



EFFICIENTAMENTO 2026

Nella giornata odierna abbiamo avuto un incontro con l'Amministrazione relativo ai progetti di efficientamento per il 2026.

Riguardo alle modalità operative, abbiamo espressamente chiesto che, prima che i progetti partano, vi sia un **confronto preventivo tra il dirigente di ciascun territorio, la RSU e le OO.SS. e che tale confronto non sia meramente formale**, ma dia modo anche alla RSU *in primis* di presentare proposte che potranno essere utili.

L'Amministrazione ha intenzione di presentare cinque progetti.

1- Efficientamento dell'attività di vigilanza: si conferma il superamento della mera logica numerica, con indicatori unici per vigilanza tecnica e vigilanza del lavoro. Più precisamente, si prevede un incremento delle ispezioni superiore a quello previsto dalla Direttiva di secondo livello del Ministero del Lavoro – a tal proposito, ribadiamo l'importanza che la logica meramente numerica non sia semplicemente spostata sul livello della Direttiva, perché ciò costituirebbe una sostanziale presa in giro – e un incremento dei lavoratori tutelati superiore a quelli già tutelati nel 2025. Riguardo al concetto di "lavoratore tutelato" ci è stato ribadito un suo ampliamento, includendovi ad esempio anche quelli oggetto, di diffide accertative o conciliazioni monocratiche. Gli obiettivi saranno raggiunti comunque su base nazionale, perché sono anzitutto obiettivi dell'Ente. Tutto il personale dell'INL sarà destinatario delle relative somme, che dovrebbero essere pari al 60% del totale dell'efficientamento, ossia 18 milioni di euro.

2- Sinergie operative: si prevede un *ampliamento dei provvedimenti amministrativi che potranno essere oggetto di accordo tra vari uffici*. Più precisamente, gli accordi potranno riguardare: interdizione lavoratrici madri, convalide dimissioni, nulla osta al lavoro per cittadini



extracomunitari, autorizzazioni per controlli a distanza, autorizzazioni per impiego di minori nello spettacolo, ordinanze di altri enti, conciliazioni monocratiche e conciliazioni ex art. 410 CPC.

Gli accordi tra le sedi dovranno essere approvati dalle DIL e vedranno la ripartizione delle relative somme tra tutti i lavoratori delle sedi coinvolte, con una divisione che preveda l'attribuzione di maggiori risorse alla sede che garantisce il supporto e, all'interno di quest'ultima, con un'ulteriore maggiorazione per coloro che abbiano effettivamente svolto le attività. Rispetto a questo progetto **abbiamo chiesto che il ruolo delle DIL riguardi vari momenti**: anzitutto esse, avendo gli elementi di conoscenza utili e necessari alla stipula degli accordi tra sedi, potrebbero svolgere il ruolo di "facilitatori", mettendo in contatto gli uffici del territorio eventualmente interessati, così da evitare la totale autogestione dell'anno passato. Inoltre, a nostro avviso, le DIL dovrebbero intervenire in sede di monitoraggio dell'esecuzione degli accordi, anche solo su base periodica (es. ogni trimestre) per verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Infine, abbiamo chiesto che **anche il personale della Direzione Generale abbia la possibilità di intervenire direttamente a supporto delle sedi coinvolte**, non limitando il ruolo della Direzione al mero coordinamento generale ma, superando l'antica distinzione tra "centro" e "periferia" che troppo spesso crea inutili distanze e conflitti, garantendo che anche il personale della Direzione Generale sia operativamente coinvolto nelle attività.

3- Efficientamento flussi lavoratori extracomunitari: questo tipo di attività potrà essere oggetto di accordo sinergico con altro ufficio ovvero essere considerato anche come progetto autonomo, con un più efficiente impiego del personale della singola sede. Si tratta di un progetto dovuto al fatto che l'INL ha accettato passivamente il ritorno dei pareri obbligatori in materia, seppur relativamente a determinate situazioni, senza avere il personale necessario per farlo. Ribadiamo che sia stata una scelta autolesionista di cui ora si rischia di far pagare le conseguenze ai lavoratori dell'Ente, considerando l'arretrato di pratiche già pendente in alcuni Uffici. L'obiettivo di questo progetto è di far lavorare per tempo le pratiche in corso e, soprattutto, smaltire l'arretrato



presente. A questo proposito, abbiamo proposto che ci si concentri anzitutto sull'arretrato, così da azzerarlo o quanto meno abbatterlo.

Considerando che si tratta di attività che riguarda tutti gli uffici, tutto il personale dell'Ente sarà beneficiario delle relative somme. In questo caso, le percentuali di attribuzione delle somme non sono prestabilite, ma si prevede che a questo progetto e al progetto delle sinergie operative sarà destinato complessivamente il 25% del totale, pari a 7,5 milioni di euro. Anche in questo caso, prevedere un fattivo coinvolgimento del personale della Direzione Generale potrebbe essere "cosa buona e giusta".

4- Informazione negli istituti scolastici e universitari: ad esso è destinato il 5% del totale e si prevede che almeno l'80% delle sedi territoriali realizzi non meno di due incontri informativi presso istituti scolastici o universitari. Su questo ribadiamo l'utilità di fare sinergie anche insieme ad organismi internazionali, come l'ILO o altri soggetti istituzionali.

5- Formazione e informazione novità normative: l'obiettivo del progetto è garantire un aggiornamento costante del personale su tutte le principali novità normative che impattano sulle attività dell'Ispettorato. Ad esso è destinato il 10% delle risorse totali. A tal proposito, abbiamo chiesto anzitutto di non parlare di mera "informazione", ma solo di "formazione" e che **tali attività formative siano fatte rientrare nel computo del monte ore totale previsto dalla Direttiva Zangrillo**, così da non aggravare ulteriormente il personale e rendere l'obbligo formativo realmente utile. In tal senso, è certamente utile un aggiornamento specifico su materie come l'immigrazione (anche alla luce del cambio di norme sui pareri obbligatori), ma anche sulle pensioni (materia complessa su cui sono ancora forse pochi i dipendenti impegnati) ovvero sugli appalti pubblici e privati (materia in costante aggiornamento, che interessa in vario modo l'INL). Infine, abbiamo chiesto di **non tornare alla formazione a cascata**, visto che è modalità ormai superata e che non aveva dato buona prova di sé, ma di avvalersi delle tecnologie disponibili per coinvolgere un ampio



numero di lavoratori anche a più riprese, fornendo loro formazione adeguata e, soprattutto, diretta.

Questo è quanto illustrato dall'Amministrazione e le nostre osservazioni e proposte: mercoledì ci sarà un confronto anche con le OO.SS. della dirigenza e poi la bozza di decreto andrà al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ci auguriamo vivamente, al riguardo, che non vi siano stravolgimenti del testo, come sembrerebbe essere accaduto in precedenza.

Roma, 9 febbraio 2026

Coordinatore nazionale FP CGIL – INL

Matteo Ariano