



# PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

27 gennaio 2022

**Approvato con Decreto Direttoriale n. 9 del 27 gennaio 2022**

## Indice

<b>1.</b>	<b>Il Piano della performance: elementi di base .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>L’Ispettorato Nazionale del Lavoro .....</b>	<b>6</b>
2.1	Le funzioni .....	6
2.2	L’organizzazione .....	6
2.2.1	<b>Gli organi dell’INL.....</b>	<b>7</b>
2.2.2	<b>La struttura organizzativa .....</b>	<b>7</b>
2.3	Personale .....	10
2.4	Comando Carabinieri per la tutela del lavoro.....	15
2.5	Personale – nuove assunzioni.....	16
2.6	Bilancio - risorse finanziarie.....	17
<b>3.</b>	<b>Le linee strategiche, gli obiettivi specifici triennali ed annuali .....</b>	<b>18</b>

## Indice Figure

Figura 1 - Tipologia e tempistica degli atti di pianificazione e programmazione .....	5
Figura 2 - Tempistica dei monitoraggi .....	5
Figura 3 - Organigramma struttura centrale .....	8
Figura 4 - Organigramma struttura territoriale II.II.L. e II.TT.L.....	9
Figura 5 - Andamento dell’organico dell’INL nel tempo .....	10
Figura 6 - Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2022 .....	11
Figura 7 - Personale INL per profili professionali per aree funzionali .....	12
Figura 8 - Personale INL distribuito per fasce di età.....	13
Figura 9 - Personale INL distribuito per genere .....	13
Figura 10 - Distribuzione del personale in servizio nelle sedi territoriali.....	14
Figura 11 - Distribuzione del personale in servizio nella sede centrale .....	14
Figura 12 - Organigramma Comando carabinieri per la tutela del lavoro.....	16

## Indice Tabelle

Tabella 1- Organico INL dal D.P.C.M. 23 febbraio 2016 al 01 gennaio 2022 .....	10
Tabella 2 - Personale INL per profili professionali .....	11
Tabella 3 - Personale INL distribuito per fasce di età e genere .....	12
Tabella 4 - Personale in servizio nelle sedi territoriali.....	14
Tabella 5 - Personale in servizio presso la sede centrale.....	14
Tabella 6 – Autorizzazione ad assumere ex L. 215/2021 personale area III INL.....	16
Tabella 7 - Risorse finanziarie disponibili al 01 gennaio 2022.....	17
Tabella 8 - Costo lordo di amministrazione risorse umane. ....	18
Tabella 9 - Elenco delle linee strategiche. ....	18

## 1. Il Piano della performance: elementi di base

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL), adotta il presente Piano della Performance, per il periodo 2022-2024, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. e delle Linee Guida della Funzione Pubblica, in particolare la Linea Guida n. 1 del 2017.

Si ritiene opportuno, innanzitutto, richiamare il disposto dell'art. 1, comma 8-bis, della L. n. 190/2012, in cui si prescrive che *“i piani triennali per la prevenzione della corruzione debbano essere coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”*. Tale previsione, confermata anche dal sistema di misurazione e valutazione della performance, considera le modalità con cui si realizza il coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT), prevedendo che l'accertamento della violazione del codice di comportamento e delle norme legate al PTPCT incida negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati. Inoltre, il livello di osservanza delle indicazioni del PTPCT viene positivamente considerato nella valutazione della performance<sup>1</sup>.

In sede di pianificazione annuale della performance si valorizzano quelle norme del codice di comportamento che fanno riferimento al dovere di operare in modo da garantire l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa (art. 3, co. 4, d.P.R. 62/2013) e, nel caso dei dirigenti, al dovere di perseguire l'obiettivo assegnato (art. 13, co. 2). Questi obiettivi sono puntualmente declinati in comportamenti attesi suscettibili di essere premiati in sede di incentivazione delle performance del personale e di valutazione della capacità organizzativa del dirigente. Con riferimento ai dirigenti, l'INL individua fra gli obiettivi di performance anche la diffusione della conoscenza del contenuto del codice di comportamento fra il personale e l'adesione dei dipendenti al sistema di principi e valori in esso contenuto. Ciò viene tradotto in azioni attese ed effetti misurabili, anche attraverso la percezione del comportamento che hanno gli utenti interni ed esterni dell'amministrazione.

Lo strumento di base per la pianificazione strategica dell'INL è costituito dalla *Convenzione*<sup>2</sup> stipulata tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (di seguito, MLPS) e il Direttore dell'INL, che interessa un arco temporale triennale, con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario<sup>3</sup>.

In sostanza, la *Convenzione*:

- rappresenta lo strumento negoziale mediante il quale l'indirizzo del Ministro è tradotto in obiettivi strategici che l'Agenzia si impegna a raggiungere, nel rispetto della propria missione istituzionale;
- costituisce un atto “condizionante” per i contenuti dei documenti di programmazione

<sup>1</sup> Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con D.D. n. 22 del 9 aprile 2021; Capitolo 2 - 2.8 Collegamento della valutazione della performance al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

<sup>2</sup> La Convenzione è definita, per il modello agenziale in generale, dall'art. 8, comma 4, del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, ed è specificamente richiamata per l'INL dall'art. 2, comma 1, del decreto istitutivo (d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149) e dall'art. 9, comma 1, dello Statuto dell'Agenzia adottato con d.P.R. 26 maggio 2016, n. 109.

<sup>3</sup> Per la precisione il periodo triennale costituisce una prassi in quanto il dato normativo, di cui all'art. 9, comma 1, fa riferimento a *“un arco non superiore a tre anni”*. La convenzione vigente è stata stipulata il 28 dicembre 2021 per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.

- in particolare del bilancio di previsione<sup>4</sup> - in quanto, secondo lo Statuto dell'INL<sup>5</sup>, definisce anche i principali risultati attesi, gli indicatori per la loro valutazione e il sistema di verifica della gestione.

Il Direttore dell'INL – sulla base della *Convenzione* e delle esigenze autonomamente individuate – adotta entro il 31 gennaio di ogni anno il *Piano della performance*<sup>6</sup> che riporta le linee strategiche da cui scaturiscano:

- gli obiettivi specifici triennali, che descrivono la strategia e i traguardi di medio-lungo periodo che l'Agenzia intende raggiungere e che ne orientano il funzionamento complessivo;
- gli obiettivi specifici annuali, che rappresentano la declinazione degli obiettivi specifici triennali<sup>7</sup>.

Dal Piano della performance discendono, sequenzialmente:

- la *Direttiva di 1° livello*, con cui il Direttore dell'INL definisce gli obiettivi annuali delle Direzioni centrali (strutture di livello dirigenziale generale);
- la *Direttiva di 2° livello*, con cui i Direttori centrali definiscono gli obiettivi annuali di tutte le strutture dirigenziali di secondo livello (strutture di livello dirigenziale non generale).

Le suddette direttive, da adottare entro il mese di febbraio, integrano il Piano della performance e seguono lo stesso percorso di trasparenza<sup>8</sup>.

Ad ogni obiettivo sono associati dei *parametri*, i più importanti dei quali sono i seguenti:

- *fonte*, da cui promana l'obiettivo;
- *indicatore* (o set di indicatori) necessario per misurare la performance organizzativa e individuale;
- *baseline*, ossia misura di base dell'indicatore che, per gli obiettivi che non rivestano carattere di novità, risulta dal consuntivo del periodo di misurazione precedente;
- *target*, che rappresenta il valore atteso per il periodo di riferimento;
- *priorità*, ossia il “peso” specifico dell'obiettivo rispetto all'insieme degli obiettivi assegnati;
- *unità organizzative* responsabili.

La seguente Figura 1 schematizza la tempistica e le correlazioni tra i documenti di pianificazione e programmazione.

<sup>4</sup> Mentre la data di inizio della negoziazione per la stipula della convenzione ed il termine per il suo perfezionamento non sono previsti da alcuna norma, il bilancio deve essere deliberato entro il 31 ottobre di ogni anno (vds. art. 12, comma 1, dello Statuto dell'INL).

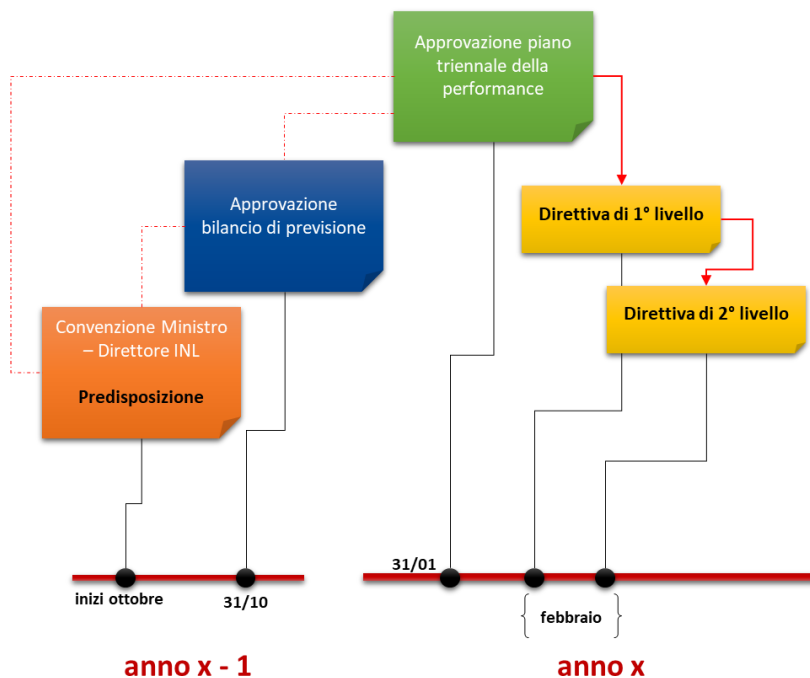
<sup>5</sup> Vedi nota 1.

<sup>6</sup> Si precisa che vi deve essere coerenza tra il Piano della performance e gli atti di programmazione. Per un dettaglio degli atti di programmazione, si veda il D.P.C.M. 25/03/2016, “Disposizioni di contabilità e bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro”.

<sup>7</sup> Cfr. le linee guida n. 2 – dicembre 2017 – del Dipartimento della Funzione pubblica, pag. 11.

<sup>8</sup> Pubblicazione nel sito INL, alla sezione Amministrazione Trasparente – Performance.

Figura 1 - Tipologia e tempistica degli atti di pianificazione e programmazione



Nel corso dell'anno è svolto un *monitoraggio intermedio* per verificare la congruenza delle azioni previste con le risorse assegnate e con gli indicatori, nonché per valutare – nel caso di scostamenti – se attivare interventi correttivi, mentre al termine dell'annualità è attuato il *monitoraggio annuale*.

La Figura 2 indica la tempistica dei monitoraggi.

Figura 2 - Tempistica dei monitoraggi



Il presente documento, in conformità a quanto previsto dall'art. 10, comma 8, del d.lgs. n. 33/2013, viene pubblicato annualmente nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale e, altresì, nella sezione del Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per la valutazione della performance organizzativa ed individuale verrà utilizzato il Sistema di misurazione e valutazione della performance<sup>9</sup> adottato con Decreto Direttoriale n. 22 del 09 aprile 2021, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, in coerenza con il d.lgs. n. 74/2017.

<sup>9</sup> Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL è stato completamente innovato nel rispetto delle indicazioni fornite dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica; entrato in vigore nel mese di aprile 2021, è stato oggetto di approfondito confronto sindacale, in un'ottica di ricezione e valutazione degli spunti costruttivi e propositivi avanzati nei tavoli a ciò deputati, nonché di validazione da parte dell'O.I.V. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con parere favorevole prot. n. 223 del 07/04/2021.

## 2. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro

### 2.1 Le funzioni

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) è un'Agenzia ai sensi dell'art. 8 della legge n. 300/1999, con personalità giuridica di diritto pubblico, e gode di autonomia regolamentare, amministrativa, organizzativa e contabile.

L'INL, istituito con decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149 e divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa.

L'INL esercita le funzioni di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 149/2015 ed integrate dalle disposizioni della legge del 17 dicembre 2021, n. 215 riferite, in particolare, ad attività di analisi e studio, prevenzione e verifica ispettiva in materia di:

- tutela dei rapporti di lavoro;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- trasporti su strada, attivazione delle procedure relative ai controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e gestione delle vigilanze speciali effettuate su territorio nazionale.

A tal fine, l'INL definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per il personale ispettivo, compreso quello proveniente da INPS e INAIL, garantendo in tal modo l'uniformità nell'applicazione delle normative e nei comportamenti ispettivi.

A tali prevalenti competenze istituzionali si sommano ulteriori funzioni di servizi all'utenza, come ad esempio:

- il rilascio di autorizzazioni per l'installazione di impianti di videosorveglianza;
- le abilitazioni per la conduzione di generatori di vapore;
- i certificati di abilitazione professionale;
- le autorizzazioni al lavoro per i minori;
- i provvedimenti relativi all'interdizione anticipata della maternità.

Sono, altresì, attribuite agli Ispettorati territoriali le conciliazioni monocratiche, ex art. 410 c.p.c., ed i tentativi di conciliazione obbligatoria a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

### 2.2 L'organizzazione

Il funzionamento dell'INL è disciplinato dal decreto istitutivo d.lgs. 149/2015, dallo Statuto approvato dal d.P.R. 26 maggio 2016, n. 109, dal d.P.C.M. del 23 febbraio 2016, recante le disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente, e dal d.P.C.M del 25 marzo 2016, che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'INL.

### 2.2.1 Gli organi dell'INL

Sono organi dell'INL:

2. il *Direttore*, che ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato, è responsabile dell'attività e dei risultati conseguiti dall'Ente ed è tenuto ad adottare tutti gli atti necessari per il funzionamento dell'INL e ad attribuire, nei limiti di quelle disponibili, alle strutture in cui è articolato l'INL le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi e dei progetti;
3. il *Consiglio di Amministrazione* (di seguito CdA), che coadiuva il Direttore nell'esercizio delle attribuzioni allo stesso assegnate, oltre a deliberare, su proposta del Direttore medesimo, il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento superiori ad 1 milione di euro;
4. il *Collegio dei Revisori*, le cui competenze, delineate dall'art. 6 dello Statuto attraverso il rinvio alle disposizioni di cui all'articolo 20 del d.lgs. 30 giugno 2011, n. 123, si possono sintetizzare nei compiti di monitoraggio e verifica dell'intera attività di bilancio, nonché di vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

### 2.2.2 La struttura organizzativa

L'INL è articolato in una struttura centrale, che sarà composta, a conclusione dell'iter avviato con la riorganizzazione prevista dal Decreto Direttoriale n. 42 del 15 dicembre 2021, da quattro Direzioni Centrali di livello dirigenziale generale (Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro; Direzione centrale amministrazione finanziaria e logistica; Direzione centrale identità professionale, pianificazione e organizzazione; Direzione centrale coordinamento giuridico) con i relativi uffici, e da un ufficio di livello dirigenziale non generale (Ufficio segreteria, formazione, comunicazione e relazioni istituzionali) alle dirette dipendenze del Capo dell'Ispettorato, e in una struttura territoriale composta da quattro Ispettorati interregionali del lavoro, che raggruppano le macroaree Nord-Est, Nord-Ovest, Centro e Sud (con sede in Venezia, Milano, Roma e Napoli) e settantaquattro Ispettorati territoriali del lavoro.

Il modello organizzativo dell'INL può essere riassunto con le seguenti rappresentazioni grafiche.

Figura 3 - Organigramma struttura centrale

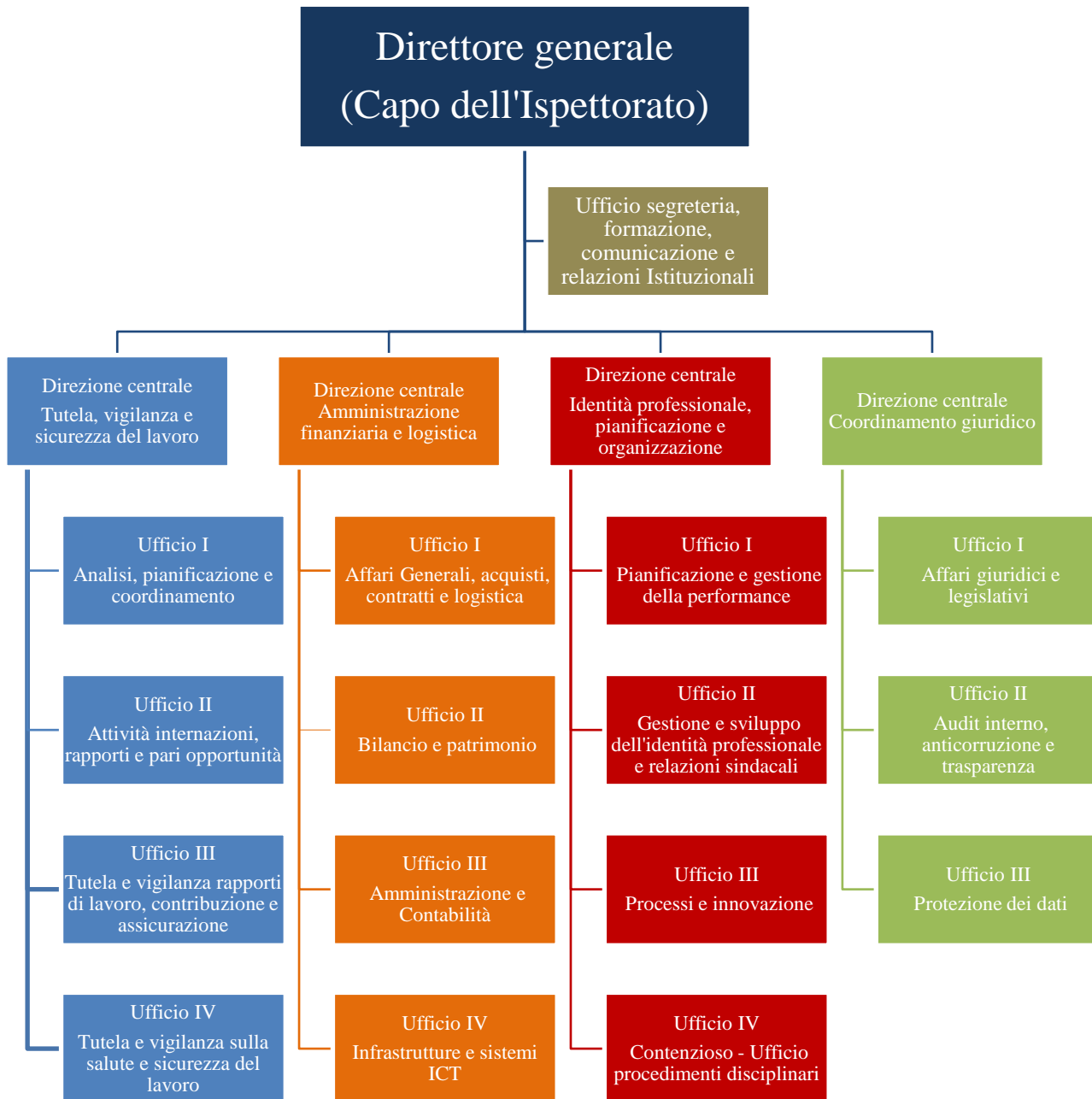
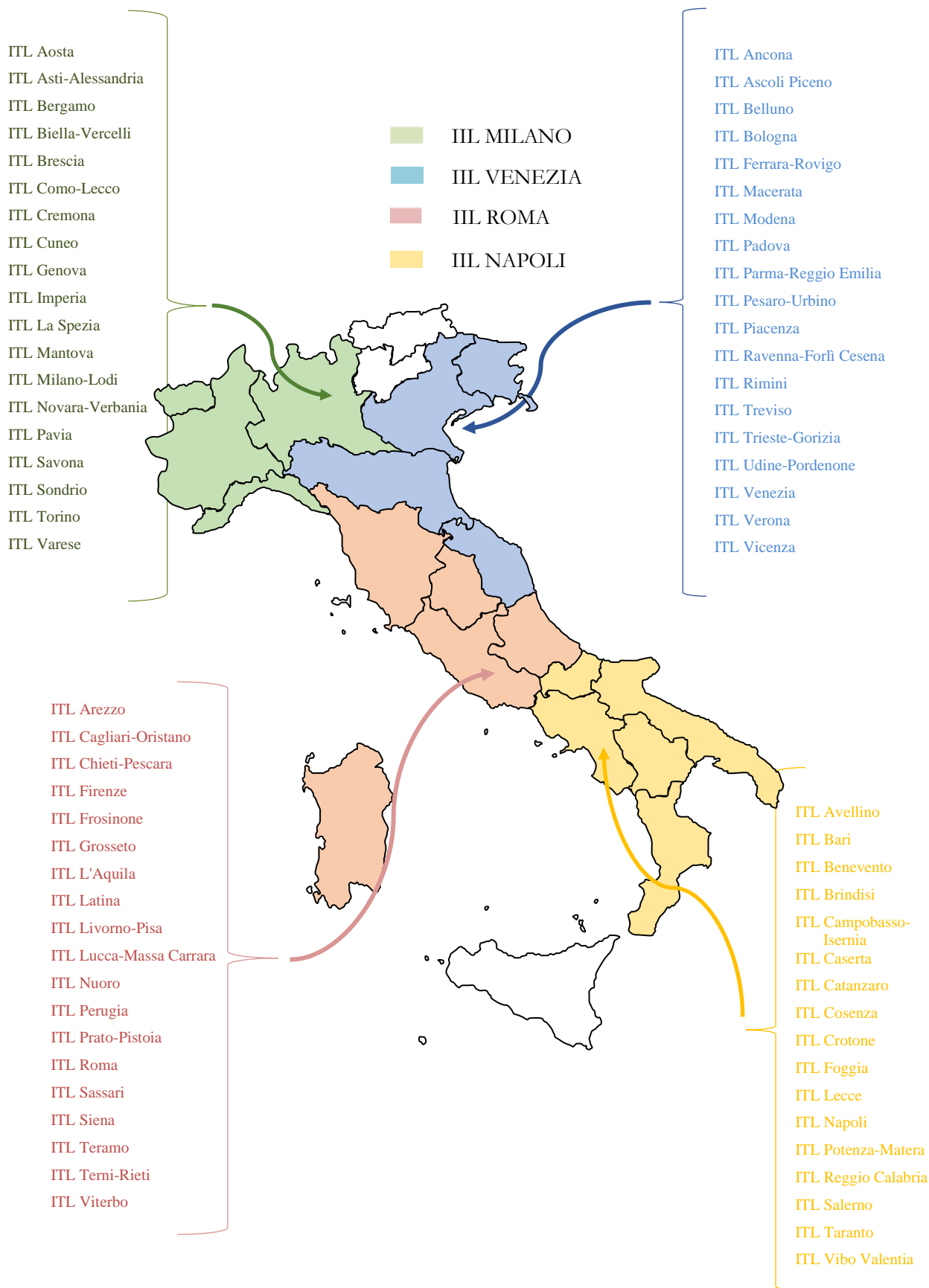




Figura 4 - Organigramma struttura territoriale II.II.L. e II.TT.L.



## 2.3 Personale

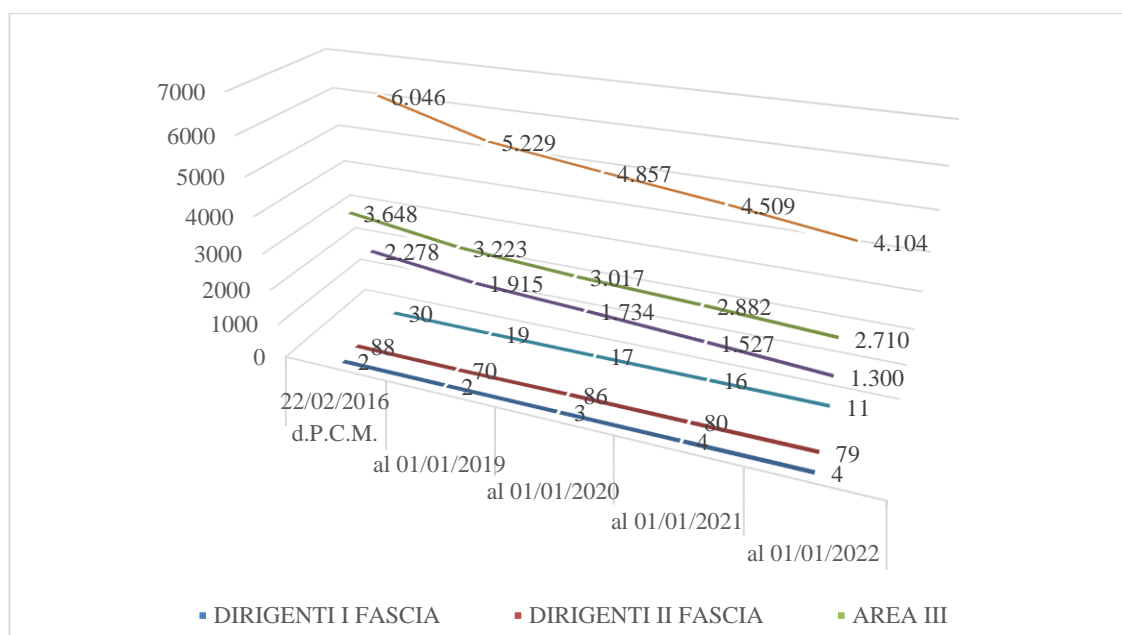
L'iniziale dotazione organica<sup>10</sup> dell'INL, che all'atto della sua istituzione contava n. 6.046 unità, ha registrato negli anni successivi decrementi crescenti, pari a circa il 13,5% al 1° gennaio 2019 (n. 5.229 unità), a circa 7% al 1° gennaio 2020 (n. 4.857 unità) e a ad un ulteriore 7% al 1° gennaio 2021 (4.509 unità).

Al 1° gennaio 2022 il personale a disposizione risulta pari a n. 4.104 unità, con un ulteriore decremento di circa il 9% rispetto all'anno precedente. Quindi, rispetto al momento della sua istituzione, l'INL ha avuto un decremento della forza lavoro di n. 1.942 unità, pari ad un saldo negativo di circa il 32%.

Tabella 1- Organico INL dal D.P.C.M. 23 febbraio 2016 al 01 gennaio 2022

ORGANICO INL					
INQUADRAMENTO	N. Unità				
	d.P.C.M. 22/02/2016	al 01/01/2019	al 01/01/2020	al 01/01/2021	al 01/01/2022
DIRIGENTI I FASCIA	2	2	3	4	4
DIRIGENTI II FASCIA	88	70	86	80	79
AREA III	3.648	3.223	3.017	2.882	2.710
AREA II	2.278	1.915	1.734	1.527	1.300
AREA I	30	19	17	16	11
<b>TOTALE</b>	<b>6.046</b>	<b>5.229</b>	<b>4.857</b>	<b>4.509</b>	<b>4.104</b>

Figura 5 - Andamento dell'organico dell'INL nel tempo



<sup>10</sup> I dati relativi alla consistenza numerica e all'inquadramento del personale sono stati forniti dalla DC Risorse umane, finanziarie e logistica – Ufficio II.

Nelle tabelle e nelle figure di seguito riportate viene illustrata l'attuale situazione del personale in servizio presso l'INL, rappresentandone la distribuzione per aree di inquadramento (Figura 6), per profilo professionale (Tabella 2 e Figura 7) e per fasce di età e genere (Tabella 3 e Figure 8 e 9).

Dall'analisi dei dati emerge che circa il 98% del personale non dirigenziale appartiene alle due aree funzionali più elevate, con una preponderanza circa doppia dei funzionari di area terza rispetto a quelli dell'area seconda (66% rispetto al 31,7%).

Il personale di area prima rappresenta circa lo 0,3% del totale.

Il personale con qualifica dirigenziale di prima e seconda fascia è pari al 2% del totale.

Figura 6 - Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2022

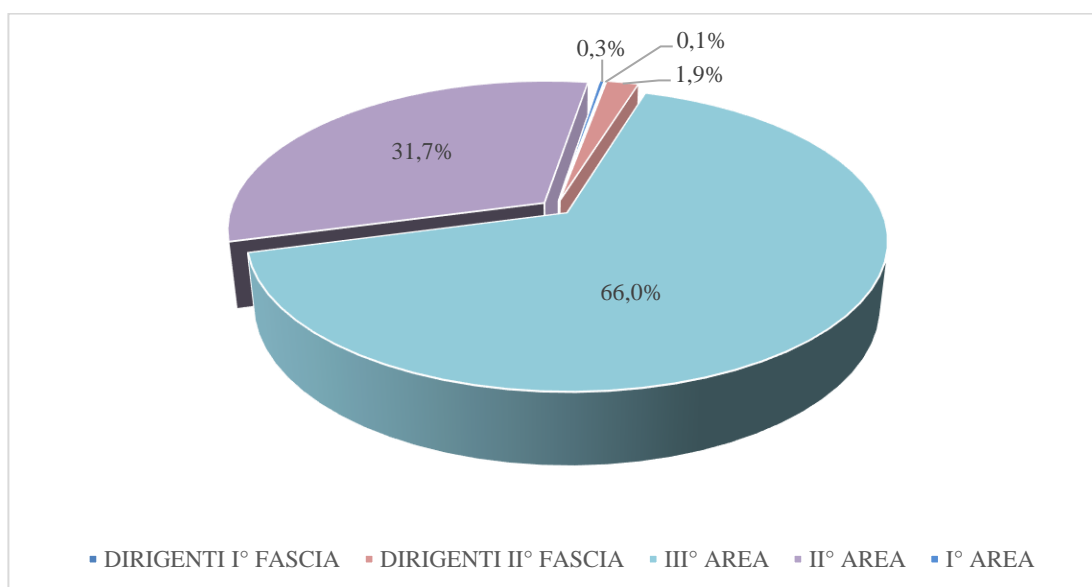


Tabella 2 - Personale INL per profili professionali

PERSONALE INL PER PROFILI PROFESSIONALI al 01/01/2022	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. Unità
dirigente I fascia	4
dirigente II fascia	79
funzionario area amministrativa e giuridico contenziosa	293
funzionario area informatica	89
funzionario area socio-statistico-economica	34
ispettore del lavoro	2054
ispettore tecnico	240
assistente amministrativo gestionale	968
assistente informatico	3
operatore amministrativo gestionale	329
ausiliario	11
<b>TOTALE</b>	<b>4.104</b>

Figura 7 - Personale INL per profili professionali per aree funzionali

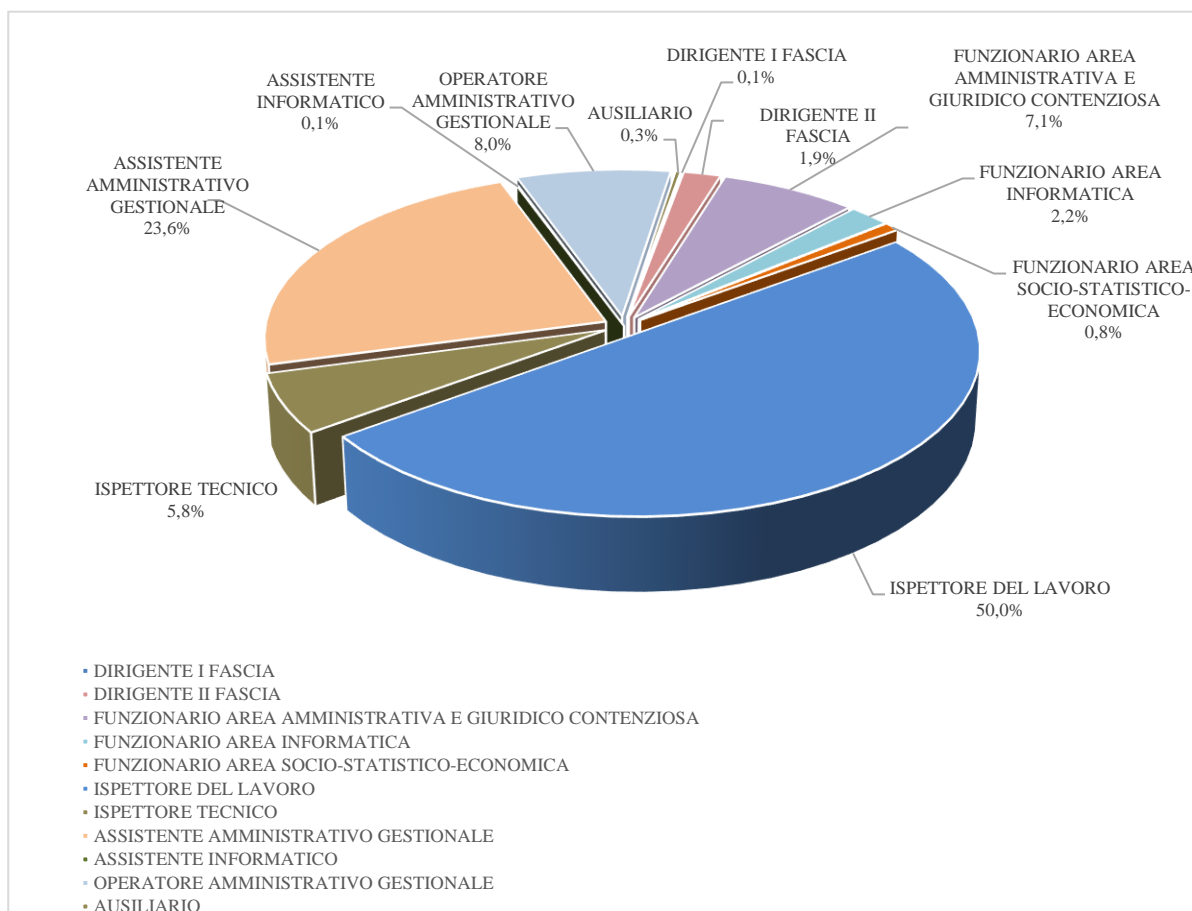


Tabella 3 - Personale INL distribuito per fasce di età e genere

PERSONALE INL PER FASCE DI ETA' E GENERE al 01/01/2022			
FASCE DI ETA'		FEMMINE	MASCHI
Fino a 35	27	15	12
Tra 36 e 45	449	315	134
Tra 46 e 55	1447	960	487
Tra 56 e 60	1122	720	402
Tra 61 e 65	918	538	380
Oltre 65	141	64	77
<b>TOTALE</b>	<b>4104</b>	<b>2612</b>	<b>1492</b>

Figura 8 - Personale INL distribuito per fasce di età

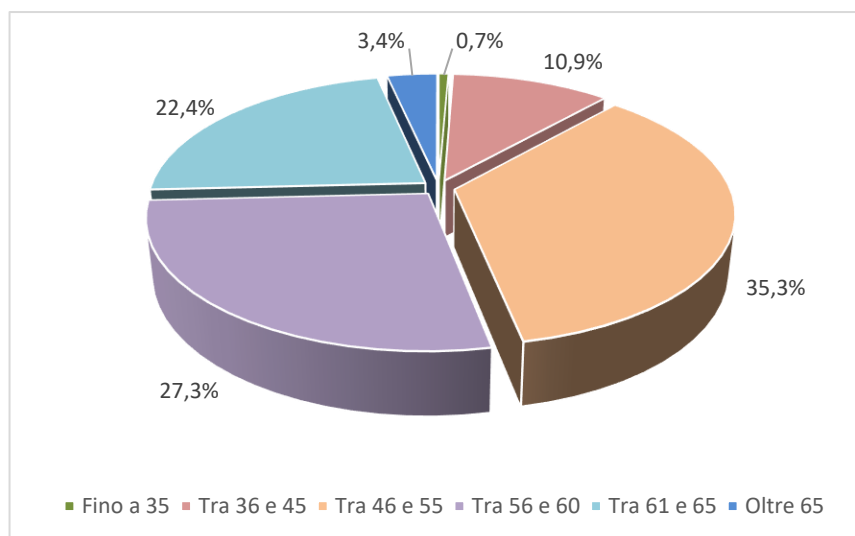
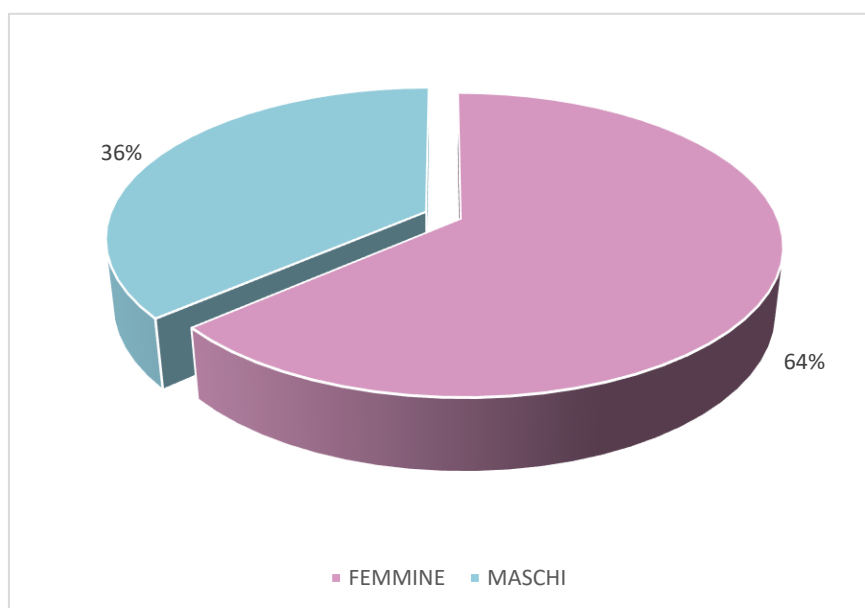


Figura 9 - Personale INL distribuito per genere



Dall'analisi dei dati riportati nella Tabella 3 concernenti la distribuzione del personale INL per genere ed età, è possibile registrare una netta prevalenza della componente femminile, pari al 64%, per un totale di 2.612 unità a fronte di 1.492 unità di sesso maschile, mentre la classe di età prevalente per entrambe le componenti risulta quella compresa tra i 46 e i 55 anni, pari al 35,3% del totale.

Il Decreto Direttoriale n. 42 del 15 dicembre 2021, che ha disposto la modifica della struttura centrale dell'INL, è ancora in corso di definizione e, pertanto, la ripartizione del personale nelle Direzioni centrali (e, conseguentemente, nei relativi uffici) non è stata determinata.

Le tabelle e i grafici che seguono riportano, quindi, numeri aggregati.

Tabella 4 - Personale in servizio nelle sedi territoriali

<b>PERSONALE IN SERVIZIO NELLE SEDI TERRITORIALI al 01/01/2022</b>	
<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>N. Unità</b>
dirigenti I fascia	-
dirigenti II fascia	63
area III	2599
area II	1262
area I	10
<b>TOTALE</b>	<b>3934</b>

Figura 10 - Distribuzione del personale in servizio nelle sedi territoriali

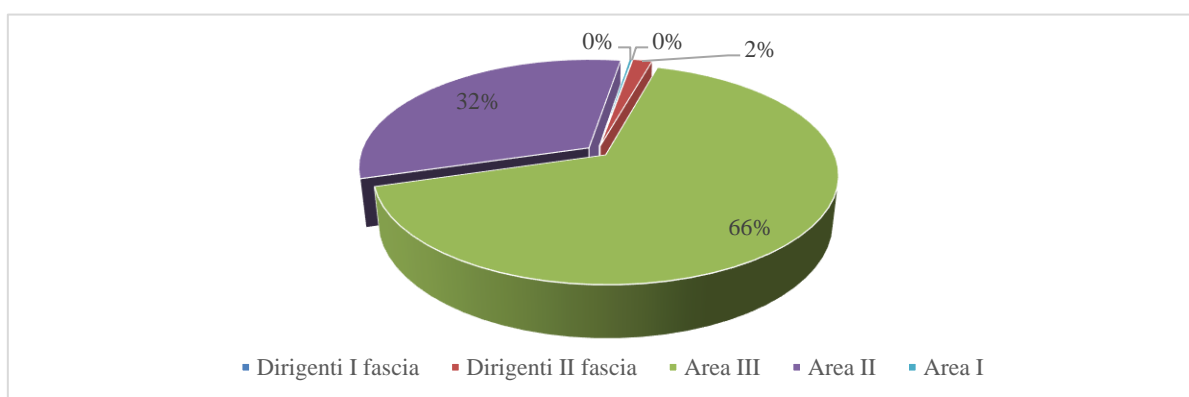
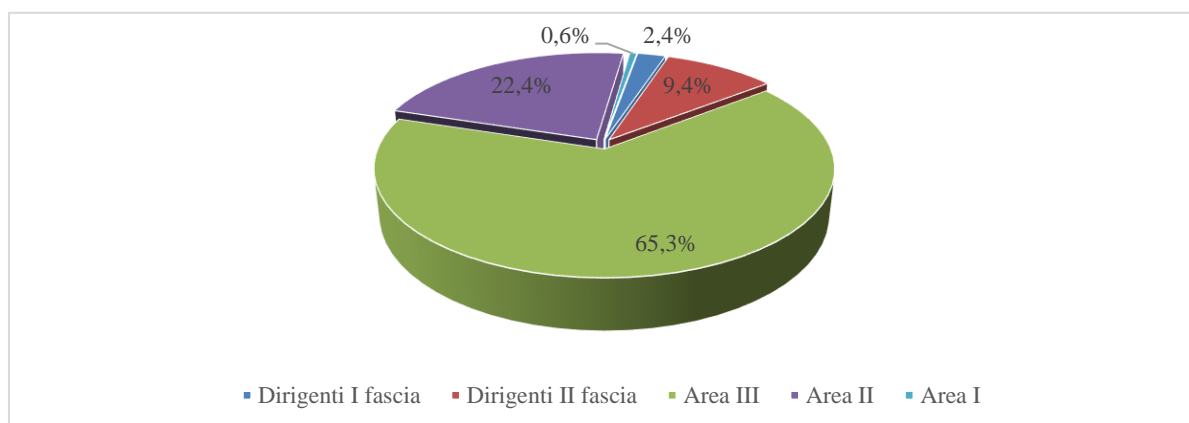


Tabella 5 - Personale in servizio presso la sede centrale

<b>PERSONALE IN SERVIZIO NELLA SEDE CENTRALE al 01/01/2022</b>	
<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>N. Unità</b>
dirigenti I fascia	4
dirigenti II fascia	16
area III	111
area II	38
area I	1
<b>TOTALE</b>	<b>170</b>

Figura 11 - Distribuzione del personale in servizio nella sede centrale



## 2.4 Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Il **Comando Carabinieri per la tutela del lavoro** opera presso la sede centrale dell'Ispettorato alle dipendenze funzionali del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Presso gli Ispettorati Interregionali di Roma, Milano, Venezia e Napoli e gli Ispettorati Territoriali sono istituiti, rispettivamente, i “**Gruppi Carabinieri per la tutela del lavoro**” e i “**Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro**” che operano nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del d.lgs. 149/2015 e dall'art. 16 del d.P.C.M. del 23 febbraio 2016.

Il personale viene selezionato per l'assegnazione secondo criteri fissati dal Comando generale dell'Arma dei Carabinieri fra coloro che abbiano frequentato specifici corsi formativi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o dell'Ispettorato.

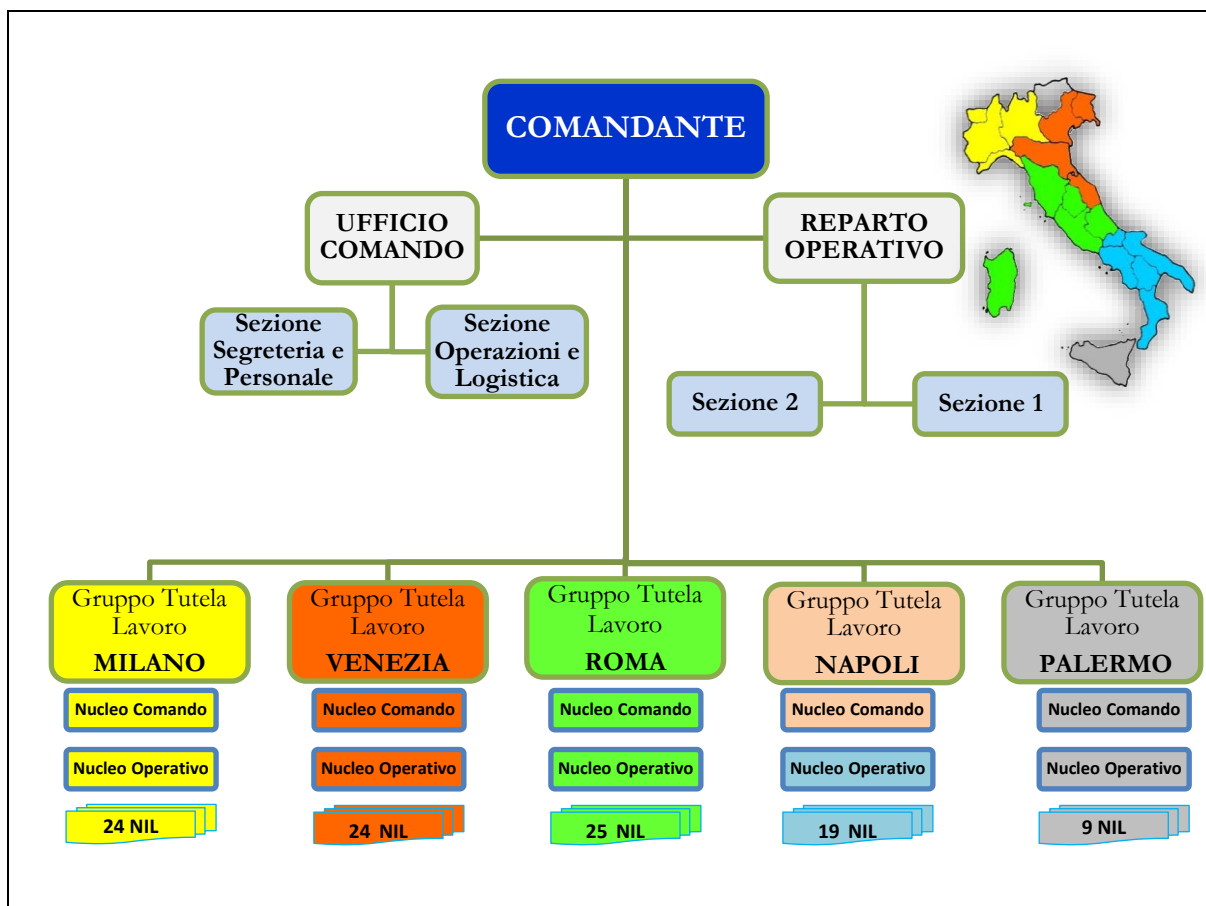
Il personale dell'Arma dei Carabinieri appartenente ai **Gruppi Carabinieri per la tutela del lavoro** e ai **Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro** è assegnato all'Ispettorato del Lavoro per un periodo prestabilito durante il quale svolge esclusivamente le attività assegnate dall'Ispettorato nel rispetto di quanto previsto dal decreto istitutivo, oltre ai compiti connessi allo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria. Detto personale dipende funzionalmente dai dirigenti dell'Ispettorato Interregionale e dell'Ispettorato Territoriale, i quali provvedono, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze, alla definizione dei programmi ispettivi periodici, anche per il tramite del funzionario responsabile delle strutture di coordinamento della vigilanza, e ne monitorano l'attività.

Al 01 gennaio 2022 le unità di forza effettiva assegnate al Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro sono pari a n. 507, così distribuite:

- *Comando Carabinieri per la tutela del lavoro* n. 17 unità
- *Reparto Operativo* n. 27 unità
- *Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro* n. 62 unità
- *Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro* n. 401 unità.

Si prevede un incremento delle unità sopra riportate a seguito dell'immissione in servizio di n. 58 carabinieri a seguito della conclusione del 71° Corso di legislazione sociale per l'Arma dei Carabinieri e di un ulteriore quantitativo (n. 101 unità) tramite l'espletamento del 72° corso programmato per l'anno 2022.

Figura 12 - Organigramma Comando carabinieri per la tutela del lavoro



## 2.5 Personale – nuove assunzioni

Le disposizioni del DPCM del 20 giugno 2019 e l'autorizzazione ad assumere prevista dalla legge n. 215/2021 incrementeranno il personale dell'INL, con riferimento ai funzionari inquadrati in area III, secondo la tabella seguente.

Il nuovo personale, per cui le procedure concorsuali sono in via di definizione e/o programmazione, verrà immesso in organico in tempi brevi e sarà fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dalla Convenzione, che per poter espletare i nuovi compiti previsti dalla legge n. 215/2021, previo, ovviamente, necessario periodo di formazione ed affiancamento.

Tabella 6 – Autorizzazione ad assumere ex L. 215/2021 personale area III INL

UNITÀ DA IMMETERE IN ORGANICO PER PROFILI PROFESSIONALI				
Ispettore del lavoro	Ispettore tecnico	Funz. Amm. Giur. Cont.	Funz. Socio Stat. Econ.	Funz. Informatici
900	1174	431	50	25



## 2.6 Bilancio - risorse finanziarie

La quantificazione e le modalità di attribuzione delle risorse finanziarie sono definite nei decreti attuativi di cui all'art. 5 del d.lgs. 149/2015 e all'art. 23 del d.P.C.M. 23 febbraio 2016.

Ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'Ispettorato, il Ministero annualmente trasferisce le risorse stanziare sugli appositi capitoli 1231 e 7131, nonché quelle derivanti da riassegnazioni previste da specifiche norme di legge.

Fermi restando i vincoli di finanza pubblica, il Ministro valuta le eventuali esigenze di risorse finanziarie aggiuntive necessarie a garantire all'Ispettorato le condizioni di equilibrio economico-finanziario.

Pur essendo dotata di autonomia organizzativa, gestionale, contabile e finanziaria, l'Agenzia è sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed è soggetta al controllo successivo di legittimità e di regolarità nella gestione amministrativo-finanziaria da parte della Corte dei Conti.

Nella tabella che segue è riportata la sintesi delle attribuzioni<sup>11</sup> delle risorse derivanti dal bilancio di previsione 2022 adottato dal CdA con delibera n. 4 del 27.10.2021, e approvato dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, come da nota MLPS n. 0001005 del 21.01.2022.

Tabella 7 - Risorse finanziarie disponibili al 01 gennaio 2022.

QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE FINANZIARIA 2021	Previsioni di competenza	Previsioni di cassa
1 - entrate da trasferimenti correnti	€ 364.818.273,00	€ 364.818.273,00
2 - entrate extratributarie	€ 900.000,00	€ 900.000,00
<b>totale entrate correnti</b>	<b>€ 365.718.273,00</b>	<b>€ 365.718.273,00</b>
3 - entrate in conto capitale	€ 1.266.280,00	€ 1.266.280,00
<b>totale generale entrate</b>	<b>€ 366.984.553,00</b>	<b>€ 366.984.553,00</b>
1 - spese correnti	€ 356.838.856,00	€ 424.765.295,39
1.1 - redditi da lavoro dipendente	€ 244.226.300,80	€ 276.578.867,56
1.2 - imposte e tasse	€ 17.241.462,20	€ 20.001.255,65
1.3 - acquisto di beni e servizi	€ 59.818.564,00	€ 90.309.386,06
1.5 - rimborsi e poste correttive	€ 26.022.529,00	€ 27.206.473,28
1.6 - altre spese correnti	€ 9.530.000,00	€ 10.669.312,84
<b>totale spese correnti</b>	<b>€ 356.838.856,00</b>	<b>€ 424.765.295,39</b>
2 - spese in conto capitale	€ 10.145.697,00	€ 21.528.187,83
2.1 - investimenti	€ 10.145.697,00	€ 21.528.187,83
<b>totale spese in conto capitale</b>	<b>€ 10.145.697,00</b>	<b>€ 21.528.187,83</b>
<b>totale generale spese</b>	<b>€ 366.984.553,00</b>	<b>€ 446.293.483,22</b>

<sup>11</sup> I dati sono stati forniti dalla DC Risorse umane, finanziarie e logistiche - Ufficio III.

Tabella 8 - Costo lordo di amministrazione risorse umane.

INQUADRAMENTO	COSTO LORDO DI AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE
Dirigenti I Fascia	1.026.277,09
Dirigenti di II Fascia	9.630.021,31
Area III	117.055.461,81
Area II	45.365.331,47
Area I	327.722,11
<b>TOTALE</b>	<b>173.404.813,79</b>

### 3. Le linee strategiche, gli obiettivi specifici triennali ed annuali

Il piano della performance delinea le sei linee strategiche individuate nella già citata Convenzione, specificando le modalità di attuazione degli obiettivi conseguenti che, a seconda della destinazione, saranno declinati successivamente, nelle tempistiche previste, nelle Direttive di I e II livello, con le quali saranno attribuite le responsabilità degli obiettivi alle strutture dirigenziali.

Tabella 9 - Elenco delle linee strategiche.

LINEE STRATEGICHE
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse Umane
Presidiare la legalità
Migliorare i processi di governo e supporto
Favorire lo sviluppo tecnologico
Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente

Nello specifico le linee strategiche verranno realizzate con le seguenti indicazioni, che costituiranno gli obiettivi di direttiva.

#### 1. Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale:

- assicurando che la vigilanza d'iniziativa, ivi compresa quella in materia di salute e sicurezza, sia rivolta nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente e dedicando una quota percentuale, pari ad almeno il 50% della complessiva attività di vigilanza d'iniziativa, alle ispezioni in cinque dei seguenti settori: agricoltura, costruzioni, logistica e trasporto, attività manifatturiere, commercio all'ingrosso e dettaglio, servizi alle imprese;

- assicurando, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021), in proporzione all'incremento delle risorse umane previsto dallo stesso Piano, un profilo crescente del numero delle ispezioni, in modo che entro il 2024 le ispezioni annuali superino del 20% quelle fatte registrare nella media del triennio 2019-2021;
  - collaborando con gli altri enti responsabili delle verifiche e controlli, attraverso il necessario accesso alle informazioni contenute nelle relative banche dati, all'accertamento dei casi di illegittima fruizione del Reddito di cittadinanza (ai sensi dell'articolo 7, comma 14, del D.L. n. 4/2019) e di altre prestazioni assistenziali sottoposte alla prova dei mezzi (anche tramite ISEE), per effetto di dichiarazioni mendaci, con riferimento ai beneficiari per i quali sia stato accertato lo svolgimento di lavoro nero o irregolare;
  - attivando almeno una percentuale congrua - rispetto al complesso delle funzioni esercitate dai competenti ITL - delle ispezioni di vigilanza ordinaria nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali e, compatibilmente con la programmazione dell'attività istituzionale dell'Ispettorato, ferma restando la necessaria attribuzione di risorse umane e finanziarie, la verifica sul corretto utilizzo delle risorse statali destinate ai fondi di solidarietà bilaterali alternativi ai sensi dell'articolo 27 del d.lgs. n. 148/2015.
- 2. Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane**, anche tramite l'istituzione di un piano specifico di aggiornamento e di formazione interna in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, destinata al personale in servizio ed a quello neoassunto, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne; inoltre, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, promuovendo azioni finalizzate ad incentivare il ricorso al lavoro agile, adeguandosi sia alle prescrizioni in materia di salute adottate dalle competenti autorità che disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.
  - 3. Presidiare la legalità**, attraverso l'attività interna di anticorruzione e trasparenza, potenziando le misure di contrasto e di prevenzione e assicurando con l'attività di audit il rispetto della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.
  - 4. Migliorare i processi di governo e supporto**, assicurando una efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della sede centrale INL e del coordinamento dei flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL.
  - 5. Favorire lo sviluppo tecnologico**, completando la migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie, e la reingegnerizzazione degli applicativi ivi residenti inerenti alle attività di: gestione delle presenze; programmazione dell'attività ispettiva e delle richieste d'intervento dei lavoratori; conciliazioni; nuovo sito internet dell'INL.
  - 6. Supportare la mission istituzionale**, attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi



dell'attività dell'Ispettorato elaborando circolari/note interpretative della disciplina lavoristica di ausilio per gli operatori del mercato del lavoro e per le attività di vigilanza e/o di contenzioso dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La produzione di tali documenti è legata alle sopravvenute esigenze di chiarimento e ad eventuali novità legislative in materia e viene realizzata previa consultazione dell'Ufficio legislativo del Ministero.