



PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019



PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019

INDICE

PRESENTAZIONE DEL PIANO	pag. 3 -7
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	pag. 8 - 11
1.1 CHI SIAMO	pag. 8
1.2 COSA FACCIAMO	pag. 9
1.3 COME OPERIAMO	pag. 9 - 11
2. IDENTITÀ	pag. 12 - 27
2.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"	pag. 12 - 22
2.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE	pag. 22 - 25
2.3 ALBERO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	pag. 25 - 27
3. ANALISI DEL CONTESTO	pag. 28 - 36
3.1 IL CONTESTO ESTERNO	pag. 29 - 31
3.2 IL CONTESTO INTERNO	pag. 31 - 36
4. LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E IL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	pag. 37 - 40
4.1 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	pag. 37 - 38

4.2 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS	pag. 38
4.3 GLI INTERVENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'	pag. 39 - 40
5. QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2017-2019	pag. 41 - 52
5.1 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	pag. 48- 52
6. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	pag. 53 - 57
6.1 MODALITA' OPERATIVE DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	pag. 54 - 55
6.2 RIMODULAZIONE DEGLI OBIETTIVI	pag. 56
6.3 REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2016 NELL'AMBITO DEL MLPS	pag. 56 - 57
6.4 SVILUPPI FUTURI DEL PIANO	pag. 57

ALLEGATI

INDICE ALLEGATI	pag. 58
A. Atto d'indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2017-2019	
B. Direttiva di I° livello	
B.1 Schede obiettivo della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso	
B.2 Schede obiettivo della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali	
C. Direttiva di II° livello	
C.1 Schede obiettivo dell'Ufficio di Staff e degli Uffici delle Direzioni centrali	
C.2 Schede obiettivo degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro	

PRESENTAZIONE

A seguito della legge di riforma n. 183/2014 e del conseguente riordino delle competenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto attuativo n. 149 del 14 settembre 2015, è stato istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro (I.N.L.), che ha integrato in un'unica Agenzia i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, con il preciso scopo di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Il nuovo Ente è posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali il quale, con apposita convenzione stipulata con il direttore dell'Agenzia, ne definisce gli obiettivi (art. 2, comma 1, D.lgs. 149/2015) che monitora periodicamente insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie (art. 1, comma 3, D.lgs. 149/2015).

La suddetta convenzione - richiamata anche dall'art. 9 dello Statuto dell'Agenzia adottato con DPR 26 maggio 2016, n. 109 - rappresenta dunque lo strumento negoziale mediante il quale le direttive politiche contenute nell'atto di indirizzo del Ministro sono tradotte in obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria missione istituzionale.

In particolare la convenzione, di durata triennale con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario, definisce:

- gli obiettivi strategici dell'Agenzia e le risorse finanziarie da trasferire per il loro raggiungimento;
- i risultati attesi, gli indicatori per la loro valutazione e il sistema di verifica della gestione;
- le strategie di miglioramento delle attività di competenza;
- il sistema di relazioni tra Ministero e Agenzia, per regolamentare l'esercizio della funzione di vigilanza del Ministro, la comunicazione istituzionale, i sistemi informativi e la collaborazione operativa tra gli stessi.

Dalla stipula della predetta convenzione consegue l'attivazione del ciclo di gestione della performance previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 150/2009 attraverso l'adozione del Piano della

performance dell'I.N.L. che, con il correlato bilancio, rispecchia le disposizioni dell'art. 10 del citato decreto; si tratta infatti del documento ivi prescritto che, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli obiettivi strategici ed operativi, definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Agenzia e dei suoi dirigenti, valorizzando il merito, e consente la rendicontazione sociale sull'impiego delle risorse e sulle attività realizzate dall'Amministrazione.

Il monitoraggio periodico del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati costituisce la prima verifica dell'efficacia raggiunta dalla struttura, sostanziandosi nell'osservazione e nel controllo tesi a verificarne l'andamento nel tempo, a raccogliere sistematicamente i dati più rilevanti, elaborarli, interpretarli ed esporli al fine di ottenere informazioni utili al miglioramento dell'attività.

Esso consente infatti di misurare lo sviluppo dei processi gestionali e di esaminare le attività al fine di prevenire anomalie all'interno del processo gestionale dando la possibilità di porre in essere le opportune azioni correttive.

La valutazione dei risultati conseguiti chiude il ciclo della performance, poiché in questa fase vengono analizzati i risultati attraverso il confronto tra obiettivi conseguiti e quelli programmati.

In tale prospettiva riveste importanza non solo l'analisi delle cause che hanno determinato scostamenti negativi ma anche i motivi che hanno generato variazioni positive in modo da capitalizzare l'esperienza.

Gli scostamenti, infatti, possono fornire informazioni preziose per la programmazione degli esercizi successivi.

A tale riguardo si segnala che, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) dello Statuto, l'Agenzia fornisce al Ministro informazioni relative all'organizzazione, ai processi, all'uso delle risorse ed alla rendicontazione dell'attività svolta, mediante report periodici semestrali di monitoraggio al fine di

evidenziare all'organo di controllo l'andamento della gestione in corso e una relazione annuale sullo stato di graduale attuazione della piena operatività dell'Agenzia.

Tanto premesso, si rappresenta che, ad oggi, la predetta convenzione non risulta formalmente stipulata.

Nelle more della sua formalizzazione, si ritiene tuttavia necessario individuare gli obiettivi strategici e operativi che, *medio tempore*, possono costituire un'attendibile linea di azione dell'INL.

In considerazione di quanto sopra, il presente Piano, pur dettagliatamente articolato in termini di contenuti e prospettive, viene pertanto adottato in via provvisoria ed è da considerarsi soggetto ad eventuali successive integrazioni e modifiche in corso d'opera.

Con riferimento al sistema di valutazione adottato, si precisa che, nelle more della piena operatività delle proprie strutture, l'INL si rifà al sistema elaborato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (DM 7 aprile 2011, registrato dalla Corte dei Conti in data 20 maggio 2011 e DM 30 gennaio 2012, registrato dalla Corte dei Conti il 15 marzo 2012). In fase di elaborazione del proprio sistema, l'Agenzia terrà in debito conto le disposizioni dei decreti attuativi della legge n. 124 del 2015.

Nel presente Piano la definizione degli obiettivi strategici ed operativi dell'INL è finalizzata al conseguimento dei risultati connessi alla missione istituzionale ed è collegata alla articolazione organizzativa dell'Agenzia.

In tale prospettiva, il Piano della *performance* 2017-2019 intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, con il consolidamento dell'innovazione già avviata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito di molteplici processi, ora di

competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

Oltre al sistema degli obiettivi, sono altresì definiti gli indicatori ad essi collegati, utili alla successiva misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nell'ottica del miglioramento della qualità dell'attività istituzionale e della valorizzazione del merito personale.

Nel contesto del presente Piano della performance, in continuità con la metodologia utilizzata nell'ambito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, troveranno peraltro corrispondenza anche le misure di promozione delle pari opportunità declinate nel Piano triennale del Ministero e quelle di prevenzione contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, così come previsto dalle delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), poi divenuta Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le cui competenze in materia di performance sono state trasferite (ai sensi del decreto legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014) al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare le suddette misure di promozione e di prevenzione, con l'adozione del Piano della performance, si traducono in obiettivi assegnati alla struttura centrale e territoriale dell'I.N.L. e ai rispettivi dirigenti.

In definitiva, il coordinamento delle attività connesse alla promozione della cultura delle pari opportunità e all'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruzione nonché l'effettivo adempimento delle stesse costituirà, in continuità con quanto già sperimentato nell'ambito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, uno degli elementi di valutazione dei dirigenti e del personale delle aree.

La prima parte del presente Piano approfondisce l'analisi del contesto interno ed esterno dell'amministrazione, descrive la struttura organizzativa dell'Agenzia ed esplicita le priorità politiche e le principali strategie d'intervento secondo la *mission* istituzionale; la seconda parte evidenzia ed illustra gli indirizzi politico-amministrativi generali ed individua gli obiettivi strategici pluriennali, nonché gli obiettivi operativi annuali collegati all'attività delle Direzioni centrali e degli Ispettorati interregionali e territoriali.

Gli obiettivi strategici triennali e gli obiettivi operativi annuali (sia organizzativi che individuali) assegnati ai dirigenti apicali e a quelli di seconda fascia, unitamente alle azioni da porre in essere per il loro raggiungimento, agli indicatori ed ai risultati attesi (valori target) da utilizzare per svolgere la verifica sul loro grado di realizzazione, risultano specificamente illustrati negli allegati.

1.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI *STAKEHOLDER* ESTERNI

1.1 CHI SIAMO

L'Ispettorato nazionale del lavoro (di seguito I.N.L.) è un'agenzia ai sensi dell'art. 8 della legge n. 300/1999, con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, istituita con decreto legislativo 14 settembre 2014 n. 149 in attuazione dell'art. 1, comma 7, lett. l), della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”* (c.d. Jobs Act). L'I.N.L., operativo dal 1° gennaio 2017 giusto decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 dicembre 2016, registrato dalla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017 al n. 236, svolge, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 149/2015, 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. A tal fine si avvale del personale ispettivo già in forza presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che è transitato nei ruoli dell'I.N.L. e del personale ispettivo di INPS e INAIL collocato in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti.

L'I.N.L., inoltre, subentra nelle ulteriori competenze, già esercitate dagli Uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ad esempio in materia di mediazione nelle controversie di lavoro), che diventano articolazioni territoriali della nuova Agenzia.

Per una analisi più dettagliata della struttura dell'Ente si rinvia al paragrafo 3.2 (Contesto interno).

1.2 COSA FACCIAMO

Alla luce del suddetto contesto, si deve osservare che l'attività cui è istituzionalmente preposto l'I.N.L. può ricondursi principalmente alla macro-area "Vigilanza" che afferisce alle attività di coordinamento, programmazione ed esercizio dell'azione ispettiva finalizzata alla verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa nonché, entro i limiti già previsti per il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle norme in materia di salute e sicurezza e alle connesse attività inerenti al contenzioso conseguente ai provvedimenti ispettivi adottati in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Rispetto a tale prevalente competenza istituzionale residuano ulteriori funzioni, già svolte dagli uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed oggi in capo alle articolazioni territoriali dell'I.N.L., che assumono altresì rilievo ai fini della individuazione degli obiettivi operativi e della redazione del presente piano.

In linea con quanto previsto dall'atto d'indirizzo per il triennio 2017-2019, inoltre, l'I.N.L. fornisce il necessario supporto alle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa nelle funzioni rimaste in carico al Dicastero, come quelle in materia di interpello ex art. 9 d.lgs 124/2004, di rappresentanza e rappresentatività sindacale, di monitoraggio della contrattazione collettiva ovvero per lo svolgimento di verifiche tecniche e amministrativo-contabili o la rappresentanza del Governo italiano in organismi internazionali nelle materie di competenza.

1.3 COME OPERIAMO

In base al decreto istitutivo (D.lgs. 149/2015) l'Agenzia ha personalità di diritto pubblico e gode di autonomia organizzativa, gestionale, contabile e finanziaria; è sottoposta alla vigilanza del Ministro

del lavoro e delle politiche sociali e soggetta al controllo successivo di legittimità e di regolarità nella gestione amministrativo-finanziaria da parte della Corte dei Conti.

La predetta autonomia deve comunque tener conto delle norme che impongono - all'Agenzia come agli altri enti pubblici e alle Amministrazioni centrali dello Stato – limitazioni e vincoli per effetto della cd. *Spending review* nella disponibilità delle risorse finanziarie destinate al funzionamento, all'alimentazione dei fondi per la contrattazione integrativa e alla facoltà e modalità di reclutamento del personale.

Il funzionamento dell'I.N.L. è disciplinato dal decreto istitutivo (D.lgs. 149/2015), dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 109, dal DPCM del 23 febbraio 2016 che contiene le disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente e dal DPCM del 25 marzo 2016 che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'Agenzia.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 109/2016, il Direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato ed è responsabile dell'attività e dei risultati conseguiti dall'Ente adottando tutti gli atti necessari per il funzionamento dell'INL e attribuendo le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi e dei progetti.

In base al successivo art. 5 dello Statuto, il CDA coadiuva il Direttore nell'esercizio delle attribuzioni allo stesso assegnate, oltre a deliberare su sua proposta il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento superiori ad 1 milione di euro.

Le competenze del Collegio dei revisori sono delineate dall'art. 6 del DPR 109/2016 attraverso rinvio alle disposizioni di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, che si possono sintetizzare nei compiti di monitoraggio e verifica dell'intera attività di bilancio, nonché, di vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Infine, ai sensi dell'art. 12 del decreto istitutivo 149/2015, nella fase di avvio dell'INL e per un periodo non superiore a tre anni, è istituito un Comitato operativo composto dal Direttore dell'Ispettorato che lo presiede e da un esperto dei ruoli del Ministero, uno dell'INPS e uno dell'INAIL, con le seguenti funzioni: coadiuvare il Direttore nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza; assicurare ogni utile coordinamento tra Ispettorato, Ministero, INPS e INAIL; adottare, in raccordo con il Direttore, misure anche di carattere economico e gestionale finalizzate ad una più efficace uniformità dell'attività di vigilanza; monitorare le attività dell'Ispettorato trascorsi dodici mesi dalla sua istituzione.

L'art. 24 del citato DPCM 23 febbraio 2016, peraltro, nella fase di prima attuazione e per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di inizio operatività, prevede la possibilità per l'Ente di svolgere le attività strumentali connesse al proprio funzionamento avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante appositi protocolli d'intesa stipulati per disciplinare le modalità di avalimento, assicurando il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, inoltre, l'INL – in continuità con le modalità già adottate dalla struttura ministeriale di provenienza – Direzione generale per l'attività ispettiva – garantirà ogni costruttiva interazione con gli altri soggetti istituzionali (INPS, INAIL, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Autorità giudiziaria, Prefetture, etc) e con gli *Stakeholders* di riferimento (*in primis* il mondo sindacale e datoriale), cercando con essi un positivo confronto e la condivisione di obiettivi comuni.

2. IDENTITÀ

2.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"

Nella precedente sezione sono state illustrate le principali attività svolte dall'I.N.L.; in questa sezione vengono forniti dati informativi con particolare riguardo alle risorse umane e a quelle finanziarie disponibili, nonché alla struttura organizzativa dell'Agenzia.

A tale riguardo, le figure di seguito riportate possono essere utili per una visione di sintesi dell'Amministrazione espressa in cifre, definite alla luce della dotazione organica individuata dal DPCM 23 febbraio 2016 e del personale di ruolo alla data del 1° luglio 2017, come rilevato dalla Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali dell'INL.

In particolare, la dotazione organica dell'INL, complessivamente pari a 6.046 unità, così come stabilito dal DPCM 23 febbraio 2016, è di seguito rappresentata:

Tabella n. 1- Organico INL - DPCM 23 febbraio 2016

ORGANICO INL (DPCM 23 Febbraio 2016)	
INQUADRAMENTO	N. UNITA'
DIRIGENTI I° FASCIA	2
DIRIGENTI II° FASCIA	88
III° AREA	3.648
II° AREA	2.278
I° AREA	30
	TOTALE 6.046

Il 60% del personale non dirigenziale appartiene alla terza area funzionale, composto principalmente da funzionari ispettivi e funzionari amministrativi e, in misura assai più contenuta, da funzionari con profili informatici e statistici.

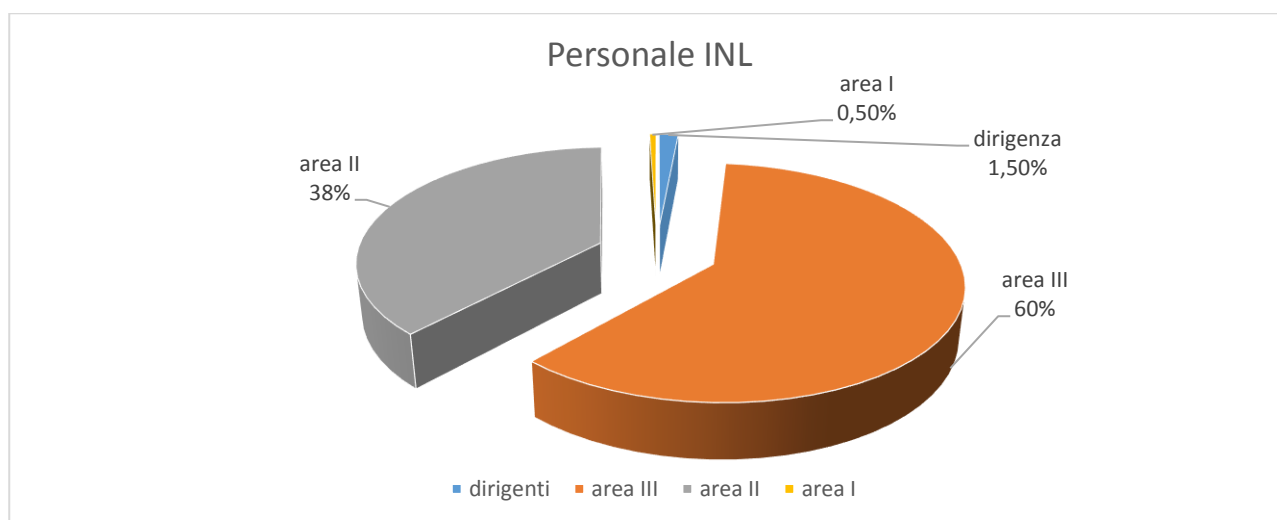
Al personale dell'area seconda, che corrisponde al 38% del totale, sono attribuite le principali funzioni di supporto amministrativo, tecnico ed informatico.

Il personale di area prima rappresenta circa lo 0,5% del totale.

Il personale con qualifica dirigenziale di prima e seconda fascia è pari all'1,5% del totale.

La figura 1 di seguito riportata evidenzia la distribuzione funzionale del personale dell'INL, come da organico previsto dal DPCM 23 febbraio 2016.

Figura n. 1- Distribuzione funzionale del personale INL - DPCM 23 febbraio 2016



Alla dotazione organica dell'Agenzia, vanno aggiunte le risorse – pari a complessive 421 unità (cfr. art. 10 DPCM 23 febbraio 2016) – del “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro”, dei “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” e dei “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

Nelle tabelle di seguito riportate, viene invece rappresentata la distribuzione per aree di inquadramento (*Tabella 2*), per profilo (*Tabella 3*) e per fasce di età e sesso (*Tabella 4*), del personale trasferito nei ruoli dell'Ispettorato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28/12/2016, al netto delle cessazioni intervenute alla data del 01/07/2017, per un totale complessivo di 5.631 unità.

Tabella n. 2- Personale INL al 01/07/2017 distribuito per area di inquadramento

RISORSE UMANE INL al 01/07/2017	
INQUADRAMENTO	N. UNITA'
DIRIGENTI I° FASCIA	2
DIRIGENTI II° FASCIA	63
III° AREA	3.434
II° AREA	2.111
I° AREA	21
TOTALE	5.631

Figura n. 2 – Personale INL al 01.07.2017 distribuito per area di inquadramento

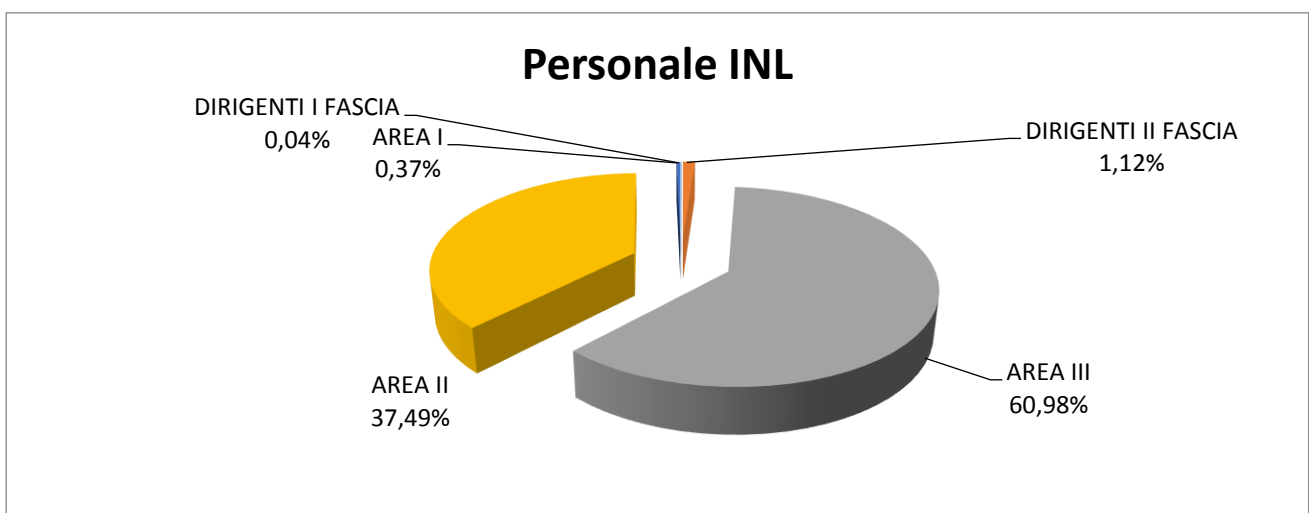


Tabella n. 3- Personale INL al 01/07/2017 distribuito per profilo di inquadramento

RISORSE UMANE INL al 01/07/2017	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'
Dirigenti I° Fascia	2
Dirigenti II° Fascia	63
Assistente amministrativo gestionale	1.678
Assistente informatico	5
Ausiliario	21
Funzionario area amm.va e giuridico contenzioso	409
Funzionario area informatica	109
Funzionario area socio statistica economica	13
Ispettore del lavoro	2.624
Ispettore tecnico	279
Operatore amministrativo gestionale	428
TOTALE	5.631

Figura n. 3 – Personale INL al 01/07/2017 distribuito per profilo di inquadramento

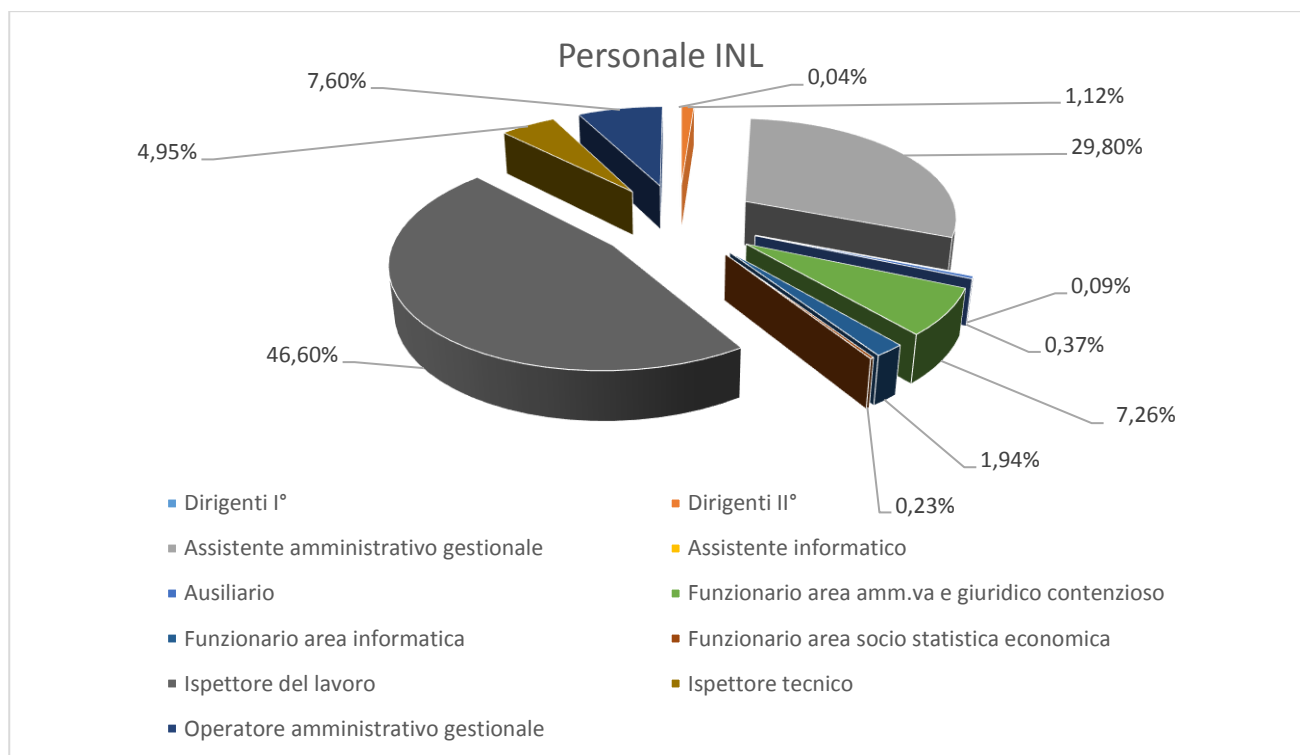


Tabella n. 4 - Personale INL al 01/07/2017 distribuito per fasce di età e sesso

RISORSE UMANE INL al 01/07/2017			
FASCE DI ETA'		FEMMINE	MASCHI
Fino a 35	16	9	7
Tra 36 e 45	1.074	749	325
Tra 46 e 55	1.890	1.226	664
Tra 56 e 60	1.442	953	489
Tra 61 e 65	1.085	582	503
Oltre 65	124	60	64
	TOTALE 5.631	TOTALE 3.579	TOTALE 2.052

Dall'analisi dei dati riportati nella Tabella 4 concernenti la distribuzione del personale INL al 1° luglio 2017 per sesso ed età, è possibile registrare una netta prevalenza della componente femminile, pari al 63,56%, per un totale di 3.579 unità a fronte di 2.052 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 33,56% del totale.

Figura n. 4 – Personale INL al 01/07/2017 distribuito per fasce di età

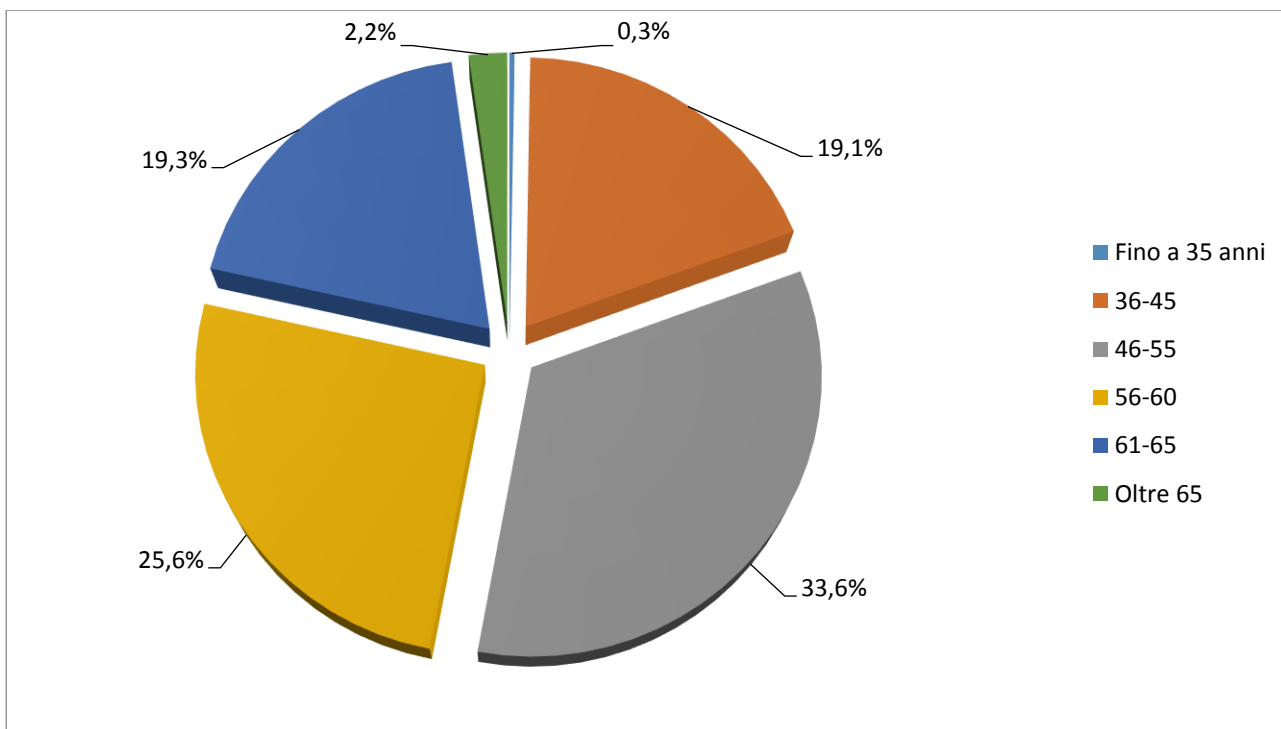
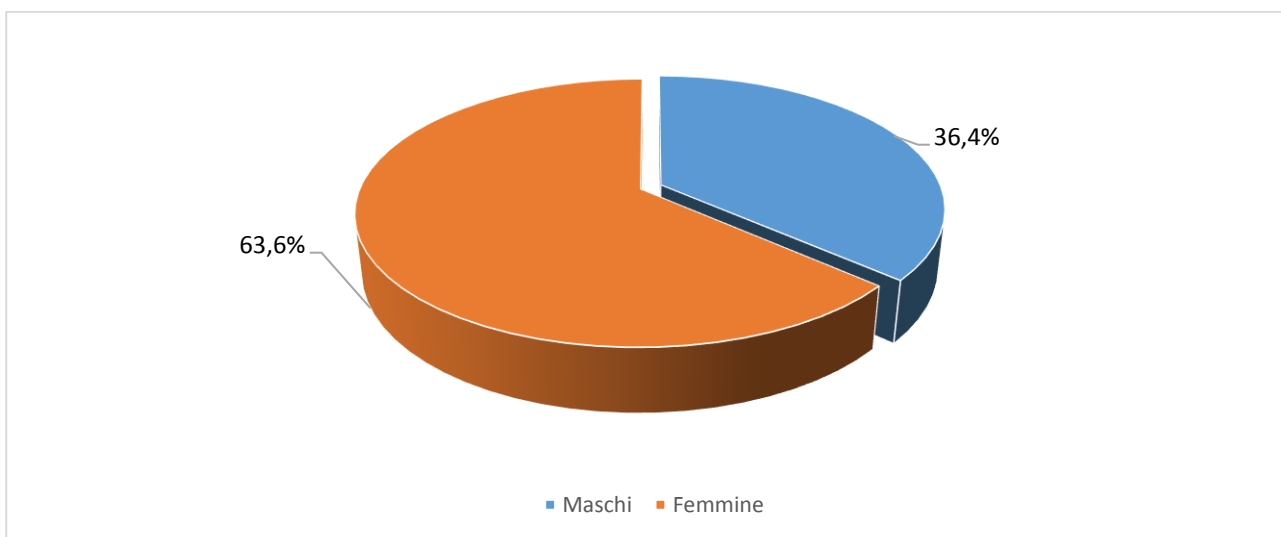


Figura n. 5 – Distribuzione personale INL al 01/07/2017 per sesso



Si rappresenta peraltro che, al 01/07/2017, parte del personale non dirigenziale trasferito con il suddetto decreto e da destinare alle strutture centrali dell'INL, corrispondente a n. 60 unità, continua

a prestare servizio presso il Ministero del Lavoro e solo in parte svolge attività in favore dell'Agenda in regime di avvalimento ai sensi dell'art. 24 del citato DPCM 23 febbraio 2016.

Per questa ragione il numero delle risorse effettivamente in servizio presso gli Uffici centrali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro al 01/07/2017 è di sole 68 unità, come dettagliatamente illustrato nelle seguenti tabelle riepilogative.

Tabella n. 5 - Personale in servizio al 01/07/2017 presso la DC Vigilanza, Affari legali e Contenzioso

DC VIGILANZA, AALL E CONTENZIOSO		
INQUADRAMENTO		N. Unità
DIRETTORE		1
DIRIGENTI II FASCIA		3
AREA III	F5	2
	F4	15
	F3	13
	F2	1
	F1	1
AREA II	F5	3
	F4	0
	F3	2
	F2	2
	F1	0
TOTALE		43

Figura n. 6 - Personale in servizio al 01/07/2017 - DC Vigilanza, Affari legali e Contenzioso

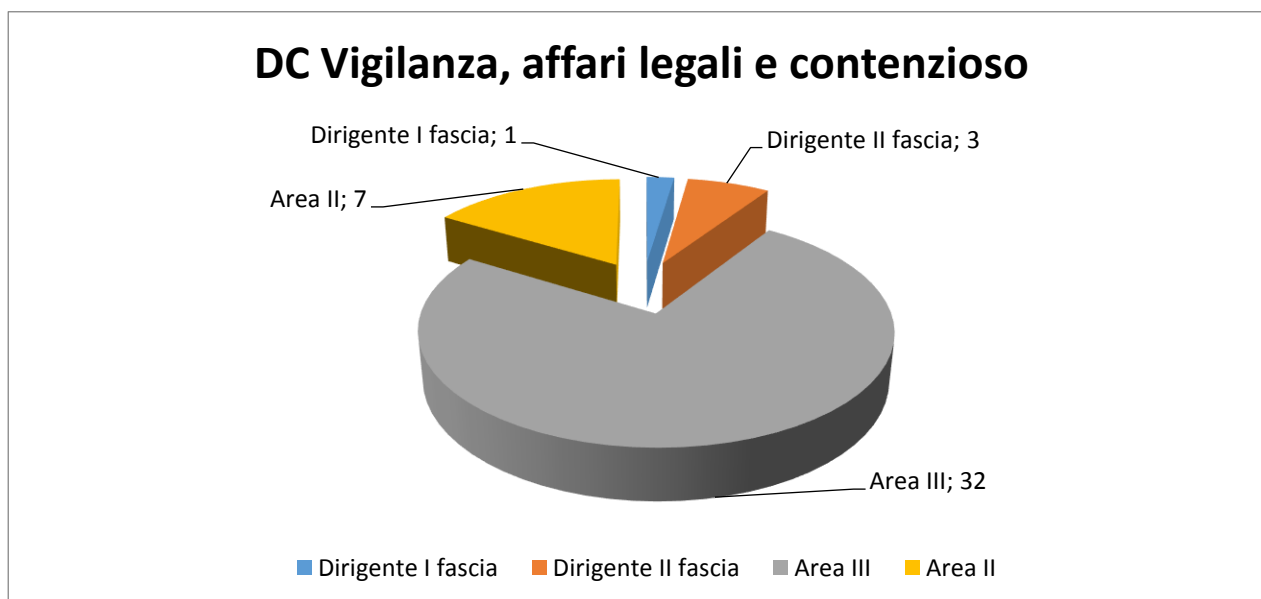


Tabella n. 6- Personale in servizio al 01/07/2017 presso la DC Risorse umane, Bilancio e Affari generali

DC RISORSE UMANE, BILANCIO E AAGG		
INQUADRAMENTO		N. Unità
DIRETTORE		1
DIRIGENTI II FASCIA		2
AREA III	F5	1
	F4	5
	F3	3
	F2	2
	F1	2
AREA II	F5	3
	F4	0
	F3	3
	F2	1
	F1	0
TOTALE		23

Figura n. 7 - Personale in servizio al 01/07/2017 - DC Risorse umane, Bilancio e Affari generali

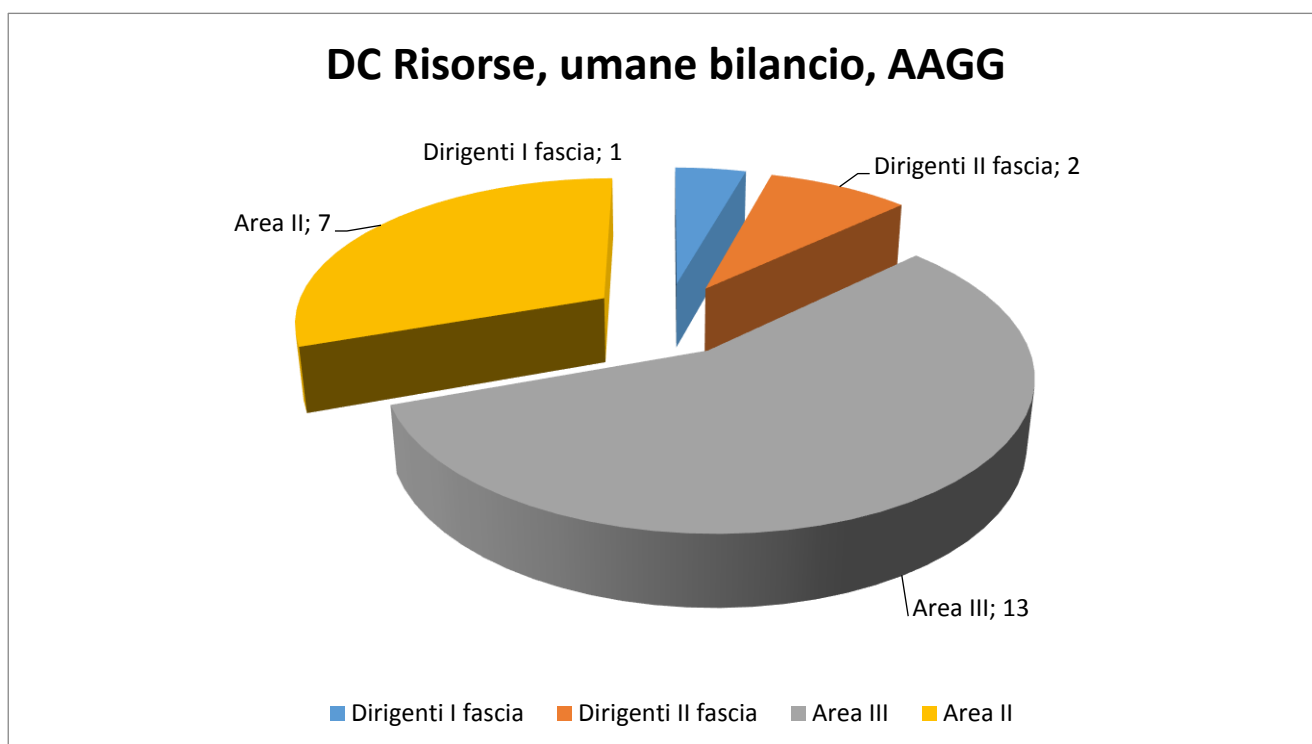
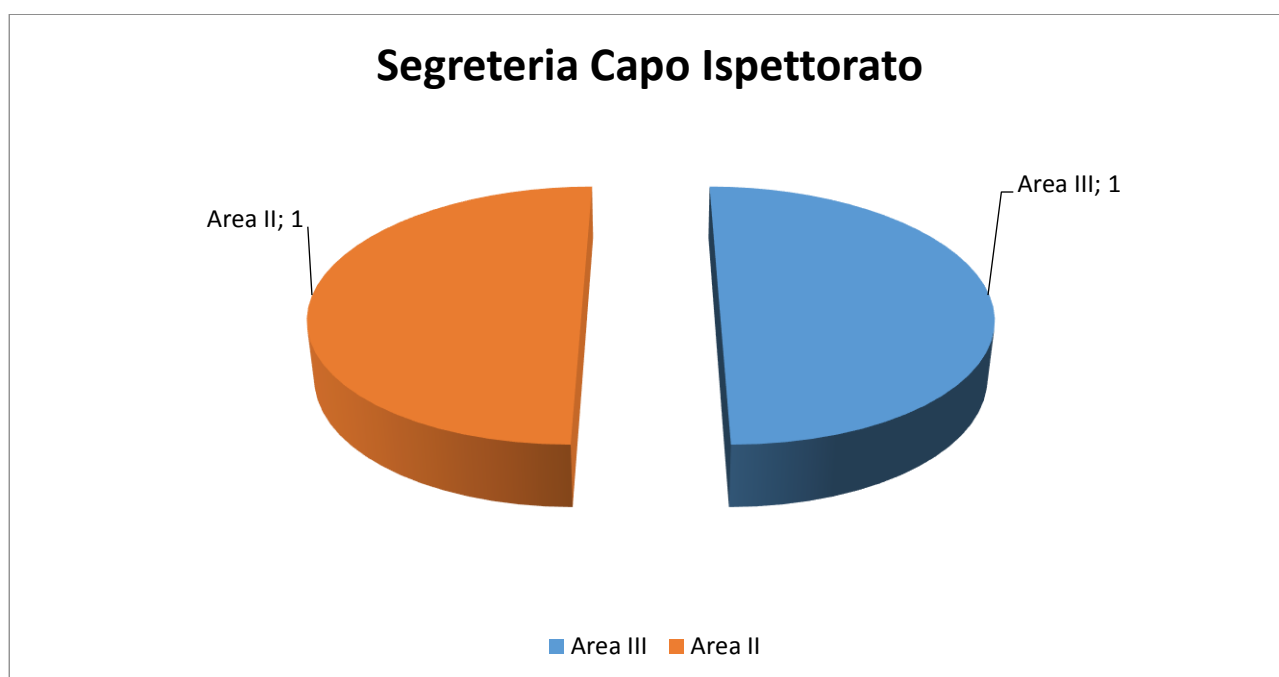


Tabella n. 7- Personale in servizio al 01/07/2017 presso la Segreteria Capo Ispettorato

SEGRETERIA CAPO ISPETTORATO		
INQUADRAMENTO		N. Unità
AREA III	F2	1
AREA II	F3	1
TOTALE		2

Figura n. 8- Personale in servizio Ispettorato al 01/07/2017 - Segreteria Capo Ispettorato



Per quanto riguarda le risorse finanziarie, si evidenzia che la quantificazione e le modalità di attribuzione delle stesse sono definite nei decreti attuativi di cui all'art. 5 del D.lgs. 149/2015 e all'art. 23 del DPCM 23 febbraio 2016, il primo dei quali è stato adottato il 28 dicembre 2016 e registrato dalla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017.

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

Sono altresì assegnate all'Ispettorato le risorse funzionali allo svolgimento dell'attività ispettiva del personale di INPS e INAIL a ciò già destinate nei bilanci degli Istituti.

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

Considerato che l'Agenzia è al suo primo anno di operatività, non è possibile rappresentare i costi relativi ad annualità precedenti.

Nella tabella che segue sono riportati i diversi conti del bilancio dell'INL sui quali sono state distribuite le risorse disponibili al 1 gennaio 2017, da cui risulta che oltre l'80% delle spese si riferiscono ai costi di personale.

Tabella n. 8- Risorse disponibili al 1 gennaio 2017

Ispettorato Nazionale del Lavoro	2017	
	Previsioni di competenza	Previsioni di cassa
Quadro riassuntivo della Gestione Finanziaria 2017		
1 - ENTRATE DA TRASFERIMENTI CORRENTI	€ 302.991.759	€ 302.991.759
3 - ENTRATE IN CONTO CAPITALE	€ 266.280	€ 266.280
TOTALE GENERALE ENTRATE	€ 303.258.039	€ 303.258.039
1 - SPESE CORRENTI		
1.1 - REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	€ 246.747.631	€ 246.747.631
1.2 IMPOSTE E TASSE	€ 16.857.455	€ 16.857.455
1.3 ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	€ 31.493.499	€ 31.493.499
1.6 ALTRE SPESE CORRENTI	€ 7.893.174	€ 7.893.174
TOTALE SPESE CORRENTI	€ 302.991.759	€ 302.991.759
2 - SPESE IN CONTO CAPITALE		
2.1 - INVESTIMENTI	266.280	266.280
TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE	266.280	266.280
TOTALE GENERALE SPESE	303.258.039	303.258.039

2.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

L'I.N.L. esercita le funzioni di cui all'articolo 2 del D.lgs 14 settembre 2015 n. 149, già svolte dalle soppresse strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nello specifico, le funzioni ed attribuzioni assegnate all'I.N.L. sono:

- Coordinamento delle attività di verifica ispettiva svolte dai soggetti che effettuano vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro, dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali e di legislazione sociale nel settore pubblico e privato, con riferimento all'attività ordinaria e straordinaria, ivi inclusa l'attività di monitoraggio;
- Programmazione e monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari e verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali;
- Definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi e delle verifiche e monitoraggio della loro realizzazione;
- Gestione, formazione e aggiornamento del personale ispettivo e del personale Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro;
- Attività di segreteria della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. 23 aprile 2004 n. 124;
- Supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive in ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale;
- Coordinamento delle attività di prevenzione e promozione della legalità svolte presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del D. Lgs. 23 aprile 2004 n. 124;
- Gestione del contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva e coordinamento del Centro studi attività ispettiva;
- Coordinamento delle attività di vigilanza in materia di trasporti su strada, dei controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e gestione delle vigilanze speciali effettuate su territorio nazionale;

- Attività di studio e analisi relative ai fenomeni di lavoro sommerso ed irregolare, mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza sul fenomeno del lavoro irregolare e dell'evasione contributiva.

L'I.N.L. è sostanzialmente preordinato a realizzare una più efficiente ed efficace azione di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale mediante l'integrazione in un unico ente dei servizi ispettivi già di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

Deve pertanto coordinare, sulla base delle direttive emanate dal Ministro, l'azione di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria.

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

L'attività di coordinamento si realizza anche attraverso la condivisione dei dati di INPS e INAIL e Agenzia delle Entrate e l'implementazione dei sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni nello svolgimento della stessa ed orientare le ispezioni verso i fenomeni più significativi, potenziando le capacità di controllo dell'insieme degli organi di vigilanza in una prospettiva di razionalizzazione delle procedure amministrative e di riduzione dei costi connessi.

Nell'ambito del più ampio perimetro della Pubblica Amministrazione, l'Agenzia ispettiva partecipa attivamente al generale processo di ammodernamento e semplificazione burocratica, assicurando gli adempimenti connessi alla smaterializzazione dei processi e promuovendo soluzioni procedurali più snelle.

E' impegnata inoltre nelle attività volte all'attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità e di quelli relativi all'integrità e all'anticorruzione, perseguiti tenendo conto delle indicazioni e delle direttive delle Autorità preposte.

2.3 ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra la missione istituzionale dinanzi descritta, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi.

In altri termini, l'albero della performance dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione dell'Ente.

Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

A partire dalle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia definite nell'atto di indirizzo del Ministro e che saranno meglio dettagliate nella convenzione di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. 149/2015, vengono declinati gli obiettivi strategici pluriennali e, sulla base di questi, gli obiettivi operativi annuali assegnati alle due direzioni centrali (dirigenti di I livello).

Gli obiettivi assegnati, nell'ambito del ciclo della programmazione annuale, alle strutture operative dell'Ente assumono rilevanza per l'individuazione e successiva assegnazione degli obiettivi al personale dirigente di II fascia, anche ai fini della valutazione della performance individuale.

Nelle allegate "Schede obiettivo" di cui al successivo paragrafo 5 del presente documento, cui si rinvia, risultano evidenziate, per ogni obiettivo strategico ed operativo presente nel Piano della performance, le strutture responsabili della realizzazione delle attività.

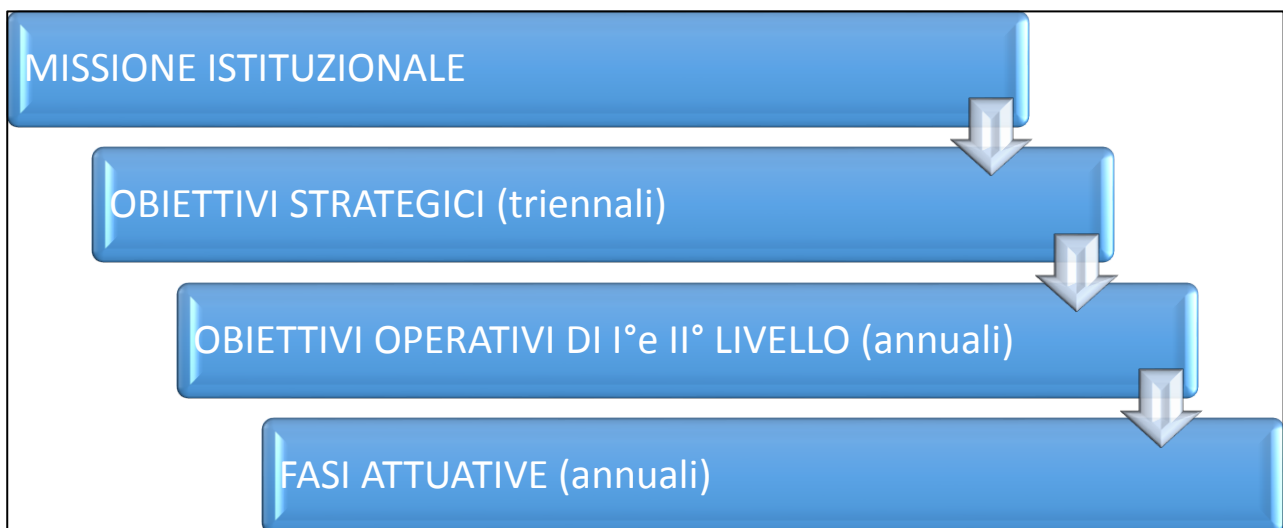
I legami tra missione istituzionale, obiettivi strategici ed obiettivi operativi sono evidenziati nelle suddette schede, dove, partendo dall'analisi delle variabili esterne e interne, sono individuati gli

indicatori relativi alle attività svolte per la realizzazione di ciascun obiettivo strategico e i corrispondenti risultati attesi.

Dagli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali derivano gli obiettivi operativi (sia organizzativi che individuali) dei dirigenti degli Uffici che afferiscono alle due strutture centrali e dei dirigenti degli uffici interregionali e territoriali.

A loro volta, gli obiettivi dei dirigenti di II° livello costituiscono la base per la definizione degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo per il personale occupato.

Figura n. 9-



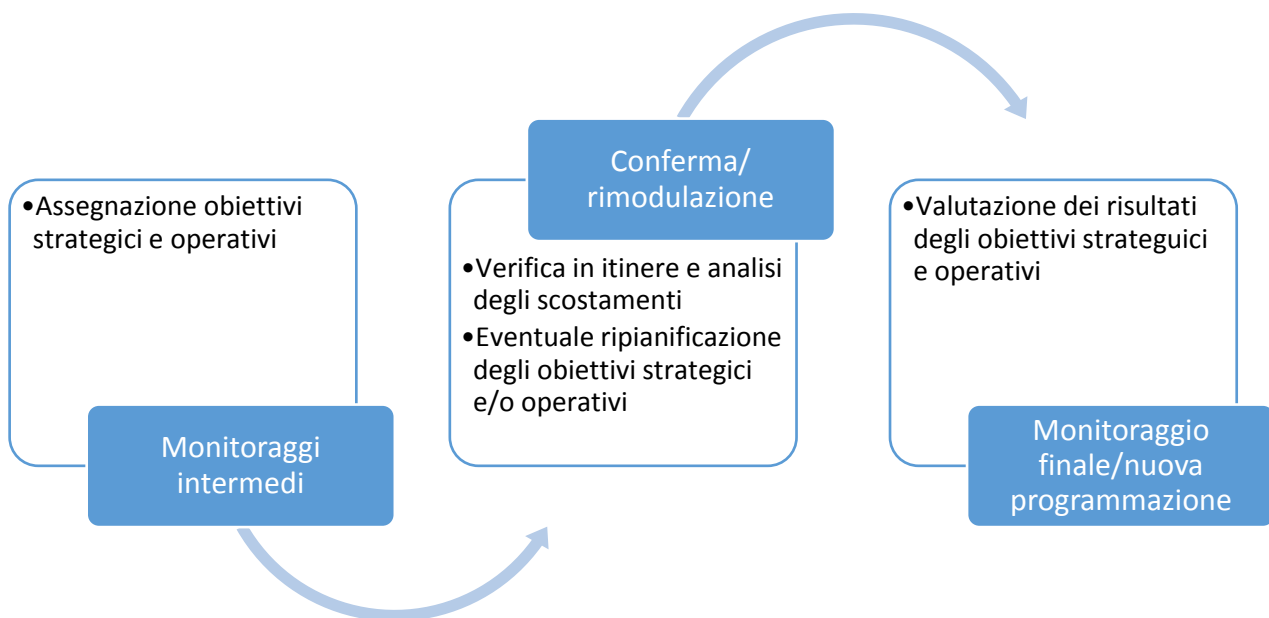
Il ciclo di gestione della performance, come rappresentato nella successiva figura n. 10, è caratterizzato da:

- assegnazione degli obiettivi strategici e operativi;
- monitoraggio intermedio semestrale, in cui vengono analizzati gli andamenti gestionali complessivi e sottoposti a verifica i valori target prefissati, con conseguente eventuale ricorso, in presenza di significativi scostamenti, ad interventi correttivi attraverso rimodulazione degli

obiettivi; per l'anno 2017, peraltro, considerato che la convenzione con il Ministro non è, ad oggi, ancora formalizzata, con conseguente slittamento dell'adozione del presente Piano, il monitoraggio intermedio verrà effettuato al 30/09/2017.

- verifica finale dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici/operativi, protesa al contempo alla valutazione della performance individuale della dirigenza ed alla programmazione per l'anno e per il triennio successivo.

Figura n. 10- Ciclo di gestione della performance



3. ANALISI DEL CONTESTO

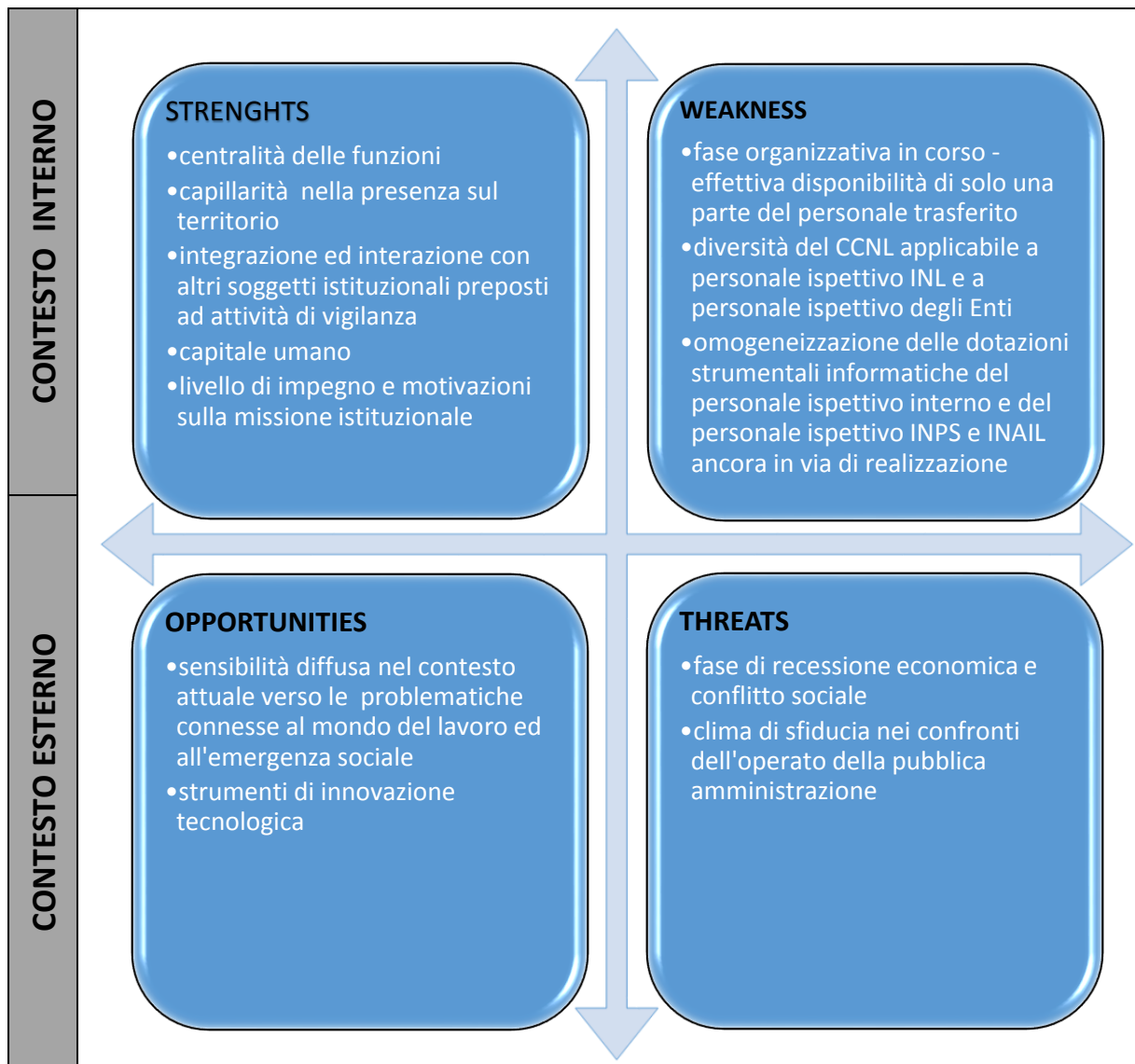
Allo scopo di sintetizzare il contesto di riferimento dell'azione dell'Ispettorato, individuando i principali fattori interni ed esterni che influiscono sulle decisioni e sulle strategie e, al contempo, evidenziando i punti di forza e di debolezza interni dell'organizzazione, si fa ricorso all'analisi *SWOT*, utile a valutare i punti di forza (*Strengths*), le debolezze (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) individuabili nella definizione delle strategie di intervento dell'Agenzia.

Essa consente di valutare gli obiettivi che si intende raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne.

Le variabili interne sono quelle che fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire, quelle esterne invece, non dipendendo dall'organizzazione, possono solo essere tenute sotto controllo, in modo da sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che invece rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'analisi *SWOT* si costruisce tramite una matrice divisa in quattro campi, come rappresentato nella sottostante figura 11 riferibile alle variabili interne ed esterne relative all'INL.

Figura n. 11 - Analisi SWOT relativa all'INL



3.1 IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno serve a spiegare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera (es. variabili culturali, sociali ed economiche del territorio) possano contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente ovvero, al contrario, ostacolarli, ad esempio favorendo il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, ai fini della identificazione e analisi

dei rischi e conseguentemente della individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

Con riferimento agli *Stakeholders*, è bene premettere che, nell'ambito della generale compagine pubblica, le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano con competenze di diversi altri soggetti istituzionali che incidono sulle stesse materie, cooperando nella cura degli interessi pubblici e contribuendo in varia misura alla realizzazione delle finalità ultime perseguite.

Si tratta, in particolare, di altre Amministrazioni o organi statali (es. il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ANPAL, Consiglieria Nazionale di Parità con la Rete delle Consigliere; il Ministero dell'Infrastrutture e dei Trasporti; il Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali; il Ministero dell'Interno; il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l' Agenzia delle Entrate), anche nelle loro articolazioni periferiche (si pensi agli UTG del Ministero dell'Interno), o di altri Enti pubblici anche vigilati dal Ministero del lavoro (INPS e INAIL), oppure può trattarsi di altri organi di vigilanza che svolgono attività di controllo negli ambiti di competenza dell'I.N.L. o in ambiti affini (Arma C.C., Guardia di Finanza, Aziende Sanitarie Locali) o anche di ogni altro organo di PG ancorché non abbia specifica competenza nelle materie lavoristiche e previdenziali.

Infine, vengono in rilievo soggetti privati (associati o singoli) che possono essere accreditati nell'ambito di organi collegiali o in quanto destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Riassuntivamente, e a titolo puramente esemplificativo, le relazioni tra l'Ispettorato e i soggetti esterni, possono riguardare, nella attuale fase di avvio dell'Agenzia, i seguenti ambiti: attività ispettiva;

- attività legale e del contenzioso;
- attività contrattuale pubblica (affidamento di servizi e forniture);

- attività di mediazione delle controversie di lavoro (ad es. conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato e delle controversie collettive di lavoro);
- provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari (ad es. autorizzazione all'astensione delle lavoratrici madri, autorizzazione all'istallazione di impianti di controllo a distanza sui lavoratori, autorizzazione all'impiego di minori nel settore dello spettacolo).

Figura n. 12 – Ispettorato e Stakeholders



3.2 IL CONTESTO INTERNO

Con D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 è stata disegnata l'organizzazione dell'I.N.L. che risulta articolata in una struttura centrale composta da un Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Capo dell'Agazia e due Direzioni centrali (Direzioe centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali), e in una struttura territoriale composta da quattro

Ispettorati interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati territoriali del lavoro.

Come già precisato, l'art. 9 del D.P.C.M. individua la dotazione organica in 6.046 unità di personale di cui n. 2 con qualifica dirigenziale di livello generale e n. 88 con qualifica dirigenziale di livello non generale.

Presso la sede centrale sono ubicati gli organi dell'I.N.L.: il Direttore generale, il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori.

La nomina del Direttore dell'Agenzia (denominato Capo dell'Ispettorato) è avvenuta con DPR 30 novembre 2015, mentre con DDMM del 14 giugno e del 22 febbraio 2017 e con DM del 29 luglio 2016 sono stati nominati, rispettivamente, i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio dei revisori.

Infine, con DD.MM. 9 agosto 2016 e del 22 febbraio 2017 sono stati nominati i membri del Comitato operativo presieduto, ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. n. 149/2015, dal Direttore generale dell'Agenzia e composto da tre membri rispettivamente in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL. Il Comitato ha la funzione di coadiuvare il Direttore generale con riferimento alla programmazione e al coordinamento dell'attività di vigilanza nella fase di avvio dell'Ispettorato e per un massimo di tre anni.

Con decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 28 dicembre 2016 si è data una prima attuazione al D.P.C.M. 23 febbraio 2016 provvedendo al trasferimento di 5.756 di personale (ivi compreso il personale dirigenziale) unitamente alle risorse finanziarie afferenti al relativo trattamento economico nonché a larga parte di quelle relative al funzionamento.

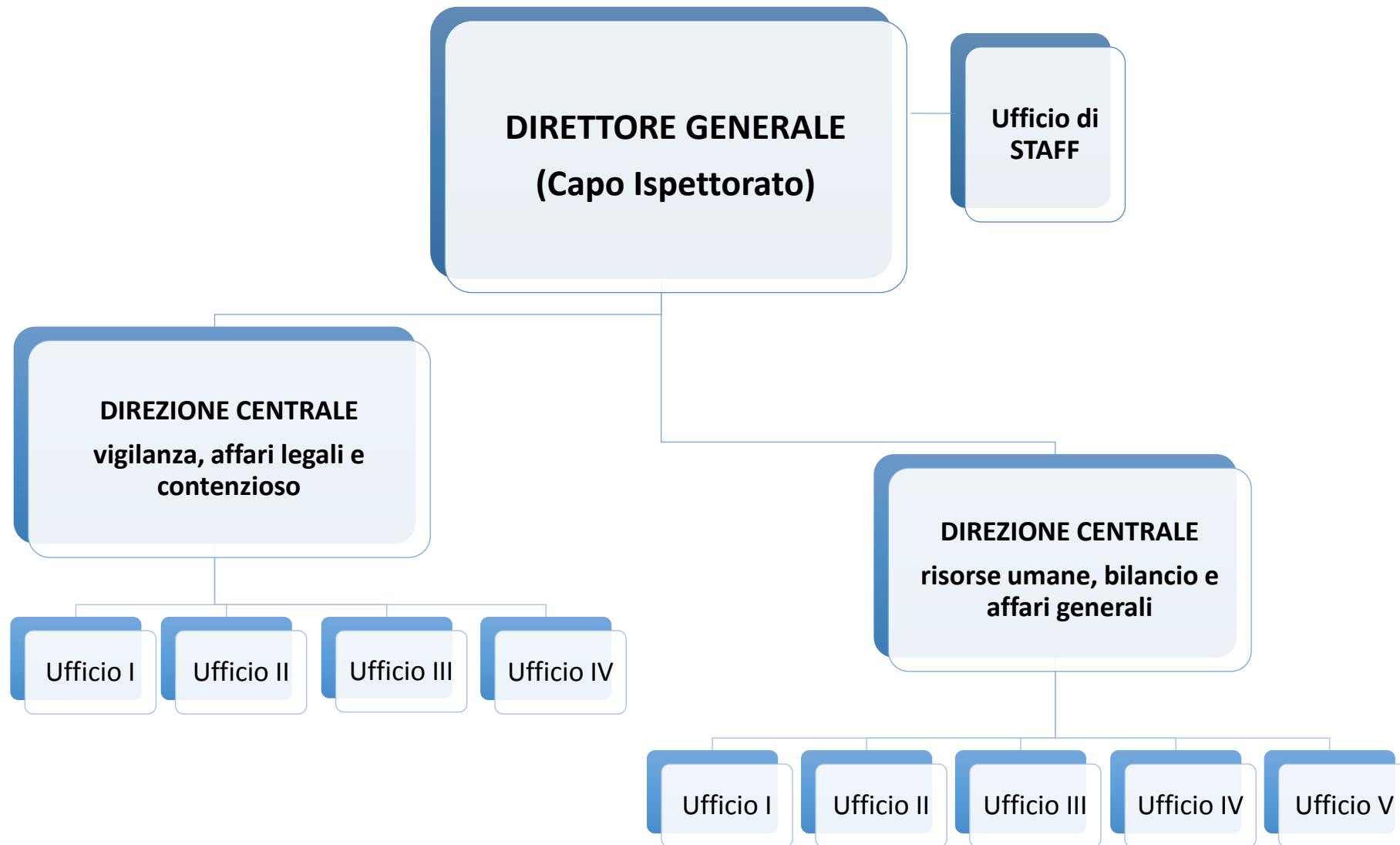
Con successivi decreti dovrà essere compiuto il trasferimento delle risorse umane e delle relative risorse finanziarie (ad es. è ancora in corso la procedura di trasferimento del personale dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, lett h) del citato D.P.C.M.), nonché la ripartizione delle risorse finanziarie, ad oggi ancora in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, destinate alle dotazioni strumentali informatiche.

In relazione alle risorse umane di ruolo e in servizio al 1 luglio 2017, si rinvia al paragrafo 2 – 2.1 e alle relative rappresentazioni grafiche.

Con Decreto Direttoriale n. 7 del 15 dicembre 2016, il Direttore Generale dell'Agenzia, in base a quanto previsto dal richiamato D.P.C.M., ha adottato il provvedimento di organizzazione interno con il quale ha ripartito le competenze tra le unità organizzative denominate "Uffici" delle due Direzioni centrali definendo altresì i compiti dell'Ufficio di Staff posto alle sue dirette dipendenze.

Tale organizzazione trova la seguente rappresentazione grafica:

Figura n. 13 – Organigramma struttura centrale



La struttura territoriale dell’Agenzia è invece rappresentata come di seguito:

Figura n. 14 - Organigramma struttura territoriale IIL e ITL



Allo stato, tuttavia, l'organizzazione dell'Ente non risulta pienamente operativa: infatti, anche in ragione della necessità di completare il trasferimento del personale dirigenziale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'I.N.L., non sono ancora state definite le procedure per la copertura di tutti i posti dirigenziali di II fascia relativi agli Uffici in cui si articolano le due Direzioni centrali, mentre risultano già conferiti gli incarichi dirigenziali di I fascia di Direttore centrale della Vigilanza e di Direttore centrale delle Risorse. Risultano, inoltre, concluse le procedure del conferimento degli incarichi dirigenziali di II fascia dei titolari delle sedi territoriali, benché su diversi Uffici del territorio essi siano ricoperti *ad interim* da Dirigenti già titolari di altre sedi.

In forza del già ricordato regime di avalimento, pertanto, molti procedimenti continuano ad essere istruiti, sino ad un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dal 1 gennaio 2017, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso le strutture che erano a ciò preposte sino alla predetta data.

Risultano, in particolare, affidate alle strutture ministeriali le istruttorie di diversi atti afferenti a:

- Gestione del personale e relativo contenzioso;
- Ufficio procedimenti disciplinari;
- Affidamenti di servizi e forniture con specifico riferimento alle dotazioni informatiche;
- Obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza;
- Gestione piattaforme informatiche in uso all'I.N.L. ivi compreso l'aggiornamento e l'implementazione del sito web istituzionale.

4. LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E IL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

4.1 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Nella definizione degli obiettivi strategici dell’Agenzia è riservata specifica attenzione all’adempimento degli obblighi in materia di trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190) - la cui disciplina è stata recentemente rivista e semplificata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo della legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. riforma Madia) dettata in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche – nonché alle disposizioni innovative introdotte nel codice degli appalti ad opera del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. Allo stesso modo è considerato prioritario dare attuazione alle prescrizioni del Piano nazionale di prevenzione della corruzione approvato dall’ANAC con delibera n. 831 del 2016, nonché alle indicazioni contenute nelle linee guida adottate in materia dalla predetta Autorità.

A tale riguardo, è inoltre necessario rafforzare il collegamento tra ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza allo scopo di perseguire gli obiettivi dell’efficacia e dell’economicità della gestione e di promuovere l’etica e l’integrità. Il soggetto propulsore di tale strategia è rappresentato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che è chiamato ad assicurare l’attivazione delle necessarie sinergie.

A tal fine è inoltre fondamentale garantire costantemente le attività volte a dare attuazione agli obblighi di trasparenza e pubblicità, per garantire agli *stakeholder* e ai cittadini «accessibilità totale» alle informazioni che riguardano l’organizzazione e le attività svolte da questa Amministrazione, al fine di favorire il controllo diffuso sull’operato e sull’impiego delle risorse pubbliche.

In merito, si richiamano le nuove norme in materia di trasparenza – art. 5, comma 2, del d. lgs. n. 33/2013, entrate in vigore il 23 dicembre 2016 - che hanno introdotto nell’ordinamento italiano l’accesso civico generalizzato (modello del *Freedom of Information Act* - Foia), con la possibilità data a qualunque cittadino di chiedere documenti, dati o informazioni ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare. Riguardo a tale nuovo istituto il 28 dicembre l’ANAC ha definito delle specifiche Linee Guida di orientamento rispetto ai casi di esclusione e ai limiti all’esercizio di tale nuova tipologia di accesso, che si aggiunge all’accesso civico “semplice” di cui all’art. 5 comma 1, d. lgs. n. 33/2013, relativo ai dati e documenti a pubblicazione obbligatoria, e all’accesso agli atti ai sensi dell’art. 22 della legge 241/1990.

4.2 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS

Nella definizione del piano della performance è obiettivo prioritario dell’Agenzia implementare il processo di coinvolgimento degli *Stakeholders* di riferimento nell’ottica del potenziamento del ruolo dell’INL e del perseguimento di *standard* più elevati di qualità dei servizi.

A tal fine, il coinvolgimento degli *Stakeholders*, anche come soggetti attivi e partecipativi, risulta necessario non solo nella fase di programmazione, ma anche in quelle di attuazione e realizzazione degli obiettivi, nonché, di rendicontazione dei risultati.

Nell’ambito dello svolgimento delle proprie attività, pertanto, sarà opportuno sviluppare il dialogo con gli *Stakeholders* esterni, con pratiche di confronto attivo, in un’ottica di partecipazione e condivisione, intesa a rafforzare la capacità dell’Amministrazione di porre in essere politiche volte alla costruzione di reti tra i servizi territoriali per aumentare le sinergie e permettere un approccio integrato mirato al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Con riferimento agli *Stakeholders* coinvolti nell’ambito delle diverse politiche dell’INL, si richiama quanto illustrato nel paragrafo 3.1.

4.3 GLI INTERVENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

L'attuazione del principio delle pari opportunità attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse, da parte di ogni singola Amministrazione, implica il miglioramento della qualità del lavoro e la rimozione di tutti quegli ostacoli che impediscono, in concreto, la promozione del suddetto principio nel proprio contesto lavorativo. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, anche alla luce dei molteplici atti (direttive, raccomandazioni, risoluzioni etc.) emanati dalle istituzioni comunitarie con riferimento ad ogni aspetto della materia (mercato del lavoro, istruzione, formazione professionale, etc.).

Obiettivo primario degli interventi in questione è quello dell'integrazione tra uomini e donne, anche attraverso disposizioni volte alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale e ad una partecipazione equilibrata nelle sedi decisionali.

In tal senso la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, emanata il 23 maggio 2007, ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche. A tal fine la direttiva prevede che *“le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione”*.

Nella presente fase di avvio dell'INL e nelle more dell'adozione di un proprio Piano, l'Agenzia fa riferimento al Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2016 – 2018 adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con DM del 2 dicembre 2016 con riferimento all'assetto organizzativo delineato dal Regolamento di amministrazione di cui al DPCM 14 febbraio 2014 n. 121 e, dunque, riferito anche alla cessata Direzione generale per l'attività ispettiva e alle strutture territoriali oggi passate all'INL.

Le funzioni di vigilanza in materia di lavoro attribuite all'Ente, inoltre, rappresentano un utile strumento per l'attuazione della politica nazionale in materia di pari opportunità attraverso la verifica del rispetto della normativa di riferimento e il contrasto ai fenomeni discriminatori di genere nel mondo del lavoro. Al riguardo, in continuità con gli anni passati, l'INL continua a garantire la massima collaborazione delle proprie strutture, centrali e territoriali, con la Consigliera nazionale e con la rete delle Consigliere di pari opportunità ai sensi del d.lgs. 198/2006, attraverso la reciproca segnalazione dei casi di discriminazione di genere riscontrati negli ambiti lavorativi ispezionati ovvero segnalati dall'utenza.

5. QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2017-2019

Fermo restando che l’Agenzia è tenuta a garantire lo svolgimento delle funzioni istituzionali previste dall’art. 2, comma 2, del D.lgs. 149/2015 e che per una parte delle attività strumentali connesse al suo funzionamento essa continuerà ad avvalersi, per un periodo non superiore a 24 mesi, delle competenti strutture ministeriali ai sensi dell’art. 24 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 e in forza di appositi protocolli stipulati con il Ministero, gli obiettivi strategici che la stessa è chiamata a perseguire nel triennio 2017-2019, nelle more della stipulazione della convenzione di cui all’art. 2, comma 1, del suddetto decreto 149/2015 e tenuto conto dell’atto di indirizzo del Ministro, sono i seguenti:

➤ VIGILANZA SUL LAVORO

Per la realizzazione di tale obiettivo, l’Ispettorato deve elaborare strategie mirate al miglioramento dell’efficacia dell’azione ispettiva, in coerenza con le finalità di razionalizzazione e semplificazione dell’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale previste dal D.lgs. 149/2015, da realizzarsi attraverso l’integrazione e il coordinamento dei servizi ispettivi già facenti capo al Ministero, all’INPS e all’INAIL, la ridefinizione delle relative procedure amministrative e l’implementazione dei sistemi informativi a supporto.

Nel rispetto di quanto stabilito in sede di Commissione Centrale di Coordinamento di cui all’art. 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, l’Agenzia deve inoltre assicurare una adeguata azione di controllo sul rispetto della normativa in materia previdenziale ed assicurativa e svolgere attività ispettiva mirata alla prevenzione e contrasto alla illegalità nei rapporti di lavoro, con particolare attenzione ai fenomeni del caporalato e al rafforzamento della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, come meglio dettagliato nel Documento di programmazione della vigilanza approvato per ciascun anno di riferimento nell’ambito della Commissione di cui all’art. 3 del D.lgs. n. 124/2004.

Contestualmente l'Ispettorato, sulla base di specifiche convenzioni, deve garantire lo svolgimento di ulteriori attività di carattere accertativo che dovessero essere richieste dal Ministero.

➤ PIENA OPERATIVITA' DELL'ISPETTORATO

Ai fini del raggiungimento di detto obiettivo, l'Agenzia deve assicurare la continuità dell'azione amministrativa di competenza e il completamento della fase di avvio della propria struttura amministrativa, attraverso la efficace gestione del periodo di transizione, anche grazie all'utilizzo delle strutture del Ministero e attraverso la contestuale adozione di tutti gli atti necessari ad assicurare il graduale superamento del regime di avvalimento e il passaggio alla piena operatività del nuovo Ente.

Ai fini del miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'attività di propria competenza, l'Agenzia si impegna, inoltre, a presidiare le seguenti aree strategiche:

➤ FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Ispettorato utilizza le leve della formazione e dell'aggiornamento per diffondere e condividere con il proprio personale la *mission* dell'Ente, per supportare le fasi del cambiamento organizzativo ed operativo e per assicurare il miglioramento della performance individuale e organizzativa dell'Agenzia; in funzione della valorizzazione del capitale umano, inoltre, esso attiva percorsi di formazione e di aggiornamento per lo sviluppo e il potenziamento delle competenze e della professionalità dei propri dipendenti, mirando in particolare alla uniformazione del patrimonio professionale del personale ispettivo attraverso la condivisione delle conoscenze.

➤ INNOVAZIONE TECNOLOGICA

L'Ispettorato garantisce l'adeguamento delle proprie strutture alle novità normative in materia di dematerializzazione e di semplificazione di processi e adempimenti e persegue il miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'attività di competenza. In particolare, a seguito del trasferimento delle specifiche risorse da parte degli Istituti si porrà in essere l'attività di competenza per garantire l'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali informatiche a disposizione del personale ispettivo dell'Agenzia, del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro e dell'INPS e dell'INAIL ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.lgs. 149/2015.

Nel primo biennio tale obiettivo sarà realizzato in collaborazione con le competenti strutture del Ministero che operano in regime di avalimento alle quali l'Ispettorato deve fornire ogni utile informazione.

Figura n. 15 - Missione istituzionale e obiettivi strategici triennio 2017-2019



Gli obiettivi strategici triennali sono perseguiti attraverso linee di attività misurate da specifici indicatori, tradotte in obiettivi operativi annuali che saranno esaminati nel paragrafo successivo.

Con riferimento all'obiettivo **Vigilanza sul lavoro** l'Ispettorato deve assicurare il presidio del territorio nazionale attraverso l'effettuazione di un **numero minimo** di controlli che, tenuto conto dell'attività di formazione e aggiornamento del personale ispettivo necessaria a garantire la condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte operative, si quantifica per il **2017** in **155.000** ispezioni, da incrementare gradualmente a **165.000** per il **2018** e a **175.000** per il **2019**. Al fine di contrastare i

fenomeni di maggiore allarme sociale, inoltre, l’Agenzia deve organizzare ogni anno almeno **3 Campagne di vigilanza straordinaria**.

Con riferimento all’obiettivo **Piena operatività dell’Ispettorato** esso promuove la stipula di protocolli e convenzioni necessari ad assicurare la corretta ed efficace gestione della fase di transizione e provvederà alla predisposizione di tutti gli atti interni volti a consentire il graduale superamento del regime di avalimento, dandone conto, per ciascun anno, con sintetica **relazione finale**.

Inoltre, al fine di accompagnare il processo di cambiamento e assicurare la condivisione delle competenze e l’uniformità delle condotte operative di tutto il personale ispettivo, l’Agenzia è chiamata ad istituire progressivamente, nell’ambito delle proprie strutture interregionali, **4 poli per l’aggiornamento permanente del personale**; in particolare, nel corso del triennio 2017-2019 dovranno essere organizzati e resi operativi i 4 suddetti poli e organizzati **incontri informativi e di aggiornamento** in numero non inferiore a **3 all’anno a livello centrale** e **4 all’anno a livello interregionale**.

In considerazione di quanto sopra, il presente Piano, pur dettagliatamente articolato in termini di contenuti e prospettive, viene pertanto adottato in via provvisoria ed è da considerarsi soggetto ad eventuali successive integrazioni e modifiche in corso d’opera.

Come già chiarito, gli obiettivi relativi all’anno 2017 potranno essere oggetto di eventuali integrazioni e modifiche che si rendessero necessarie alla luce dei contenuti della Convenzione attualmente in via di definizione; analogamente, quelli concernenti gli anni successivi al 2017 potranno essere aggiornati in occasione della stipula delle Convenzioni relative ai successivi trienni, con conseguente adeguamento dei relativi Piani della Performance dell’INL.

Per rendere più agevole la lettura, si riporta di seguito il quadro sinottico degli obiettivi strategici/strutturali triennali assegnati alle due Direzioni centrali in cui è evidenziato anche il

collegamento degli obiettivi con le missioni e i programmi del bilancio dell'Ispektorato, rinviando ai sopraindicati allegati per le schede analitiche degli obiettivi operativi annuali assegnati ai dirigenti di prima e di seconda fascia.

Tabella n. 9 –Quadro sinottico obiettivi triennali DC VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO

DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO	26 - Politiche per il lavoro	002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	A1.1- Contributo della DC vigilanza, affari legali e contenzioso all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità.
			A2.1- Coordinamento dell'attività ispettiva ordinaria e straordinaria degli Organi di vigilanza; programmazione dell'attività ispettiva, monitoraggio, raccolta, analisi e sistematizzazione dei dati relativi all'attività di vigilanza svolta dagli uffici territoriali dell'INL, nonché valutazione dell'efficacia dell'attività posta in essere; programmazione di campagne ispettive c.d. "straordinarie" mediante un'azione di efficace sinergia con gli altri soggetti competenti in materia.
			A2.2- Programmazione dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Predisposizione e diffusione di istruzioni operative e circolari per la vigilanza tecnica con particolare riferimento ai cantieri edili. Coordinamento dei controlli nell'ambito delle Direttive di Prodotto.
			A2.3- Attività di aggiornamento e di informazione rivolta al personale ispettivo e delle Aree Legale e Contenzioso e partecipazione ad incontri in ambito comunitario ed internazionale.

Tabella n. 10 –Quadro sinottico obiettivi triennali DC RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI	26- Politiche per il lavoro	002-Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	B1.1 - Contributo della DC Risorse umane, bilancio e affari generali all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità.
	26 - Politiche per il lavoro 32 – Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	003-Servizi territoriali per il lavoro 002-Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	<p>B2.1 - Gestione delle risorse umane in un'ottica di progressivo superamento del regime transitorio di avvalimento e di ottimizzazione del nuovo modello organizzativo. Coordinamento degli Uffici della Direzione centrale e degli Ispettorati Interregionali e territoriali per i rapporti con Il Capo dell'Ispettorato e con l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Gestione della contrattazione integrativa e le relazioni sindacali.</p> <p>B2.2 - Cura della formazione e dell'aggiornamento del personale, del contenzioso relativo alla gestione del personale dell'Ispettorato e gestione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ispettorato. Adempimenti relativi alle attività e ai servizi di interesse generale per il personale dell'Ispettorato, ivi compreso il trattamento giuridico.</p> <p>B2.3 - Pianificazione, programmazione e gestione del bilancio; gestione dei rapporti finanziari con gli uffici territoriali e con l'Istituto cassiere per le procedure di bilancio; gestione del patrimonio dell'Ispettorato con funzioni di coordinamento per gli Ispettorati interregionali e territoriali.</p> <p>B2.4 - Gestione delle entrate e delle spese dell'Ispettorato, della programmazione e degli acquisti di beni e servizi; corresponsione del trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale e cura dei rapporti con l'Istituto cassiere per la gestione dei pagamenti e degli incassi.</p> <p>B2.5 - Cura, in collaborazione con le competenti strutture del MLPS, dell'implementazione dei sistemi informatici dell'Ispettorato e della logistica, e coordinamento delle attività di prevenzione in materia di salute e sicurezza nelle sedi dell'INL.</p>

5.1 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

L'articolazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi segna il passaggio dalla pianificazione strategica alla programmazione gestionale e operativa e dalla performance organizzativa alla performance individuale.

Gli obiettivi gestionali sono obiettivi operativi, tra cui alcuni di rilevanza strategica e altri di miglioramento, distinti a seconda della rilevanza che essi assumono rispetto agli impatti desiderati.

La definizione degli obiettivi avviene attraverso un processo di negoziazione che coinvolge, per la pianificazione strategica l'Organo Politico, mentre per la programmazione gestionale e operativa, il Capo dell'Ispettorato e i Dirigenti centrali e territoriali.

Per ogni obiettivo operativo vengono definite le azioni deputate al suo raggiungimento.

Per ogni fase attuativa viene specificato l'arco temporale entro il quale deve essere realizzata ed il peso percentuale che le è attribuito ai fini della valutazione della performance; vengono, altresì, definite le risorse umane e finanziarie necessarie alla sua realizzazione.

Inoltre, ad ogni azione/fase attuativa viene associato un peso, che corrisponde al grado di complessità, ai tempi e alle risorse necessarie alla sua realizzazione; il peso viene espresso in percentuale e il totale dei pesi delle azioni è uguale al 100%.

Vengono poi individuati uno o più indicatori misurabili attraverso la definizione di specifici target (valore programmato o atteso).

La **Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso**, oltre all'obiettivo trasversale relativo all'anticorruzione, alla trasparenza e alle pari opportunità, deve garantire l'azione di indirizzo, coordinamento e attivazione delle azioni ispettive di contrasto all'irregolarità dei rapporti di lavoro, all'evasione contributiva e assicurativa e di vigilanza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ottica del

perseguimento di una maggiore qualità delle condizioni dei lavoratori all'interno dei contesti produttivi.

Lo svolgimento delle attività di verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa, nonché delle norme in materia di salute e sicurezza, deve caratterizzarsi non solo per i profili inerenti il contrasto all'illegalità, ma anche per l'assunzione di un ruolo attivo nella soluzione di possibili conflitti tra lavoratori e datori di lavoro attraverso strumenti di carattere conciliativo e di tutela dei diritti patrimoniali dei lavoratori.

Nell'ottica della ottimizzazione delle risorse disponibili, va implementato sul territorio il coordinamento interno tra il personale ispettivo di ruolo e quello di provenienza INPS e INAIL e sviluppato un più incisivo coordinamento tra le strutture territoriali dell'Amministrazione e gli altri organismi preposti a svolgere azione di repressione e contrasto all'illegalità nei medesimi o in ambiti contigui, con l'obiettivo di realizzare una sempre più incisiva presenza deterrente e la contestuale diffusione di una più radicata cultura della legalità.

La pianificazione dei controlli, quantificati per l'anno 2017 in n. 155.000 ispezioni, deve tener conto della localizzazione territoriale dei fenomeni e dei dati concernenti l'incidenza del lavoro sommerso nel sistema economico italiano, acquisiti in base all'esperienza ispettiva, al rinnovato confronto con gli Istituti previdenziali ed alle eventuali segnalazioni delle parti sociali e dei lavoratori.

L'azione di coordinamento deve realizzarsi anche con riferimento a specifiche iniziative mirate alla effettuazione di una vigilanza straordinaria per il contrasto ai fenomeni di maggiore allarme nell'attuale contesto sociale, attraverso l'organizzazione di almeno n. 3 campagne di vigilanza straordinaria.

Il tratto comune e caratterizzante dell'intera attività ispettiva resta la necessità di orientare la vigilanza nei confronti di illeciti sostanziali, ossia di quei fenomeni di violazione che incidono sulle

garanzie fondamentali che stanno alla base del rapporto di lavoro e di una sana concorrenza tra imprese.

Il ruolo di indirizzo e coordinamento delle azioni deve essere sostenuto dalla realizzazione di iniziative informative e di aggiornamento del personale e dalla tempestiva emanazione di istruzioni operative, per garantire l'interpretazione ed applicazione corretta ed uniforme dei vari istituti.

La Direzione, nella effettiva realizzazione degli obiettivi, deve perseguire una sempre maggiore integrazione delle banche dati disponibili e l'implementazione di sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza.

A tal fine utilizza ogni informazione utile messa a disposizione sia dal Ministero del lavoro che dagli Istituti previdenziali, dando vita ad una sempre più approfondita attività di intelligence, a livello sia nazionale che territoriale, che consenta di migliorare l'efficacia dell'attività di vigilanza.

Particolare attenzione deve essere riservata all'implementazione di applicativi informatici a servizio dell'attività ispettiva, con particolare riferimento alla rendicontazione statistica, in modo da garantire l'acquisizione di dati attendibili, aggiornati e di qualità e di meglio orientare l'attività di vigilanza verso i fenomeni più allarmanti e significativi.

Particolare rilievo ha altresì la comunicazione, attraverso la diffusione dei risultati dell'azione di vigilanza anche allo scopo di rafforzarne l'efficacia in termini di deterrenza nei confronti dei più allarmanti fenomeni di irregolarità.

Gli obiettivi operativi dell'anno 2017 assegnati come da direttive di I° e II° livello (*Allegati B e C*) al Direttore centrale e ai Dirigenti di II fascia relativi agli Uffici in cui si articola la Direzione centrale ed i relativi target di valutazione della performance, risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (*Allegati B1 e C1*).

La **Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali**, oltre all'obiettivo trasversale relativo all'anticorruzione, alla trasparenza e alle pari opportunità, deve provvedere all'adozione delle misure

operative e degli interventi gestionali di accompagnamento e di supporto alla definizione della piena organizzazione ed operatività dell'Ispettorato, attraverso i necessari interventi gestionali e di supporto, tesi al superamento del transitorio regime di avalimento.

Con riferimento all'obiettivo strategico "Piena operatività dell'Ispettorato", essa deve provvedere alla predisposizione degli atti necessari ad assicurare la corretta definizione ed efficace gestione della fase di transizione, ivi compresi gli aspetti afferenti al trasferimento delle risorse umane e finanziarie ed al passaggio alla nuova della sede centrale dell'INL.

Per superare l'attuale regime di avalimento, inoltre, deve mettere a punto, in collaborazione con i competenti uffici del Ministero dell'Economia e Finanze, l'adozione del nuovo sistema informatico di contabilità, al fine di permettere una propria gestione della contabilità e la redazione del bilancio.

Provvede inoltre dell'aggiornamento permanente del personale, attraverso l'organizzazione o la partecipazione attiva a incontri informativi e di aggiornamento in numero non inferiore a 3 a livello centrale e attraverso la promozione di almeno 4 incontri a livello interregionale, curati dai competenti Ispettorati di Milano, Venezia, Roma e Napoli.

Gli obiettivi operativi relativi all'anno 2017 assegnati al Direttore centrale e ai Dirigenti di II fascia (*Allegati B e C*) titolari degli Uffici in cui si articola la Direzione centrale ed i relativi target di valutazione della performance risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (*Allegati B2 e C1*).

Gli **Ispettorati interregionali del lavoro** sono assegnatari di obiettivi operativi di II livello, tesi ad assicurare il coordinamento degli Uffici rientranti nella propria competenza territoriale, attraverso il costante e puntuale monitoraggio delle loro attività, la continuità dei servizi prestati e l'adempimento degli obblighi in materia di pari opportunità, trasparenza e prevenzione della corruzione, in attuazione delle direttive operative formulate a livello centrale.

Gli obiettivi operativi annualità 2017 conferiti ai dirigenti di II fascia degli Uffici interregionali ed i relativi target di valutazione della performance risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (*Allegato C2*).

Gli Ispettorati territoriali del lavoro sono assegnatari di obiettivi operativi di II livello, tesi a realizzare a livello locale le attività istituzionali, assicurando un adeguato standard qualitativo dei servizi erogati e l'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Gli uffici territoriali devono in primo luogo programmare ed attuare l'attività di vigilanza per il raggiungimento degli indicatori predeterminati attraverso l'ottimizzazione delle risorse, devono potenziare l'operatività dell'ufficio legale e contenzioso attraverso il conseguimento di indici di performance predeterminati e devono fornire il necessario supporto alle attività degli ILL.

Gli obiettivi operativi annualità 2017 conferiti ai dirigenti di II fascia degli Ispettorati territoriali ed i relativi target di valutazione della performance risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (*Allegato C3*).

6. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'articolo 8 del decreto legislativo 150/2009 stabilisce che le principali dimensioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono: l'attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; l'efficienza nell'impiego di risorse; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La misurazione e valutazione della performance individuale ai sensi del successivo articolo 9, si riferisce invece:

- per i dirigenti: agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura; alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori;
- per il personale non dirigenziale: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

In base ai concetti chiave che stanno alla base del management e della valutazione delle performance, così come previste dal citato decreto:

- le amministrazioni pubbliche devono misurare le performance organizzative e individuali;
- le buone performance organizzative e individuali devono essere premiate superando la logica dell'adempimento e introducendo il criterio della meritocrazia;
- le amministrazioni pubbliche devono confrontare la propria performance con standard internazionali e nazionali attraverso attività di benchmarking con altre amministrazioni e con le migliori pratiche a livello nazionale;
- le amministrazioni pubbliche devono rendere conto ai propri stakeholders e più in generale ai cittadini delle performance ottenute e le devono rendere visibili anche attraverso i propri siti.

Il ciclo della performance ed il sistema di misurazione e valutazione della stessa sono strumenti introdotti dal decreto per accompagnare il passaggio dalla cultura degli *input* (mezzi) alla logica degli *output/outcome* (risultati) e soprattutto alla cultura della valutazione ancorata a parametri oggettivi di misurazione.

Allo stesso modo, agiscono la Relazione di Performance, intesa come documento che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno di riferimento i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, e l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera in modo da premiare i capaci e i meritevoli, anche attraverso la suddivisione in tre fasce di merito (25/50/25).

6.1 MODALITA' OPERATIVE DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione, da adottarsi da parte di ciascuna amministrazione con apposito provvedimento, è un documento metodologico che illustra il processo attraverso il quale l'amministrazione dà attuazione al ciclo di gestione della performance.

Come già accennato, nelle more della piena operatività dell'Ispettorato e della conseguente adozione di un proprio sistema di misurazione e valutazione, ai sensi dell'art. 15, comma 3 DPCM 23 febbraio 2016, questa Amministrazione si avvale di quello adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con DDMM 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012.

Analogamente, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D.Lgs.149/2015 e dell'art. 8 dello Statuto dell'INL, l'ispettorato si avvale dell'O.I.V. del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Sulla base di quanto sopra premesso e visti gli artt. 2 e 6 del citato DPCM che individuano rispettivamente "Organi e strutture centrali di vertice" e "Ufficio di Staff" e le relative competenze si può delineare il seguente schema di livello di valutazione dell'INL come meglio raffigurato nella sottostante tabella.

Tabella n. 11- Schema livello di valutazione INL

LIVELLO	VALUTATORE	VALUTATI
I° FASCIA	Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Dirigente D.C. Vigilanza Dirigente D.C. Risorse
II° FASCIA DIREZIONI CENTRALI e UFFICIO DI STAFF	Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Dirigente Ufficio di Staff
	Dirigente I° Fascia D.C. Vigilanza	Dirigenti II° Fascia D.C. Vigilanza
	Dirigente I° Fascia D.C. Risorse	Dirigenti II° Fascia D.C. Risorse
II° FASCIA UFFICI TERRITORIALI	Dirigente I° Fascia D.C. Risorse	Dirigenti II° Fascia Uffici Territoriali

Detto sistema ministeriale prevede un'attività di verifica continuativa mediante procedure automatizzate che consentono di effettuare:

- un monitoraggio intermedio semestrale per l'analisi dell'andamento dei risultati e dell'efficacia delle azioni poste in essere, mediante la misurazione delle percentuali di realizzazione delle singole fasi e l'analisi degli eventuali scostamenti ai fini dell'eventuale rimodulazione degli obiettivi; come già evidenziato, peraltro, per l'anno 2017, considerato che la convenzione con il Ministro non risulta al momento formalizzata, con conseguente slittamento dell'adozione stessa del presente Piano, il monitoraggio intermedio verrà effettuato al 30/09/2017;
- un monitoraggio finale, volto a verificare a consuntivo il grado di realizzazione degli obiettivi strategici e operativi e misurare il raggiungimento dei risultati attesi attraverso i relativi indicatori.

6.2 RIMODULAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Le eventuali rimodulazioni degli obiettivi assegnati potranno essere proposte dai titolari delle strutture interessate in caso di insorgenza di oggettive cause impeditive del raggiungimento dei risultati prefissi.

Le cause giustificative potranno riguardare:

- significative variazioni delle risorse umane e delle disponibilità finanziarie riconosciute alle strutture interessate;
- modifica del contesto normativo di riferimento o delle direttive strategiche dettate dal vertice dell'Amministrazione;
- rilevanti e documentate modifiche delle variabili relative al contesto esterno (ad esempio, eventi sismici, eventi idro-geologici, etc.)

Le suddette proposte di rimodulazione, da sottoporre al soggetto valutatore in tempo utile per garantire la corretta misurazione e valutazione della performance, dovranno essere puntualmente motivate e dovranno indicare i nuovi target di realizzazione degli obiettivi assegnati. Esse verranno valutate dal soggetto valutatore, con il supporto tecnico- metodologico dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui si serve l'Agenzia ai sensi dell'art. 5, comma 4, del decreto legislativo n. 149/2015 e dell'art. 8 dello Statuto.

6.3 REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2016 NELL'AMBITO DEL MLPS

Considerato il recentissimo avvio dell'INL (1.1.2017) non sono disponibili dati relativi ai risultati conseguiti negli anni passati dalle strutture dell'Agenzia. Tuttavia, poiché l'Ente rinviene i suoi precedenti nella Direzione generale per l'attività ispettiva e nelle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si può far riferimento agli esiti del monitoraggio sugli obiettivi dell'anno 2016 relativo a dette strutture ministeriali che verranno illustrati dal citato

Dicastero nella Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2009.

6.4 SVILUPPI FUTURI DEL PIANO

Con la piena operatività del nuovo Ente, l'INL provvederà ad adottare un proprio sistema di misurazione, monitoraggio e valutazione della performance che, tenendo conto delle disposizioni normative in materia, continuerà ad essere basato su un'intensa correlazione tra i sistemi della programmazione, del monitoraggio e della valutazione della performance.

Parte integrante della valutazione della performance organizzativa sarà l'analisi dei risultati raggiunti dall'Agenzia in termini di efficienza, efficacia ed economicità, di benessere organizzativo interno e di soddisfazione dell'utenza.

La pesatura delle capacità manageriali acquisirà particolare rilievo nell'ambito della valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.

L'individuazione di congrui indicatori sarà altresì fondamentale nella caratura della performance del personale non dirigenziale, connessa al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati, alla qualità del contributo assicurato all'unità di appartenenza, alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

Nell'elaborazione di detto sistema e nella definizione dei singoli piani triennali, l'Agenzia sarà impegnata a coinvolgere in modo sistematico e strutturato il proprio personale, dirigente e non, e i propri principali Stakeholders.

Ciò consentirà di promuovere una maggiore cultura dei risultati e della premialità, facilitando una maggiore comprensione delle finalità del processo di valutazione e una più estesa condivisione della mission istituzionale, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

ALLEGATI :

A. Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2017-2019

B. Direttiva di I° livello

B.1 Schede obiettivo della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso;

B.2 Schede obiettivo della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali;

C. Direttiva di II° livello

C.1 Schede obiettivo dell'Ufficio di Staff e degli Uffici delle Direzioni centrali;

C.2 Schede obiettivo degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro.