia di prestazioni dei lavoratori "da efficientare" un passaggio con le OO.SS. è per noi dovuto, da parte dell'Amministrazione.

Nel merito, non comprendiamo affatto il perché di alcune storture e chiediamo si ponga rimedio.

In molti uffici territoriali, i dirigenti stanno provvedendo ad elaborare progetti di efficientamento relativi alla sussidiarietà o collaborazione tra uffici, senza alcun coinvolgimento della RSU di sede.

Purtroppo, l'aver previsto che solo una parte di personale potrà ottenere l'incentivo sta scatenando conflitti e tensioni tra lavoratori. Se, grazie all'impegno di **alcuni, tutto l'ufficio** raggiunge un obiettivo, è **tutto il personale dell'ufficio a dover ricevere le relative somme** e non solo alcuni. Sia chiaro che siamo pronti alla mobilitazione su ciascun territorio qualora i dirigenti procedano ad accordi di collaborazione "sotto banco" e senza il coinvolgimento della RSU, i primi rappresentanti dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

Riteniamo che la "sussidiarietà", peraltro da noi sempre auspicata, se da un lato rappresenti sicuramente un mezzo per equilibrare i carichi di lavoro e sopperire alla cronica carenza di personale in alcune sedi, non debba tuttavia rappresentare uno strumento che possa creare conflitto tra i lavoratori.

In altri termini, ci domandiamo il motivo per il quale se si raggiunge il 5% di ispezioni in più o se si aumenta il tasso di irregolarità per la vigilanza tecnica



saranno tutti i dipendenti a beneficiarne, mentre se i colleghi di un ufficio supportano il carico di lavoro di un altro ufficio, il premio verrà distribuito solo a pochi soggetti coinvolti???

Così facendo non si favorisce l'efficienza dei servizi, ma **si alimentano solo divisioni tra lavoratori.**

***Non viene infatti migliorata la qualità del lavoro, ma si accentuano le disuguaglianze.***

Così come sembra francamente assurdo e contrario ad ogni regola che, nei diversi progetti previsti dal DM n. 25/2025, per i dipendenti vengano trattenute le somme per le assenze equiparate alle presenze.

Ancora, non è assolutamente detto che per efficientare l'attività di vigilanza si debba necessariamente incrementare il numero delle ispezioni.

**Si continua ad inseguire la logica del numero di accessi avviati, mentre si potrebbe dare maggior risalto al numero di lavoratori tutelati.**

Si potrebbero **predisporre progetti che evidenzino il contrasto ai più scellerati fenomeni di irregolarità** (caporalato, appalti illeciti/somministrazioni, evasioni e recuperi contributivi, violazioni della normativa in tema di orario di lavoro, corretta applicazione dei contratti collettivi, etc.) o redigere progetti sui risultati dell'attività ispettiva nei settori con maggiori criticità come in agricoltura, logistica, edilizia etc.

Insomma, dovremmo **smetterla di prediligere la quantità e orientare ogni sforzo verso un'attività ispettiva più profonda**, mettendo al centro di ogni ragionamento la qualità del lavoro ispettivo, intesa come capacità effettiva di garantire tutela e protezione alla parte più debole del rapporto di lavoro, ossia offrire tutela ai lavoratori così come impone la *mission* istituzionale dell'INL.

E allora, come organizzazioni sindacali, **chiediamo una riflessione profonda sul modello di lavoro e di efficientamento che vogliamo costruire all'interno dell'INL.**

Il miglioramento della funzionalità nei nostri uffici può realizzarsi anche al di fuori di certe logiche divisive per il personale!



Per questi motivi chiediamo che il DM n. 25/2025 venga modificato.

Roma, 22 maggio 2025

**FP CGIL**  
**Matteo ARIANO**

**UIL PA**  
**Ilaria CASALI**

**USB PI**  
**Giorgio DELL'ERBA**