



EFFICIENTAMENTO 2026: LE NOSTRE PROPOSTE

Nella giornata di ieri abbiamo avuto un confronto con l'Amministrazione relativamente al nuovo decreto efficientamento per il 2026, con l'incremento da 20 a 30 milioni di euro.

L'Amministrazione ha confermato l'impianto di base della bozza di decreto ministeriale (che dovrà per questo passare al vaglio finale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'approvazione) rispetto alle quattro misure attualmente previste. Vediamo nel dettaglio:

1- Efficientamento vigilanza: finalmente l'efficientamento non viene più legato all'incremento del numero dell'attività ispettiva, ma al rapporto tra attività di vigilanza definite e il numero dei lavoratori tutelati, che dev'essere almeno pari a uno (ossia per ogni ispezione almeno un lavoratore tutelato). Per la vigilanza tecnica, l'obiettivo non dovrà essere inferiore a quello della vigilanza ordinaria.

Questo progetto potrà "pesare" fino al 60-65% del totale, per un importo massimo di poco più di diciotto milioni di euro sui trenta complessivi. Una volta raggiunto l'obiettivo su base nazionale, le somme saranno distribuite a tutto il personale dell'Ente, ma gli ispettori effettivamente adibiti all'attività di vigilanza avranno una quota maggiorata del 20% che sarà così divisa: gli ispettori adibiti all'attività di vigilanza dal 75% in su avranno la quota maggiorata per intero, mentre gli ispettori adibiti all'attività di vigilanza al di sotto del 75% percepiranno tale maggiorazione in proporzione alla propria adibizione (es., ispettore adibito al 60%, riceverà il 60% della maggiorazione).

Nell'apprezzare che finalmente si inizi a superare la logica dei numeri, che non garantisce affatto qualità delle attività di vigilanza, abbiamo chiesto che questa logica non venga fatta rientrare dalla finestra: in altri termini, **non vorremmo che nella direttiva di secondo livello del Ministero del Lavoro 2026 sia previsto l'incremento dei numeri della vigilanza perché, con le forze ispettive**



attuali, sarebbe incomprensibile. Occorre capire che è fondamentale incrementare anzitutto il numero di ispettori del lavoro e tecnici e avere il coraggio (anzitutto politico) di tornare ad aggredire macro-fenomeni che non sembrano più interessare il decisore politico. I numeri delle ispezioni sono certamente un importante indicatore della presenza sul territorio di INL e potrebbero rappresentare un indicatore minimo di presenza, ma non devono essere un'asticella che si alza senza prima aver incrementato le forze ispettive in campo.

Altra cosa su cui abbiamo chiesto spiegazioni, riguarda il concetto di “lavoratore tutelato”, chiedendo di non limitarsi alle sole attività di vigilanza ispettiva con sanzioni, ma che siano incluse anche altre attività quali diffide accertative, conciliazioni monocratiche e disposizioni, istituti attraverso cui si dà una tutela sostanziale ai lavoratori. L'Amministrazione ci ha risposto garantendo che l'intento è quello.

2- Sinergie operative: si ripropone l'idea di creare forme di sussidiarietà tra gli uffici, con una novità di fondo: stavolta a beneficiare delle somme saranno tutti i dipendenti delle sedi interessate. Entrambe le sedi (la sussidiante e la sussidiata) riceveranno un importo di 1.500€ (lordo Amministrazione) per ogni dipendente, ma i dipendenti effettivamente coinvolti nel progetto riceveranno una maggiorazione del 20%. Allo stato attuale ci è stato detto che si andrà a capire, a seguito di un monitoraggio effettuato con le sedi territoriali, quali saranno i provvedimenti che maggiormente necessitano di un supporto. Il progetto potrà pesare fino al 20% del totale, per un massimo di sei milioni di euro.

Per quanto ci riguarda, fummo i primi a evidenziare, a inizio anno, che si stavano scatenando divisioni inutili tra lavoratori, non avendo coinvolto tutti, e che anche **gli obiettivi di questo efficientamento sono dell'Ente, per cui tutti i dipendenti ne devono poter beneficiare.** Abbiamo poi chiesto che questo progetto veda un **maggior coinvolgimento preventivo degli uffici territoriali e delle RSU:** in sostanza, sarebbe utile che la proposizione di questi progetti possa



avvenire anche a seguito di confronto tra dirigente territoriale e RSU e che comunque vi sia sempre un'informativa preventiva alla RSU dei progetti che si intende avviare.

Inoltre, abbiamo evidenziato che in questo primo anno abbiamo assistito a una sorta di **autogestione della dirigenza, che ha cercato da sola di capire quali altre sedi potessero essere interessate alla sussidiarietà, per quali attività e per che numero di pratiche. Sarebbe necessario che dal 2026 sia la Direzione Generale dell'INL a effettuare il coordinamento di queste attività**, così da agevolare il compito delle sedi territoriali.

Tra le attività che noi riteniamo importanti da mettere in sinergia ci sono quelle relative ai trattamenti di quiescenza dei dipendenti – materia complessa, su cui pochi lavoratori sono formati e su cui sarebbe certamente utile un ampliamento della formazione ad altri dipendenti – perché accanto alle legittime istanze dei lavoratori “esterni”, vi sono anche quelle dei dipendenti INL.

3- Formazione: si intende implementare la formazione del personale ispettivo e quella del personale amministrativo che potrà essere destinato a un rinnovato servizio di turno, che diventerà finalmente servizio di sportello alla cittadinanza. Il progetto potrà pesare tra il 5 e il 10% del totale. Rispetto a questo accogliamo con favore la formazione del personale ispettivo, sebbene si debba considerare che si tratta di personale già oberato di impegni e quindi di queste ore si deve necessariamente tener conto in sede di formulazione degli obiettivi. Rispetto al personale amministrativo, riteniamo che anch'esso debba essere destinatario di adeguata formazione per i vari settori in cui esso è coinvolto e pensiamo che il vero efficientamento consista nel valorizzare le preziose professionalità esistenti all'interno dell'Ente, facendo svolgere loro attività di formazione in favore dei colleghi, con una adeguata formazione “in house”, valida anche ai fini delle famose 40 ore della direttiva Zangrillo.

Riguardo al servizio di turno/sportello, va bene formare funzionari amministrativi per far fare loro attività che attualmente sono svolte da ispettori, ma il punto è che tali funzionari spesso mancano nei territori e occorre quindi anzitutto efficientare le risorse umane già presenti, attraverso la



tecnologia, ferma restando la necessità di assumerne nuovi. In altri Enti, gli sportelli telematici sono presenti già da diversi anni ed è ora che questo arrivi anche in INL: non è detto, in altri termini, che il lavoratore che va allo sportello della sede territoriale X per risolvere un suo problema debba dialogare con un dipendente di quella sede, ma potrà anche trovare un dipendente della sede Y collegato da remoto ovvero fissare un appuntamento telematico da casa propria con quello stesso dipendente.

4- Formazione nelle scuole: questo progetto sarà destinatario di un importo tra il 5 e il 10% del totale delle somme. A tal proposito abbiamo chiesto che non solo le scuole, ma anche le Università possano essere destinatarie di questa attività. Abbiamo proposto che vi siano delle campagne informative nelle scuole e nelle Università sul ruolo dell'INL e sulle varie attività che esso svolge, anche insieme ad organismi internazionali, come l'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro dell'ONU).

Confidiamo di avere un documento dettagliato che espliciti i vari progetti che si intende realizzare e, pur evidenziando elementi importanti di novità e innovazione, ribadiamo la necessità di un maggiore coinvolgimento “dal basso”.

Roma, 17 dicembre 2025

Coordinatore nazionale FP CGIL – INL

Matteo Ariano