



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

*ai sensi dell'art. 10, comma 1 lettera b) del D.lgs. 17 ottobre 2009 n. 150 e successive
modificazioni ed integrazioni*

*Redazione a cura della Direzione Centrale Pianificazione strategica, Organizzazione,
Tecnologie e Innovazione*

- *Ufficio I - Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione della
performance -*

PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno 2018, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della performance 2018-2020 - approvato con il Decreto Direttoriale n. 2 del 31 gennaio 2018 - e rispetto alle risorse assegnate alle strutture centrali e territoriali dell'Agenzia, rilevando altresì eventuali scostamenti al fine di monitorare ed eventualmente migliorare il proprio sistema organizzativo.

La presente relazione è predisposta in linea con lo schema previsto dalle disposizioni contenute nell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee guida n. 3 del Novembre 2018 relative alla modalità di redazione e della successiva validazione.

In conformità alla normativa sopra richiamata, il presente documento, in un'ottica di accountability nei confronti dei propri stakeholder, rappresenta uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'Amministrazione, sulla base dei risultati raggiunti nell'anno precedente, può riprogrammare obiettivi e risorse per un miglior funzionamento del proprio ciclo della performance.

Il ciclo della performance per il triennio 2018-2020 è stato avviato sulla base della Convenzione tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INL, sottoscritta il 28 agosto 2017 nell'attesa della formalizzazione della nuova convenzione stipulata successivamente il 9 agosto 2018, dove sono stati tradotti in obiettivi strategici, le direttive politiche del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

In tale prospettiva, il Piano della performance ha promosso la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

I documenti programmatici di riferimento sono:

- [Atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2018-2020 del 24 ottobre 2017](#)
- [Direttiva di I livello adottata con Decreto Direttoriale n. 1 del 31 gennaio 2018](#)
- [Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 2 del 26 luglio 2017](#)

- [Piano della performance 2018-2020- approvato con il Decreto Direttoriale n. 2 del 31 gennaio 2018](#)
- [Convenzione concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato nazionale del lavoro \(2018-2020\) sottoscritta in data 09 agosto 2018.](#)

La presente relazione annuale rendiconta i risultati raggiunti dall'INL rispetto agli obiettivi organizzativi triennali ed annuali programmati e inseriti nel Piano della *Performance* 2018-2020. In particolare la relazione si compone di quattro sezioni.

- La prima sezione, rivolta essenzialmente ai cittadini e agli altri stakeholder esterni, analizza il contesto e dà l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi;
- la seconda è dedicata alla performance organizzativa ed individuale e ai risultati raggiunti;
- la terza illustra il processo di misurazione e valutazione e il livello di efficienza ed economicità raggiunta;
- la quarta descrive il processo di redazione e adozione della relazione.

La Relazione riporta, altresì, l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate.

Il documento è corredato da schede riassuntive in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziata ed impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati ed i valori raggiunti a consuntivo.

INDICE

PRESENTAZIONE	1
1.1 L'amministrazione	4
1.2 Il contesto esterno di riferimento	7
2.1. L'albero della Performance.....	11
2.2. Obiettivi strategici	13
2.3 Obiettivi e piani operativi	16
2.4. Obiettivi individuali	17
3 RISULTATI RAGGIUNTI.....	18
3.2 Le criticità e le opportunità	38
3.3 Risorse, Efficienza Ed Economicità	41
4 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	45
4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	45
4.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	46

ALLEGATI

1. *Tabella obiettivi strategici anno 2018*
2. *Tabella documenti del ciclo di gestione della performance.*
3. *Tabella "valutazione individuale".*

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

In questo paragrafo viene analizzato in modo sintetico il contesto di riferimento nel quale sono stati conseguiti i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2018.

Partendo da una breve analisi del contesto esterno e socio-economico in cui l'Ispettorato nazionale del lavoro ha operato, nonché del contesto interno e dell'assetto organizzativo e strutturale di cui si è avvalso nell'esercizio delle proprie funzioni, si giunge ad illustrare, nell'interesse dei cittadini e degli stakeholder interni ed esterni, i principali risultati conseguiti dall'Agenzia nell'esercizio di riferimento, di seguito diffusamente illustrati nel paragrafo dedicato.

In questo ambito vengono altresì rappresentate, da un lato, le principali criticità e variabili, sia interne che esterne, che hanno inciso sui risultati programmati, dall'altro, le opportunità in termini di miglioramento dell'azione amministrativa di obiettivi maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività emerse nell'anno 2018.

1.1 *L'amministrazione*

Ai sensi del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 149, istitutivo dell'Ente, l'Ispettorato nazionale del lavoro è un'agenzia dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Con apposita convenzione, stipulata con il direttore dell'Ispettorato ai sensi dell'art. 2 del citato decreto, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce gli obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria missione istituzionale; obiettivi che l'organo vigilante monitora periodicamente insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro 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.

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'Ispettorato, e del personale ispettivo di INPS e INAIL, collocato in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti. Al riguardo, si precisa che al progressivo pensionamento del personale ispettivo degli istituti corrisponderà un aumento delle capacità assunzionali dell'INL che, unitamente all'attività formativa sopra descritta, garantirà la funzione ispettiva in materia previdenziale ed assicurativa.

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente, nel corso del 2018, risulta articolato in una struttura centrale, composta da un Ufficio di Staff posto alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e da due Direzioni centrali (Direzioe centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali), ed 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.

Presso la sede centrale sono ubicati gli organi dell'Ispettorato: il Direttore generale (denominato Capo dell'Ispettorato), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori. In base alle disposizioni del D.P.R. 109/2016 che ha adottato lo statuto dell'Ente, il Direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato, è responsabile dell'attività e dei risultati conseguiti dallo stesso ed è tenuto ad adottare tutti gli atti necessari per il suo funzionamento e ad attribuire alle strutture in cui è articolato le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi e dei progetti, nei limiti di quelle disponibili; il Consiglio di Amministrazione 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; il Collegio dei Revisori svolge compiti di monitoraggio e verifica dell'intera attività di bilancio, nonché, di vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Con i decreti adottati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, in data 28 dicembre 2016 e 1° agosto 2017 (come già rappresentato nella Relazione Performance 2017) si è provveduto al trasferimento di risorse umane e delle connesse risorse finanziarie dal Ministero all'Agenzia; a seguito di detti atti, delle assunzioni e al netto delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2018, il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2018 risultava corrispondere ad un totale complessivo di 5194.

Al personale in servizio a detta data, vanno aggiunte n. 406 unità di forza effettiva occupata presso il "Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro", i "Gruppi per la Tutela del

Lavoro” e i “Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro”, operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati Interregionali e gli Ispettorati Territoriali del lavoro.

Si rappresenta, tuttavia, che nel corso del 2018, parte del personale non dirigenziale trasferito con i citati decreti e da destinare alle strutture centrali dell’INL (n.32 unità) continuava a prestare servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, svolgendo solo in parte attività in favore dell’Agenzia in virtù del regime di avvalimento, previsto dall’art.24 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 per un periodo di 24 mesi dalla data di inizio di operatività dell’Agenzia medesima. Per tale ragione il numero delle risorse effettivamente in servizio presso gli Uffici centrali dell’Ispettorato a tale data corrispondeva a sole 96 unità, con conseguenti difficoltà nello svolgimento delle attività dell’amministrazione centrale.

Al fine di offrire una visione di sintesi delle risorse assegnate e rendicontate dall’Ispettorato per l’attività svolta nell’annualità in esame, a seguito dell’avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell’Ente del bilancio consuntivo per l’anno 2018, si è provveduto a elaborare la tabella di seguito riportata, ove sono indicati i dati finanziari e contabili corrispondenti agli stanziamenti iniziali e definitivi, al pagato in competenza e ai residui accertati di nuova formazione per l’esercizio 2018.

Denominazione	Gestione della Competenza 2018							Gestione di Cassa 2018				Totale Residui passivi a termine Esercizio
	Previsioni				Somme Impegnate			Previsioni	Pagamenti	Diff. rispetto alle Previsioni		
	Iniziali	Variazioni		Definitive	Pagate	Rimaste da Pagare	Totale Impegni			In +	In -	
		In +	In -									
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	232.970.000,00	54.637.216,96	7.901.922,73	279.705.294,23	211.310.158,68	36.725.222,10	248.035.380,78	298.424.347,02	229.955.070,80	0,00	68.469.276,22	36.725.335,16
IMPOSTE E TASSE	15.400.000,00	4.184.515,24	299.226,00	19.285.289,24	13.866.785,94	3.302.608,94	17.169.394,88	21.920.439,20	16.493.456,99	0,00	5.426.982,21	3.309.019,85
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	37.740.477,00	16.624.989,83	2.071.282,13	52.294.184,70	32.464.334,47	7.119.251,08	39.583.585,55	58.224.942,75	37.413.507,49	0,00	20.811.435,26	7.982.947,09
RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	20.899.283,00	668.982,00	0,00	21.568.265,00	21.568.264,30	0,00	21.568.264,30	21.568.519,00	21.568.518,30	0,00	0,70	0,00
ALTRE SPESE CORRENTI	4.050.000,00	418.650,00	458.650,00	4.010.000,00	2.308.006,29	470.304,80	2.778.311,09	4.827.595,56	2.560.368,09	0,00	2.267.227,47	632.295,33
SPESE CORRENTI	311.059.760,00	76.534.354,03	10.731.080,86	376.863.033,17	281.517.549,68	47.617.386,92	329.134.936,60	404.965.843,53	307.990.921,67	0,00	96.974.921,86	48.649.597,43
INVESTIMENTI	659.600,00	12.937.791,19	685.253,70	12.912.137,49	1.114.558,62	9.889.372,56	11.003.931,18	13.105.115,75	1.307.536,88	0,00	11.797.578,87	9.889.372,56
SPESE IN CONTO CAPITALE	659.600,00	12.937.791,19	685.253,70	12.912.137,49	1.114.558,62	9.889.372,56	11.003.931,18	13.105.115,75	1.307.536,88	0,00	11.797.578,87	9.889.372,56
PARTITE DI GIRO	103.685.000,00	11.160.678,64	301,00	114.845.377,64	50.507.896,87	9.554.343,77	60.062.240,64	108.725.724,38	51.076.627,63	0,00	57.649.096,75	9.559.638,04
USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	103.685.000,00	11.160.678,64	301,00	114.845.377,64	50.507.896,87	9.554.343,77	60.062.240,64	108.725.724,38	51.076.627,63	0,00	57.649.096,75	9.559.638,04
Totale Uscite	415.404.360,00	100.632.823,86	11.416.635,56	504.620.548,30	333.140.005,17	67.061.103,25	400.201.108,42	526.796.683,66	360.375.086,18	0,00	166.421.597,48	68.098.608,03
Avanzo Finanziario							30.374.726,95					
Avanzo di Cassa					83.687.618,81							
Totale	415.404.360,00	100.632.823,86	11.416.635,56	504.620.548,30	416.827.623,98	67.061.103,25	430.575.835,37	526.796.683,66	360.375.086,18	0,00	166.421.597,48	68.098.608,03

1.2 Il contesto esterno di riferimento

A differenza delle variabili interne, sulle quali è possibile intervenire in quanto facenti parte del sistema, quelle esterne 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.

Tanto premesso, 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) abbiano potuto contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente ovvero, al contrario, l'abbiano anche parzialmente ostacolata.

Con riferimento agli Stakeholder, è bene ricordare che, nell'ambito della generale compagine pubblica, le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano con competenze di 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; 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; l'ANPAL; la Consiglieria Nazionale di Parità con la Rete delle Consigliere), anche nelle loro articolazioni periferiche (es. gli UTG del Ministero dell'Interno e gli uffici territoriali dell'Agenzia delle Entrate), o di altri Enti pubblici anche vigilati dal Ministero del Lavoro (INPS e INAIL), oppure di altri organi di vigilanza che svolgono attività di controllo negli ambiti di competenza dell'INL o in ambiti affini (Arma C.C., Guardia di Finanza, Aziende Sanitarie Locali) o 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, nell'anno 2018, le relazioni tra l'Ispettorato e i soggetti esterni hanno riguardato 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).

Tra quelli indicati, l'attività ispettiva appare l'ambito di più diretta incidenza da parte delle variabili e dei soggetti esterni, laddove sulla stessa possono incidere in modo più o meno determinante, da una parte, le relazioni con gli altri soggetti operanti nel settore o in ambiti affini con cui l'Agenzia istituzionalmente interagisce, dall'altra, le variabili socio-economiche e culturali dei diversi territori sui cui si estrinseca l'opera dell'Ispettorato nazionale e la sua capacità di interpretare tali diverse realtà e di ricondurle ad una programmazione quanto più possibile funzionale agli obiettivi assegnati.

In questo ambito, la gestione dei rapporti con l'esterno richiede un particolare impegno nell'azione di coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione sociale, che il D.lgs. n. 149/2015 ha assegnato alla nuova Agenzia. Tale azione implica, difatti, la programmazione, a livello centrale e territoriale, dell'attività ispettiva svolta dal personale di provenienza ministeriale, dell'INPS e dell'INAIL.

Per la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ispettorato, è risultato quindi indispensabile attivare specifiche sinergie con l'INPS e l'INAIL finalizzate ad assicurare la continuità, in un'ottica di efficientamento, dell'attività di vigilanza in tutti gli ambiti di competenza e contestualmente a programmare gli interventi formativi necessari all'allineamento delle specifiche competenze (lavoristica, contributiva e assicurativa) possedute dalle diverse professionalità ispettive.

Per tali motivi rilevanti sono stati i Protocolli d'intesa siglati con INPS e INAIL con i quali è stata definita la procedimentalizzazione della programmazione dell'attività di vigilanza, attraverso la costituzione di apposite Commissioni regionali volte a condividere con i rappresentanti dei due Enti le priorità di intervento e le modalità ottimali di impiego del personale.

Sulla scorta dei predetti protocolli sono stati, altresì, individuati i percorsi formativi e realizzate le relative iniziative volte alla uniformazione delle competenze del personale ispettivo, attraverso la combinazione di una fase teorica di apprendimento in aula con una fase successiva di affiancamento *on the job*, in un'ottica di piena condivisione delle modalità operative della vigilanza.

2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – GLI OBIETTIVI DELL'INL

La “Missione Istituzionale e gli obiettivi strategici dell'INL” per il triennio 2018-2020 vengono riepilogati nello schema sottostante.



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.

Per una migliore comprensione di quanto sopra esposto e dei paragrafi successivi si ricorda che:

- le **priorità politiche** sono definite dal Ministro e indicano, con un orizzonte triennale, ciò che deve essere al centro dell'azione dell'Amministrazione per rispondere adeguatamente ai bisogni e alle attese dei propri stakeholder;
- gli **obiettivi strategici**, il cui orizzonte è anch'esso triennale, individuano le finalità concrete di particolare rilevanza che occorre realizzare. Questi sono direttamente discendenti dalle Priorità politiche di cui costituiscono la concreta attuazione;
- gli **obiettivi operativi** hanno un orizzonte annuale e costituiscono l'articolazione degli obiettivi strategici;

- gli **obiettivi strutturali** attengono al complesso di attività e/o ai processi di carattere permanente, ricorrente o continuativo che caratterizzano l'Amministrazione avendo come finalità il funzionamento della stessa.

2.1. L'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, sono stati, pertanto, declinati gli obiettivi strategici pluriennali e, sulla base di questi, quelli 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 sono stati rilevanti per l'individuazione e la successiva assegnazione degli obiettivi al personale dirigente di II fascia, anche ai fini della valutazione della performance individuale.

Nel successivo paragrafo della presente relazione, cui si rinvia, risultano evidenziate, per ogni obiettivo strategico ed operativo presente nel Piano della performance, le strutture responsabili della realizzazione delle attività, nonché i legami tra missione istituzionale, obiettivi strategici ed obiettivi operativi. 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 conseguiti.

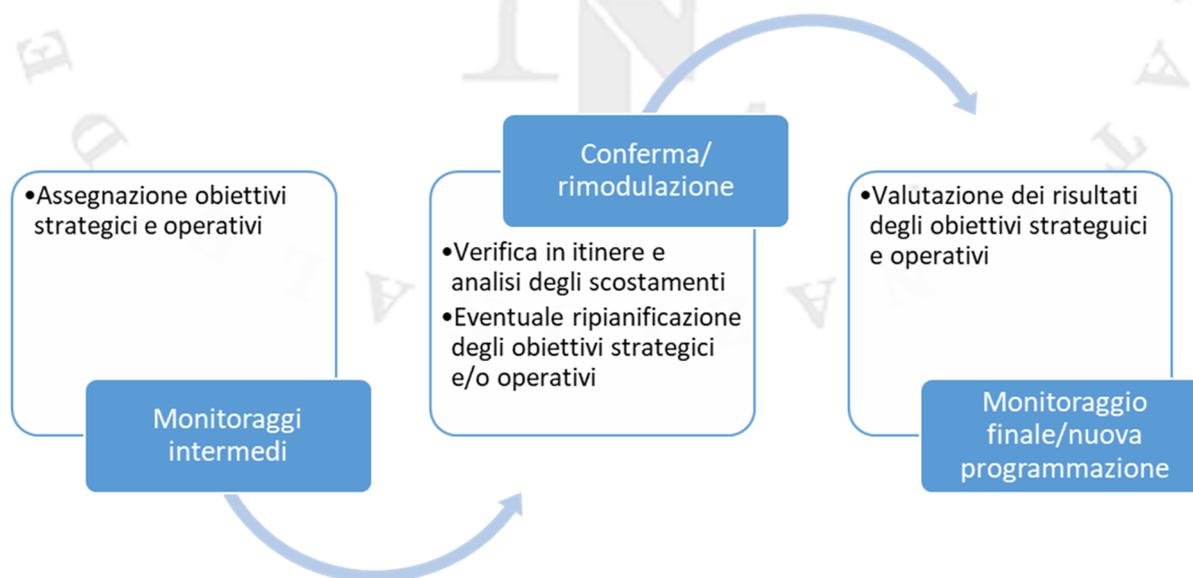
Dagli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali derivano gli obiettivi operativi (sia organizzativi che individuali) dei dirigenti degli Uffici che afferiscono alle due strutture centrali e dei dirigenti degli uffici interregionali e territoriali.

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.



Il ciclo di gestione della performance, di pianificazione e programmazione delle attività è caratterizzato da:

- assegnazione degli obiettivi specifici dell'Ente, sia strategici che 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;
- 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.



Nel corso del 2018 è stato messo a punto e divenuto operativo un applicativo finalizzato alla gestione telematica del monitoraggio periodico e della verifica finale dei risultati sia a livello centrale che territoriale.

2.2. Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi individuati dall'INL nel Piano della Performance 2018-2020 si riferiscono in particolare:

- agli obiettivi strategici ed operativi legati all'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale;
- agli obiettivi strategici ed operativi connessi alla adozione di misure operative e gestionali di accompagnamento e supporto alla piena operatività dell'Ispettorato;
- agli obiettivi strategici ed operativi volti a garantire il funzionamento dell'apparato amministrativo centrale e periferico da ricondurre alla responsabilità della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali;
- agli obiettivi strategici ed operativi relativi alla attuazione del PTPCT, da assegnare ad entrambe le Direzioni Centrali 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'Ispettorato, seguito da una descrizione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno 2018 relativamente a ciascun obiettivo strategico in relazione agli indicatori, ai target e alle risorse assegnate. Per una visione analitica e dettagliata dei singoli obiettivi con i relativi indicatori, valori target, risorse collegate e piani d'azione, si rinvia alle informazioni contenute nelle schede già presenti nel piano della performance 2018-2020. Si precisa, altresì, che i dati rendicontati in questo paragrafo attengono alla sola performance conseguita da questa Amministrazione nell'anno trascorso, mentre per un'analisi complessiva, più dettagliata e approfondita, dell'attività di vigilanza INL-INPS-INAIL, si rimanda a quanto riportato nel Rapporto annuale sull'attività ispettiva 2018 dell'INL, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ispettorato.

Quadro sinottico obiettivi triennali DC VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO

<p>DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO</p>	<p>26 - Politiche per il lavoro</p>	<p>002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro</p>	<p>A.1.1- 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.</p>
			<p>A.2.1- 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.</p>
			<p>A.2.2- Individuazione dei target quantitativi e qualitativi della 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.</p>
			<p>A.2.3- 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. Attività di supporto e consulenza legale alle strutture territoriali dell'INL.</p>

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 i pubbliche	003-Servizi territoriali per il lavoro 002-Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	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. Cura del contenzioso relativo alla gestione del personale dell'Ispettorato e relativo alle materie di competenza della Direzione centrale, anche con riferimento al recupero del danno erariale. Gestione dell'Ufficio Procedimento Disciplinari dell'Ispettorato. B2.2 - Cura della formazione e dell'aggiornamento del personale. Adempimenti relativi alle attività e ai servizi di interesse generale per il personale dell'Ispettorato, ivi compreso il trattamento giuridico. 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 e la gestione delle utenze e delle abilitazioni sul sistema bilancio; gestione del patrimonio dell'Ispettorato con funzioni di coordinamento per gli Ispettorati interregionali e territoriali. B2.4 - Gestione delle entrate e delle spese dell'Ispettorato; 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.

			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, nonché la programmazione di acquisti di beni e servizi.
--	--	--	--

Riguardo agli obiettivi strategici sopra riportati, le competenti Direzioni Centrali hanno posto in essere, una serie di attività volte in particolare al progressivo superamento del regime transitorio di avvalimento e all'ottimizzazione del nuovo modello organizzativo e numerosi sono stati i provvedimenti e le misure di carattere organizzativo, gestionale e strumentale, adottati a tal fine. Nella sezione successiva saranno riportati dettagliatamente i principali risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi sopra riepilogati (§ 3.2).

2.3 Obiettivi e piani operativi

Gli obiettivi operativi relativi all'anno 2018, fissati nelle [direttive di I](#) e [II livello](#) e assegnati ai Direttori centrali e ai Dirigenti di II fascia 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 A1 e B1).

Gli Ispettorati Interregionali del lavoro sono, a loro volta, 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 2018 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 obiettivi operativi annualità 2018 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).

Con riferimento agli obiettivi operativi legati all'attività di vigilanza, si evidenzia in primo luogo che i controlli effettuati hanno garantito il pieno raggiungimento dell'obiettivo stabilito dalla Convenzione per il triennio 2018-2020 sottoscritta in data 09 agosto 2018 con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (160.000 ispezioni), grazie allo svolgimento di più di 166.000 controlli e alle numerose iniziative programmate in tema di vigilanze straordinarie a carattere nazionale nei settori della logistica, delle aziende condotte da imprenditori stranieri e nel settore agricolo nell'ambito del contrasto al caporalato.

Si è provveduto altresì a dare esecuzione alle normative specifiche che disciplinano la gestione del "ciclo della performance", nonché quelle relative alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione, nonché alla promozione delle pari opportunità.

2.4. Obiettivi individuali

Gli obiettivi operativi sono stati tradotti in obiettivi individuali assegnati a tutto il personale INL mediante la consegna a ciascun dipendente di un Piano individuale di lavoro.

Ciascun dirigente ha provveduto alla redazione e alla consegna dei piani individuali dei dipendenti facenti capo al proprio Ufficio, con la descrizione delle attività assegnate e, in relazione a queste, dei compiti affidati per il raggiungimento dei risultati da conseguire. Sulla base di questi ultimi avviene la valutazione del personale.

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2018 risulta ancora in corso alla data di predisposizione di questa Relazione. Tuttavia dal monitoraggio effettuato e dai dati pervenuti dagli Uffici centrali e territoriali, attraverso il sistema del controllo di gestione, i risultati raggiunti in merito agli obiettivi assegnati ai singoli uffici e ai rispettivi dirigenti, emerge una situazione ampiamente positiva con una diffusa tendenza al raggiungimento del 100% dei target prefissati in sede di definizione del Piano della performance 2018-2020.

3 RISULTATI RAGGIUNTI

In questa sezione vengono illustrati più nel dettaglio i risultati ottenuti dall'INL a livello di attuazione del piano della performance 2018-2020, con riferimento all'anno 2018, attraverso il confronto tra gli obiettivi conseguiti e quelli programmati.

Tenuto conto di quanto già descritto nei paragrafi precedenti, con specifico riferimento agli adempimenti previsti dal D.lgs. 150/2009 e, in particolare, all'adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, deve ricordarsi che l'INL è posto sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie (art. 1, comma 3, D.lgs. 149/2015) e, con apposita convenzione stipulata con il direttore dell'Agenzia, sulla base delle priorità politiche delineate nell'atto d'indirizzo, definisce gli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo (art. 2, comma 1, D.lgs. 149/2015) e che si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Dicastero del Lavoro (art. 5, comma 4, D.lgs. 149/2015).

In relazione agli obiettivi strategici di carattere pluriennale riportati nelle tabelle sinottiche nel paragrafo precedente (cfr. § 2.2), per ciascuno obiettivo vengono di seguito illustrati in sintesi i risultati raggiunti dalla DC Risorse e dalla DC Vigilanza nel corso dell'anno 2018.

Considerato che, come già detto, la suddetta convenzione è stata stipulata, per l'anno 2018, successivamente all'adozione del piano, gli obiettivi strategici dell'INL, nelle more, sono stati individuati nell'Atto di indirizzo del Ministro relativo al triennio 2018-2020, adottato in data 24 ottobre 2017 nonché sulla base della precedente Convenzione 2017-2019 sottoscritta in data 28 agosto 2017. I suddetti obiettivi sono risultati peraltro in linea con quelli individuati dalla suddetta Convenzione, sottoscritta in data 9 agosto 2018 e, pertanto, a seguito della sua stipula, non si è ritenuto necessario adottare interventi correttivi.

3.1 I risultati raggiunti

Il livello di attuazione del Piano della Performance adottato per l'anno 2018, di seguito più dettagliatamente analizzato, è risultato in linea con le previsioni, e ciò malgrado la recente istituzione dell'INL e il conseguente graduale raggiungimento della piena operatività dello stesso.

3.1.1 "Personale":

L'anno 2018 è stato caratterizzato, da una intensa attività amministrativa volta alla realizzazione degli obiettivi assegnati e al definitivo superamento del regime transitorio di avalimento previsto dall'art. 24 del DPCM 23 febbraio 2016. Nel corso dell'anno le iniziative e le attività poste in essere dall'INL sono state numerose. Ad esempio, con riferimento all'**Obiettivo B.2 -Piena operatività dell'INL ed il superamento del regime transitorio di avalimento** nella prima metà dell'anno si è proceduto, a livello sia centrale che territoriale, al passaggio di parte del personale INL dal Ministero all'Agenzia ed, in particolare, con il Decreto direttoriale n. 84 del 1 marzo 2018 è stato individuato il personale in forza alla Direzione Centrale Risorse Umane, Bilancio e Affari generali, come assegnato ai singoli uffici, nonchè il personale ancora in avalimento presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali ai fini dello svolgimento delle attività di cui alla Convenzione del 28 agosto 2017 tra INL e MLPS.

Alla data del 31 dicembre 2018 si è concluso l'avalimento del personale dell'Ispettorato presso il Ministero del lavoro con la riassegnazione delle unità agli uffici centrali dell'INL.

Relativamente al trattamento giuridico ed ai connessi adempimenti gestionali del personale si rappresenta preliminarmente che, in ottemperanza al citato art. 24 ed alla Convenzione MLPS/INL 2018/2019 il transito di detto personale alle Direzioni centrali per lo svolgimento delle attività di competenza ha permesso di avviare un processo di riorganizzazione e redistribuzione del personale stesso, in modo da superare l'iniziale stato di sofferenza gestionale rappresentata nel corso dell'anno 2017.

Al fine di rispondere alle esigenze di fabbisogno di risorse umane, nel rispetto del budget assunzionale previsto dalla normativa vigente, nel corso del 2018, in attuazione del Piano nazionale dei fabbisogni di personale 2018 - 2020 dell'INL, redatto in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 6 del d. lgs. 165/01 e s.m.i. in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", sono state avviate le procedure di reclutamento, ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, di 19 unità di personale, appartenente all'area funzionale III, attraverso l'adesione al progetto RIPAM COESIONE, utilizzando, quindi, graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni. Detta attività ha comportato incontri di natura programmatica per l'iter assunzionale con il Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro e la successiva immissione in servizio delle unità assunte e assegnate sia agli uffici del territorio che agli uffici centrali.

In considerazione del D.M. 24.04.2018 emanato ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, co. 365, Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e della nota della Ragioneria generale dello Stato prot.n. 256165 del 13/12/2018 sono state avviate le ulteriori procedure per il reclutamento di personale per l'assunzione a tempo indeterminato di nuovi funzionari dell'area III – F1 (n. 150 unità) da destinare all'attività ispettiva, ordinaria e tecnica.

Relativamente al personale dirigenziale con il citato D.M. del 24.04.2018 è stata autorizzata, per il 2018, l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 dirigenti di II fascia, mediante ricorso a graduatorie di idonei di altre amministrazioni.

La procedura per tale ultima attività, sviluppata nel corso dell'anno 2018, è attualmente in via di perfezionamento.

La gestione del rapporto giuridico del personale funzionale e dirigenziale ha comportato, da un punto di vista tecnico pratico, l'aggiornamento dei fascicoli personali e dei relativi stati matricolari.

Nel periodo di riferimento è proseguita l'istruttoria inerente circa 200 istanze di proroga dei distacchi già esistenti e di avvio di nuove procedure di mobilità tra gli uffici del territorio al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa nonché l'efficacia della presenza dell'Ispettorato nelle sedi territoriali. Tra gli adempimenti gestionali connessi a detta attività si rappresenta che nei mesi di ottobre e novembre 2018 è stato avviato un monitoraggio complessivo del personale distaccato presso gli Ispettorati interregionali e territoriali e gli uffici centrali al fine di progettare nel corso dell'anno 2019 una stabilizzazione degli stessi utile a definire il fabbisogno di personale e la funzionalità delle strutture centrali e periferiche.

Con riferimento alle altre procedure di mobilità si è proceduto, inoltre, a dare seguito prevalentemente alle istanze di assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 bis del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151 a tutela dei lavoratori dell'Agenzia con figli minori.

Nel 2018 sono stati concessi, ai sensi dell'art. 17, comma 14 della Legge n. 127/1997, comandi presso altre strutture solo "eccezionalmente" ed in ottemperanza di obblighi di legge e disposizioni regolamentari specifiche, che ne impongono l'adozione a favore di determinate Amministrazioni pubbliche, posto che il mantenimento delle risorse umane e delle professionalità acquisite è considerato di primaria importanza.

É proseguita l'attività istruttoria relativa alle istanze del personale degli uffici periferici

e centrali, presentate ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, per la fruizione della prestazione lavorativa a tempo parziale e si è provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di 205 unità.

Relativamente alla gestione del trattamento previdenziale del personale, l'INL, sia pure ancora in regime di avvalimento, ha attivato, in un'ottica di crescente autonomia, un lavoro sinergico di proficua collaborazione con l'INPS relativamente alla gestione dei contributi, con particolare riguardo alla gestione dell'applicativo "Nuova Passweb", sia a livello centrale che periferico e sono state adottate specifiche circolari operative per tutto il territorio in materia di gestione della posizione contributiva. Nel corso dell'anno 2018 relativamente all'aggiornamento del conto personale contributivo del personale delle Direzioni Centrali e dei dirigenti trasferiti nei ruoli dell'INL, si è provveduto, a seguito degli effetti prodotti dalla circolare INPS n. 169 del 15/11/2017, che ha disposto il termine prescrittivo al 31/12/2018, in seguito integrata dalla circolare INPS n. 117 del 11/12/2018 che ha differito a sua volta il termine prescrittivo al 1 gennaio 2020 dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni previdenziali pubbliche, alla sistemazione delle posizioni assicurative nell'applicativo Nuova Passweb pervenute ad istanza degli interessati. Considerato che detta attività ha coinvolto più soggetti istituzionali (Ministero, INPS, ANPAL, MEF) e gli utenti interessati alla sistemazione in argomento, si è ritenuto opportuno organizzare diversi incontri formativi ed informativi di coordinamento per la soluzione della problematica del disallineamento contributivo. A cascata sono stati anche informati sulla tematica gli Uffici territoriali dell'Agenzia

Nel 2018 si è provveduto, altresì, ai sensi dell'art.3 della L.n.68 del 1999 a monitorare le dotazioni organiche degli uffici territoriali dell'Ispettorato per controllare il rispetto della quota di riserva nelle assunzioni a favore delle personale disabile prevista dalla normativa citata. Relativamente alle procedure connesse al collocamento mirato di cui alla L. 68/1999, l'Ispettorato ha svolto tutte le attività di competenza per l'inserimento dei relativi dati concernenti la dotazione organica degli Uffici territoriali, al fine di stabilire la quota di riserva del personale con disabilità da assumere su base nazionale. Al fine di ottemperare ai prescritti obblighi di legge si è proceduto ai sensi dell'art.11 della citata legge, avvalendosi della stipula di apposite Convenzioni con altre Amministrazioni, ad informare il Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le Province e le Città metropolitane della necessità di avviare le procedure di collocamento mirato.

È proseguita, inoltre, l'attività istruttoria relativa al collocamento a riposo d'ufficio per requisiti anagrafici dei dipendenti al raggiungimento dei quali l'Amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro avendo maturato i requisiti per il diritto a pensione previsti dal D.L. 101 del 2013. A seguito di detta attività si è provveduto a predisporre circa 100 decreti di pensionamento. Sono stati inoltre predisposti circa 63 decreti anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni da parte del dipendente ai sensi dell'art.67 del CCNL 2016-2017 ed emanati altri 10 decreti per inidoneità permanente assoluta ai sensi del DPR 171/2011 e per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa ai sensi della Legge 335/95.

3.1.2 Corporate Identity

Nel corso del 2018 si è provveduto ad allestire, seguendo una precisa Corporate Identity rispettosa della normativa sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la sede centrale dell'Ispettorato Nazionale di lavoro arredando tre uffici direttivi di primo livello, dieci uffici dirigenziali di secondo livello, centoquarantasei postazioni di lavoro per le aree funzionali oltre che gli spazi comuni. Inoltre sono state allestite una sala conferenze e due sale riunioni. Sul punto si precisa che la sala conferenze e l'adiacente sala riunione posta al secondo piano della sede centrale dell'Ispettorato sono state allestite con apparati multimediali tra loro collegati e complementari condotti da un'unica sede di regia. E' stata adottata, sempre nel rispetto di uno standard comunicativo essenziale ma funzionale che rimandi ad una precisa immagine istituzionale, una segnaletica interna ed esterna chiara ed univoca per guidare la diversa utenza agevolandone la fruizione dei servizi. Le attività di allestimento hanno consentito l'approntamento dei locali del secondo e del primo piano di detto stabile e la completa messa in funzione dell'intera sede, che ha ospitato, a decorrere dal mese di marzo, gran parte del personale in forza presso gli uffici centrali dell'Ispettorato ed è stata resa idonea, sin dal mese di giugno, ad ospitare il residuo personale INL utilizzato in regime di avalimento dal MLPS confluito in INL a far data dal 1 gennaio 2019.

3.1.3 Logistica sedi

La promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro, per coniugare il binomio efficienza/produttività con il well-being del personale e dare concreta attuazione dell'art. 2, comma 2, lett. O), del D.Lgs. n. 81/2008, attraverso una particolare cura dei luoghi di lavoro, è stato il principio sul quale ci si è basati per l'allestimento della nuova sede centrale dell'INL.

Sono stati garantiti, tra gli altri, i servizi essenziali per il funzionamento della sede centrale dell'Ispettorato attraverso procedure di affidamento realizzate tramite gli strumenti messi a disposizione da CONSIP SpA e precisamente:

- adesione alla convenzione Consip “Energia Elettrica 14” per la fornitura di energia elettrica nella sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ubicata in Roma Piazza della Repubblica n. 59/Via Torino 107, primo piano;
- affidamento, mediante procedura negoziata ex art. 36 del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i., dei servizi di pulizia, portineria e guardiania non armata, di raccolta, trasporto e smaltimento finale di rifiuti speciali non pericolosi, nonché della fornitura di materiale igienico sanitario per gli uffici della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- trattativa diretta ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. A del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i., per la fornitura e posa in opera di due sistemi di sicurezza antintrusione presso il secondo piano della sede Centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nei locali occupati dal Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro ed in quelli occupati dall'Ispettorato;
- affidamento, tramite procedura negoziata realizzata sul MePA ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. A del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i. della fornitura e installazione di terminali lettori di badge per la rilevazione automatica delle presenze, oltre che di tessere plastiche duali personalizzate e di controllori di varco più testa di lettura finalizzati al controllo degli accessi;
- fornitura e posa in opera di ventiquattro estintori per la sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro oltre che di tre valigette pronto soccorso trasportabili, tramite ordine diretto di acquisto (ODA).

Di rilievo è stato l'affidamento, sempre tramite procedura negoziata realizzata sul MePA, del servizio di trasporto, digitalizzazione ed archiviazione dei 5.300 fascicoli del personale dei dipendenti in servizio presso gli Uffici centrali e territoriali che erano archiviati presso gli archivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il servizio in discorso garantirà la conservazione e consultazione digitalizzata dei fascicoli cartacei. I file prodotti saranno rilasciati su supporto removibile, al fine di consentire all'Ispettorato l'import degli stessi nel proprio sistema informatico. Per ogni singolo fascicolo sarà prodotto un file PDF multipagina

(200 dpi, b/n) nominato con il Codice Fiscale del dipendente. Si stima un massimo di 760.000 immagini oggetto di scansione nel corso dello svolgimento del contratto che ha una durata biennale e prevede anche la digitalizzazione della ulteriore documentazione che nel frattempo dovesse pervenire.

Nell'ambito delle attività di avvalimento previste dai Protocolli d'Intesa stipulati con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono state assicurate tutte le attività necessarie per garantire le attività di cablaggio, nonché l'installazione degli armadi rack e dei relativi apparati attivi necessari a garantire il funzionamento della connessione in rete degli Uffici. Inoltre fino al 31 dicembre 2018, data di scadenza del periodo di avvalimento, il Ministero del lavoro – tramite la Direzione generale dei sistemi informativi - ha provveduto per conto dell'Ispettorato all'acquisizione e alla manutenzione delle dotazioni informatiche, in relazione alle quali i procedimenti risultano, peraltro, complessi e meritevoli di particolare attenzione.

Altra attività che deve essere evidenziata è quella riguardante la situazione locativa delle sedi territoriali dell'Ispettorato, al fine di superare la delicata situazione derivata dalla gestione ministeriale con riferimento alle numerose occupazioni sine titolo esistenti. Nel merito, oltre ad aver continuato con l'azione di sollecitazione delle sedi territoriali al fine di giungere con la massima celerità alla stipula di nuovi contratti di locazione, sono state fornite le necessarie informazioni e istruzioni per definire le situazioni di occupazione sine titolo oltre che per procedere al reperimento di nuovi locali idonei dove ospitare le relative sedi.

Nell'ambito dell'organizzazione strumentale all'operatività dell'Agenzia si è provveduto, dunque, alla gestione dei servizi generali necessari per un efficiente funzionamento della stessa, con riferimento sia alle articolazioni della sede centrale che a tutti gli uffici territoriali e, in particolare alla logistica, ai servizi informatici, alle politiche relative alla gestione del personale, alla gestione della contrattazione integrativa e delle relazioni sindacali, alla gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari e strumentali dell'INL, alla programmazione degli acquisti di beni e servizi per le sedi dell'Ispettorato, alla gestione del contenzioso relativo al personale, anche con riferimento al recupero del danno erariale.

3.1.4 Relazioni sindacali

Con riferimento alle attività connesse alle relazioni sindacali appare opportuno evidenziare che l'Ispettorato ha proseguito il già intrapreso percorso di proficuo confronto sindacale su alcune materie di particolare rilevanza in funzione dell'efficientamento e della

uniformità dell'azione di ispettiva. Tale confronto ha consentito l'avvio della sperimentazione di una nuova regolamentazione dell'orario di lavoro, consistente in una maggiore flessibilità dell'articolazione oraria giornaliera del personale ispettivo volta sia all'incremento del numero e della qualità degli interventi ispettivi, sia ad una maggiore conciliabilità dei tempi di vita e di lavoro del personale interessato.

Allo stesso modo, anche per la riorganizzazione degli Uffici, è stato avviato un tavolo di confronto, con l'obiettivo di coniugare le esigenze organizzative espresse dall'INL con le criticità eventualmente prospettate dalle OO.SS.

3.1.5 Contabilità e bilancio

Per quanto riguarda la gestione del bilancio e delle risorse finanziarie si rappresenta che il nuovo sistema di contabilità SICOGE-Enti messo a disposizione dal Ministero dell'economia e delle finanze, è stato implementato con ulteriori funzioni finalizzate a superare le difficoltà operative emerse durante il suo utilizzo in via sperimentale. Le migliorie informatiche sono state significative in sede di gestione dei processi contabili e hanno riguardato il provvedimento di utilizzo dell'avanzo, la funzione della gestione dinamica delle risorse stanziare in conto cassa, l'implementazione dei registri contabili e delle voci presenti sugli stessi ed altro. Naturalmente, e nonostante l'applicativo SICOGE-Enti sia in progress, si è provveduto a garantire tutte le risorse economiche necessarie al funzionamento degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro, così come per gli Uffici della sede centrale.

In particolare per quanto riguarda la gestione delle spese dell'Ispettorato nel 2018, in base alle problematiche emerse nel corso del primo anno di gestione, sono state apportate sostanziali modifiche alla procedura, rese possibili dal rilascio, nell'applicativo SICOGE Enti da parte del MEF, di una nuova funzione denominata "Gestione Flussi" .

L'utilizzo di questa nuova funzione ha consentito uno snellimento delle procedure che si è tradotto in un notevole risparmio di tempo, e in una contestuale più pronta risposta alle esigenze delle sedi territoriali (gli esiti dei pagamenti , scaricati dal portale della Banca cassiera il giorno successivo all'invio, vengono immessi nel sistema di gestione della contabilità direttamente dall'ufficio e possono essere visualizzati dalla periferia interrogando il sistema dopo un breve lasso di tempo).

Le risorse umane dedicate a questa attività sono state impiegate, pertanto, anche nella

gestione delle spese della sede centrale operando nella fase di riconoscimento e registrazione delle fatture, liquidazione e contestuale emissione dei mandati di pagamento.

Come per il 2017 sono stati curati adempimenti di natura fiscale connessi alla gestione delle spese mentre per quanto riguarda la gestione dei pagamenti da parte della banca cassiera non sono emerse criticità degne di nota.

Le risorse economiche trasferite, non sempre nei tempi stabiliti dalla Convenzione MLPS/INL, sono state impiegate in misura tale da poter raggiungere un livello di attuazione della spesa (rapporto tra somme pagate e somme assegnate) uguale al valore target previsto (100 %) ed anche il livello di impegno spesa (rapporto tra somme pagate e totale delle somme impegnate) è risultato essere pari al 100%.

Sono stati svolti tutti gli adempimenti necessari per la corresponsione del trattamento economico fondamentale e accessorio del personale dell'Ispettorato centrale e, nel contempo, sono stati coordinati gli adempimenti per la corresponsione dei medesimi trattamenti degli Ispettorati Interregionali e territoriali curati dagli uffici in argomento.

In ambito informatico, si evidenzia che l'INL è subentrato nella gestione dei contratti di fornitura del servizio di telefonia mobile conclusi in attuazione della Convenzione Consip Telefonia Mobile 6. Per garantire la continuità del servizio, utilizzato tra l'altro dagli ispettori del lavoro per lo svolgimento dell'attività di vigilanza, la competente Direzione centrale ha adottato, preventivamente alla scadenza del 1.4.2018, il provvedimento con cui ha disposto la proroga dei vari contratti in attesa della nuova Convenzione Consip, in corso di perfezionamento.

3.1.6 Formazione

Nell'ambito dell'attività formativa mirata alla condivisione e omogeneizzazione delle competenze connesse allo svolgimento delle funzioni ispettive in ambito lavoristico, previdenziale e assicurativo, è proseguito l'aggiornamento del personale ispettivo di ruolo dell'INL in materia di vigilanza previdenziale ed assicurativa, già avviato nel 2017 con il coinvolgimento delle ulteriori unità non formate. Nello specifico, nel corso dell'anno 2018, sono stati coinvolti n. 319 ispettori dell'INL in corsi relativi alla vigilanza previdenziale (dei quali n. 59 appartenenti all'ambito geografico di competenza dell'IIL di Roma; n. 109 in servizio presso gli IITLL facenti capo all'IIL di Venezia; n. 108 appartenenti agli IITLL rientranti nell'ambito

territoriale coordinato dall'IIIL di Milano e n. 43 dell'IIIL di Napoli); è altresì proseguito l'affiancamento operativo nello svolgimento dell'attività di vigilanza INAIL del personale ispettivo dell'INL che aveva precedentemente partecipato alla formazione d'aula in materia assicurativa.

Inoltre, in collaborazione con la Direzione Centrale Vigilanza, legale e contenzioso, si sono tenuti 3 incontri informativi e di aggiornamento a livello centrale e 4 a livello interregionale rivolti ai dirigenti e ai referenti ispettivi degli Uffici territoriali.

Nel corso del 2018 sono state effettuate altre due iniziative formative indirizzate al personale ispettivo, dedicate, rispettivamente, all'aggiornamento per l'uso dei supporti informatici della vigilanza nel settore dell'autotrasporto ed all'attività di vigilanza integrata con la Guardia di Finanza al fine di contrastare l'evasione e le frodi fiscali.

La prima iniziativa è stata posta in essere mediante il supporto organizzativo della azienda fornitrice del programma TIS WEB e del relativo servizio, al fine di formare ed aggiornare un congruo numero di ispettori all'utilizzo del citato applicativo per il controllo del rispetto dei tempi di guida e di riposo dei conducenti di automezzi utilizzati per il trasporto merci e passeggeri. Pertanto, è stato realizzato un ciclo di sessioni formative giornaliere volte a implementare l'utilizzo dell'applicativo ed utili all'aggiornamento ed alla diffusione del relativo manuale d'uso. Hanno partecipato a tale attività formativa circa 110 ispettori in servizio presso gli Uffici territoriali rientranti nei quattro ambiti interregionali. Il corso ha rappresentato anche occasione per aggiornare il manuale operativo del programma, e per implementare la realizzazione di una FAQ list per mantenere una costante informazione, rivolta a tutti gli ispettori nel settore, delle criticità e delle soluzioni attinenti, in via principale, l'utilizzo del programma e le infrazioni relative al rapporto di lavoro in autotrasporto. Inoltre, si è provveduto a trasmettere ai partecipanti ai corsi (referenti e supplenti) la presentazione ed il materiale di aggiornamento utilizzato.

La seconda iniziativa è stata realizzata in ossequio al protocollo di collaborazione sottoscritto con la Guardia di Finanza, che l'ha finanziata quasi totalmente, prevedendo la possibilità di iniziative formative utili al personale delle rispettive amministrazioni. Il corso è stato incentrato sulle tecniche operative utili ad effettuare le azioni di vigilanza integrata ai fini del contrasto all'evasione e alle frodi fiscali (ai sensi dell'art.36 del D.Lgs n. 600 del 1973). L'iniziativa in parola è stata strutturata in quattro edizioni, ciascuna della durata di 5 giorni

ciascuna, consentendo la partecipazione e la formazione in materia fiscale di n. 97 ispettori del lavoro.

È stato, altresì, organizzato e realizzato, a cura della Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso, un workshop di aggiornamento per i coordinatori del personale ispettivo con compiti di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro che ha visto il coinvolgimento di n. 81 ispettori tecnici e la trattazione delle seguenti materie: problematiche connesse all'attività di vigilanza tecnica e informazioni sull'attività internazionale dell'INL in materia di salute e sicurezza.

Inoltre, nel corso del 2018, si è svolta l'iniziativa formativa per "La gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo", inserita nel Progetto Valore P.A. 2017 della Direzione Centrale Credito e Welfare INPS, attivata presso le sedi di Torino, Venezia, Napoli, L'Aquila, Milano, Genova, Ancona, Bologna, Roma, Firenze, Bari, Catanzaro con l'effettiva partecipazione di n. 512 ispettori.

In proposito, si evidenzia, altresì, che - in analogia alle precedenti edizioni 2016 e 2017 - la Direzione Centrale vigilanza di questo ispettorato ha coordinato a livello nazionale l'adesione, da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro con sede nei capoluoghi di Regione, al medesimo Bando INPS Valore PA della Direzione Centrale Credito e Welfare INPS per l'anno 2018, al fine di estendere gradualmente la stessa formazione sulla tematica della gestione del conflitto a tutto il personale ispettivo in un'ottica di uniformità e di pari opportunità. Pertanto, nell'anno in esame, è stata posta in essere anche l'attività propedeutica allo svolgimento della nuova edizione dell'iniziativa formativa "La gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo", da realizzare nel corso del 2019 presso gli Uffici territoriali appartenenti ai 12 ambiti regionali (Lazio, Calabria, Umbria, Lombardia, Puglia, Veneto, Campania, Sardegna, Emilia Romagna, Marche, Toscana e Piemonte) e mirata a consentire la partecipazione al corso in esame di oltre 400 ulteriori unità ispettive.

E' stato altresì organizzato uno specifico percorso di formazione in materia di rappresentanza e difesa in giudizio rivolto al personale assegnato all'area del contenzioso degli uffici legali degli Ispettorati territoriali di Roma, Milano-Lodi sede Milano, Torino, Napoli, Salerno, Bologna, Bari, Taranto, Reggio Calabria e Cosenza. Tale attività formativa, tenutasi presso la sede centrale dell'INL, ha visto il coinvolgimento di un totale di n. 107 funzionari e ha avuto ad oggetto l'approfondimento delle tecniche di redazione degli atti difensivi con

particolare riferimento al giudizio di appello, in considerazione della competenza attribuita agli Ispettorati territoriali ai sensi dell'art. 9 del decreto istitutivo dell'Agenzia.

Al fine di incentivare la dematerializzazione dei processi sono state formate n. 144 richieste di partecipazione da parte del personale a vario profilo inquadrato ed in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali su "Produzione, Gestione e Conservazione dei documenti digitali o digitalizzati".

Nel corso del 2018, in virtù della convenzione stipulata con il Ministero dello sviluppo economico il 21 febbraio 2017, è stato attivato il corso di prima formazione in materia di revisione di cooperative con la convocazione da parte del medesimo dicastero di circa n.25 unità di personale dell'INL.

In relazione alla formazione dei Responsabili e Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, nel 2018 è stato avviato un corso di aggiornamento per circa 80 unità di personale in servizio presso tutte le sedi territoriali dell'INL in modalità e-learning che si concluderà nel corso del 2019.

Nel corso dell'anno 2018, nell'ambito delle iniziative formative mirate alla formazione iniziale la Direzione Centrale Vigilanza ha provveduto alla pianificazione e alla realizzazione, del 67° Corso di Legislazione sociale rivolto al personale militare dell'Arma dei Carabinieri da assegnare ai Nuclei Ispettorato del Lavoro delle sedi territoriali dell'INL e tenuto da funzionari dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, da personale del Comando Carabinieri per la Tutela del lavoro e da esperti del settore che si è svolto a Roma, presso la "Scuola Allievi Carabinieri Roma". A conclusione del corso, n. 36 militari dell'Arma hanno conseguito la specializzazione nella materia della legislazione sociale e sono stati pertanto destinati allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul territorio.

Sono stati altresì posti in essere gli adempimenti necessari all'organizzazione della successiva edizione del medesimo corso (68° Corso di Legislazione sociale), della durata di 10 settimane (dal 14 gennaio al 22 marzo 2019), diretto ad un complesso di n. 14 militari.

3.1.7 Attività di Vigilanza

Ferma restando l'importanza della definizione e messa a regime di una struttura organizzativa efficiente e di tutte le attività di servizio e di supporto necessarie al funzionamento del nuovo ente, si evidenzia che l'attività cui è istituzionalmente preposto l'INL

può ricondursi, principalmente, alla macro-area “Vigilanza”, alla quale afferiscono anche funzioni e competenze in capo alle articolazioni territoriali dell’INL, e che assume rilievo centrale ai fini della individuazione degli obiettivi strategici e operativi del piano della performance.

Pur in presenza delle difficoltà sopra esposte, relative in particolare alle problematiche di natura informatica, ai limiti assunzionali, alla carenza di personale costante è rimasta l’attenzione allo svolgimento dell’attività ispettiva che ha consentito di ottenere risultati in linea con gli obiettivi prefissati nell’ambito dell’attività di vigilanza.

Con riferimento, pertanto, all’ **Obiettivo A.2 –Contrasto all’illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro nero** preme evidenziare che dall’esame dei dati concernenti l’esito dell’attività di vigilanza svolta dal personale ispettivo in servizio presso gli Uffici territoriali, è emerso che - nel periodo di riferimento - è stato assicurato un efficace presidio del territorio nazionale mediante l’effettuazione di un totale di **ispezioni e accertamenti** pari a n. 166.280, a fronte dell’obiettivo di 160.000 previsto dalla Convenzione 2018-2020, stipulata tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l’INL in data 9 agosto 2018.

Nello specifico, le verifiche effettuate sono così distinte:

- *Vigilanza lavoro* - n. **116.846** (di cui n. 96.354 vigilanza ordinaria, n. 20.492 vigilanza tecnica, n. 19.271 accessi per accertamenti contabili, prestazioni ed altri);
- *Vigilanza previdenziale* - n. **14.726**;
- *Vigilanza assicurativa* - n. **15.437** (di cui di cui n. 2.846 accessi per prestazioni).

Con riferimento al **tasso di irregolarità riscontrato**, per quanto concerne la vigilanza lavoristica, si segnala una percentuale pari a circa il 61% di pratiche irregolari per la vigilanza ordinaria e di circa l’82%, per la vigilanza tecnica; per quanto attiene alla vigilanza previdenziale, la percentuale è pari a circa l’81% mentre per la vigilanza assicurativa è pari all’ 89%.

In merito al **recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi**, nel 2018 sono stati recuperati complessivamente **oltre 1.356.180.000 euro**.

Nell’ambito dell’attività ispettiva mirata alla prevenzione e al contrasto dell’illegalità nei rapporti di lavoro, i suddetti controlli hanno consentito di individuare complessivamente **n. 162.932 lavoratori irregolari**, di cui **n. 42.306 lavoratori in nero**.

Al fine di contrastare i fenomeni di maggior allarme sociale, in particolare quello dello sfruttamento della manodopera nel settore agricolo ed i fenomeni di illegalità nel settore della logistica, si è dato impulso ad una serie di vigilanze di carattere straordinario, che possono

considerarsi concluse in relazione agli accessi ispettivi sviluppati e definiti entro i termini previsti dalle campagne avviate e ultimate nel 2018.

In particolare, nel primo semestre dell'anno, sono state attivate le seguenti campagne:

- è proseguita, con accessi effettuati in diversi aeroporti del territorio nazionale, l'attività di vigilanza straordinaria nel settore del trasporto aereo internazionale, consuntivata parzialmente con l'accertamento e la contestazione, nei confronti di una importante compagnia aerea e di diverse società ad essa collegate, di violazioni della normativa in materia previdenziale e assicurativa in relazione al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014. È attualmente in fase di sviluppo e definizione l'istruttoria per le successive annualità;
- a seguito di una specifica circolare, è stata avviata un'attività di vigilanza straordinaria nel settore dei tirocini formativi e di orientamento, prevista fra gli ambiti prioritari di intervento declinati, per il 2018, dalla Commissione Centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza;
- è stata programmata una vigilanza straordinaria sul territorio nazionale nei confronti di aziende condotte da imprenditori stranieri, avviata con nota del 9/07/2018 e successivamente prorogata fino a fine anno con nota del 5/12/2018, individuando gli obiettivi oggetto di ispezione tra le attività commerciali, manifatturiere, della ristorazione e più in generale del terziario (ad es. le agenzie turistiche che organizzano viaggi turistici in generale e/o gestiscono l'organizzazione dei viaggi per connazionali verso/dal Paese di origine);
- sono state avviate specifiche iniziative di vigilanza straordinaria volte al contrasto e alla repressione del fenomeno del caporalato nel settore agricolo, inizialmente a livello interregionale e successivamente, con nota del 19/07/2018, estese in ambito nazionale con indicazioni operative volte ad aggiornare il focus sulle fattispecie di sfruttamento della manodopera e a conseguire un ulteriore potenziamento del contrasto a tali fattispecie attraverso l'organizzazione di apposite *task force* di vigilanza sui territori interessati;
- con nota del 26/10/2018 è stata implementata una vigilanza straordinaria a carattere nazionale nel settore della logistica, caratterizzato da diverse criticità che lo rendono particolarmente esposto a fenomeni di irregolarità, soprattutto nei periodi di maggiore incremento delle attività commerciali e dei pubblici esercizi;

- sono state coordinate e monitorate apposite iniziative speciali di vigilanza avviate sulla base di specifiche segnalazioni provenienti dai Consulenti del lavoro sul territorio, in attuazione dei Protocolli d'intesa (*Protocollo d'intesa per la creazione di un Osservatorio per la legalità; Protocollo d'intesa per le azioni di contrasto all'abusivismo e tutela della professione*) sottoscritti tra l'INL ed il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro il 9 febbraio 2018, al fine di concretizzare efficaci e coordinate forme di collaborazione reciproca ed azioni di contrasto ai fenomeni di irregolarità nel mondo del lavoro, con particolare attenzione al lavoro irregolare e sommerso, alla sensibilizzazione delle imprese, dei lavoratori e degli operatori del mercato del lavoro sulle criticità derivanti da pratiche di *dumping* contrattuale e sociale, appalti irregolari, somministrazione ed intermediazione illecite, fenomeni di caporalato ed utilizzo distorto dell'istituto della cooperativa;
- ha avuto prosecuzione, inoltre, nel 2018 un'importante azione ispettiva già condotta congiuntamente agli organi di vigilanza INPS ed in sinergia con la Guardia di Finanza - Operazione "Paghe pulite" - nei confronti di una azienda cooperativa di rilievo nazionale e radicata sul territorio. Nel corso di tale azione, i controlli sono stati indirizzati nei confronti delle molteplici aziende committenti nell'ambito dei contratti di appalto di servizi stipulati con tale cooperativa, contratti che in realtà dissimulano fattispecie di somministrazione illecita di manodopera, incidendo in modo negativo sui versamenti previdenziali e sui crediti retributivi dei lavoratori, determinando illeciti vantaggi di natura fiscale e previdenziale ed estesi effetti di *dumping* sul mercato del lavoro.

Per la valorizzazione dei risultati delle campagne che sono state concluse nel 2018 (alcune vigilanze saranno consuntivate anche nel 2019), si rinvia al rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Questo Ispettorato, inoltre, ai sensi dell'art. 2 della precitata Convenzione, ed in ragione della natura strumentale dell'Agenzia, ha continuato a garantire per il 2018 lo svolgimento di tutte le attività di carattere accertativo tecnico e di verifica amministrativo-contabile connesse all'attuazione sul territorio, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di interventi previsti a livello normativo, nonché di programmi e progetti finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei.

In particolare, nell'anno 2018 sono state curate oltre 20 note di istruzioni operative e numerose altre comunicazioni relative alla vigilanza sugli istituti di patronato, per l'effettuazione delle verifiche di competenza previste dal D.M. 10 ottobre 2008 n. 193 (Regolamento per il finanziamento degli istituti di patronato, ai sensi dell'articolo 13, comma 7, della legge 30 marzo 2001, n. 152), su richiesta della Direzione Generale delle politiche previdenziali e assicurative del MLPS; inoltre, sono state disposte le verifiche amministrativo-contabili in relazione ai progetti presentati dagli Enti capofila beneficiari del finanziamento, approvati a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Inclusione" 2014-2020, finanziato dal Fondo Sociale Europeo e a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta della Divisione III della Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del medesimo Ministero, in qualità di Autorità di Gestione del medesimo PON.

Nell'esercizio della funzione direttiva e di coordinamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nel corso dell'anno 2018 l'INL ha inoltre elaborato diverse circolari tecnico-operative connesse allo svolgimento dell'attività ispettiva, tra cui si segnalano la **n. 5/2018** in materia di installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970, la **n. 8/2018** in tema di tirocini formativi e di orientamento, la **n. 9/2018** sull'attività ispettiva in presenza di contratti certificati ai sensi degli artt. 75 e ss. del D. Lgs. n. 276/03, la **n. 10/2018** sulle fattispecie di appalto illecito e le inadempienze contributive e retributive, la **n. 11/2018** riguardante la sentenza della Corte Cost. n. 153/2014 in materia di sanzioni sull'orario di lavoro e le correlate precisazioni sull'obbligo di pagamento per gli obbligati solidali ex art. 6 L. n. 689/1981. L'Agenzia ha altresì diramato diverse note di istruzione in ordine alle verifiche ispettive circa l'osservanza degli obblighi, introdotti dall'art. 1, commi 910 – 913, Legge n. 205/ 2017, in materia di effettività dei pagamenti realizzati mediante strumenti tracciabili.

L'Agenzia ha diramato anche indicazioni in tema di rivalutazione delle sanzioni concernenti le violazioni in materia di salute e sicurezza, indicazioni operative sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970, indicazioni operative sul rinnovo dei certificati di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore (art. 3 D.M. 01/03/1974).

In tema di coordinamento della vigilanza in materia di salute e sicurezza la Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso ha partecipato inoltre alle riunioni del "Comitato

per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro" previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 81/2008 e alle riunioni di coordinamento tenutesi presso la sede della Conferenza delle Regioni e Province autonome.

Nel corso dell'anno 2018, la medesima Direzione Centrale ha provveduto alla pianificazione e alla realizzazione di varie iniziative formative mirate alla formazione iniziale, all'aggiornamento e alla condivisione delle competenze, delle professionalità e dei comportamenti operativi di tutto il personale ispettivo.

La Direzione Centrale Vigilanza ha inoltre garantito il supporto all'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sia nell'elaborazione di proposte normative, sia mediante osservazioni sui provvedimenti in corso di approvazione, sia fornendo, per gli aspetti di competenza, elementi per rispondere alle interrogazioni parlamentari.

In merito alla progettazione di strumenti di supporto operativo ai datori di lavoro, si segnala che nel 2017 l'INL ha aderito al bando per il finanziamento di progetti di supporto tecnico alle riforme strutturali degli Stati membri (SRSP II) per l'anno 2018, gestito dallo Structural Reform Support Service della Commissione europea, presentando un progetto, poi approvato dagli Uffici della Commissione, volto ad accompagnare la fase di avvio della nuova Agenzia dell'ispezione e, tra le altre cose, ad elaborare agili e innovativi strumenti di supporto per aiutare i datori di lavoro ad operare in linea con la normativa lavoristica. La tipologia di finanziamento in discussione prevede che la Commissione individui e stipuli un contratto di consulenza con un soggetto specializzato che possa supportare l'Amministrazione nella realizzazione delle azioni progettuali. Al momento, l'INL è in attesa della comunicazione da parte della Commissione dell'avvenuta stipula del contratto per poter avviare la collaborazione con il consulente individuato dalla stessa Commissione ai fini della realizzazione delle attività indicate nel progetto, ivi compresa la elaborazione di agili e innovativi strumenti di supporto ai datori di lavoro.

Con riferimento all'obiettivo relativo alla realizzazione di iniziative di promozione della legalità e campagne di sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori nei settori a più alto rischio, l'Agenzia ha assicurato lo svolgimento di un numero pari a 403 iniziative di prevenzione e promozione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004

In particolare, si evidenzia come nell'anno di riferimento si sia raggiunto e superato il target annuale previsto (almeno 160.000 accessi) e si siano realizzati risultati del tutto soddisfacenti anche con riferimento al tasso di irregolarità riscontrato e al recupero contributivo e assicurativo realizzato, che, benché non specificamente indicati come obiettivi dell'INL, appaiono in linea con gli esiti delle ispezioni condotte nell'anno precedente.

3.1.8 Trasparenza

Nella definizione degli obiettivi strategici dell'INL è, inoltre, 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 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 (**Obiettivo A.1 e Obiettivo B.1- Attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità**).

Con riferimento a questi obiettivi trasversali si dà atto che le due Direzioni centrali hanno posto in essere, per la parte di propria competenza, tutte le attività propedeutiche agli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e alle pari opportunità.

L'attività del Responsabile della prevenzione è stata affiancata dai dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio, in qualità di referenti. Detta attività di collaborazione è stata altresì svolta, a decorrere dal mese di aprile 2018, dall'Ufficio di Staff costituito con Decreto Direttoriale n. 9 del 27 aprile 2018. Attraverso l'Ufficio di Staff è stata assicurata un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli Uffici e del Responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down per la successiva fase di verifica ed applicazione di una capillare attività di promozione dei valori che sottendono alla lotta alla corruzione e per la prevenzione del rischio nello svolgimento della delicata attività ispettiva e delle attività di supporto.

Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione ed i referenti hanno garantito un meccanismo di comunicazione/informazione per l'esercizio della funzione,

le cui risultanze sono state evidenziate, tra l'altro, nella Relazione annuale di monitoraggio sul Piano elaborata a cura del Responsabile e pubblicata sul sito web istituzionale.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 30 gennaio 2018, è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2018-2020 (PTPCT), pure debitamente pubblicato sul sito web istituzionale, nella sezione dedicata "Amministrazione trasparente".

Sempre con riferimento agli obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza si è provveduto, oltre a quanto sopra riportato, a porre in essere le seguenti principali attività:

- istituzione del Gruppo di Audit interno con Decreto n. 19 del 21/06/2018 del Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- adozione del Piano triennale di Audit interno 2018-2020 e delle Linee guida-Audit, descrittive dei principi, procedure, metodologie e strumenti di lavoro del Gruppo Audit;
- pianificazione e avvio (anche sulla base delle indicazioni ricevute dal CdA del 26 luglio 2018) degli interventi di Audit;
- formazione in materia di anticorruzione, rivolta ai funzionari con qualifica professionale di ispettore impegnati direttamente nell'attività ispettiva e completamento della formazione già avviata in favore dei Coordinatori SIL in materia di prevenzione della corruzione;
- evasione delle istanze pervenute a titolo di segnalazione di illecito amministrativo (whistleblowing);
- istituzione di un Tavolo tecnico con il Segretariato generale, l'Ufficio del RPCT e l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito al processo di gestione del rischio corruttivo in particolare mediante l'utilizzo di un applicativo informatico per la mappatura dei procedimenti ex art. 35 del d.lgs. 33/2013;
- coinvolgimento della struttura organizzativa interna nella predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, attraverso l'interessamento delle sedi di livello sia centrale che periferico, nel cruciale processo di analisi dei rischi corruttivi (cd. mappatura dei rischi), da elaborarsi sulla base della tabella di valutazione adottata con D.D. n. 25 del 3 ottobre 2017;

- coinvolgimento dell'utenza ai fini dell'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, attraverso avviso al pubblico sul sito web istituzionale con relativo apposito modulo per la presentazione di suggerimenti e proposte.

Per quanto concerne gli obblighi formativi in materia di Trasparenza, ulteriormente specificati nel Piano Triennale della formazione 2018-2020, approvato con decreto direttoriale n.18 del 20 giugno 2018, l'INL ha proseguito nel periodo di riferimento il percorso formativo avviato nel 2017, indirizzato ai funzionari con qualifica ispettiva con incarico di responsabile di area di coordinamento, attingendo all'offerta didattica gratuita della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Nell'ambito di tale iniziativa, che coinvolge 95 capi area vigilanza dei vari uffici territoriali, preventivamente individuati ed autorizzati alla partecipazione a questa prima fase del percorso formativo così come delineato dal PTPC 2018-2020 dell'INL, sono stati convocati e formati, dall'inizio del 2018, ulteriori 41 unità.

Contestualmente, è stata realizzata la formazione di base in materia di anticorruzione in modalità e-learning che ha coinvolto, tra febbraio e marzo 2018, circa 1.500 funzionari, con qualifica professionale di ispettore del lavoro, impegnati direttamente nell'attività ispettiva.

3.1.9 Pari opportunità

Con riferimento all'obiettivo relativo alle misure di promozione in materia di pari opportunità questa Agenzia, nelle more dell'adozione di un proprio Piano triennale di azioni positive ed in ragione del vigente regime di avvalimento, per l'anno 2018 ha utilizzato, quale riferimento, il Piano per il triennio 2016 – 2018 adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con DM del 2 dicembre 2016 relativo alla cessata Direzione generale per l'Attività Ispettiva e alle strutture territoriali, oggi incardinate nell'ambito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Costante è stata, ciò non di meno, l'attenzione per la suddetta materia e dunque l'impegno, a promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, anche mediante la stipula di Protocolli d'intesa con i/le Consiglieri/e di parità, sia a livello centrale che territoriale. In data 6 giugno 2018 è stato, infatti, sottoscritto il Protocollo d'Intesa tra il Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale di Parità, che mira proprio a rafforzare il coordinamento delle attività di rispettiva competenza nell'ambito della fattiva collaborazione tra l'Ispettorato, anche

nelle sue articolazioni territoriali, e la Consigliera Nazionale e la rete delle Consigliere regionali e provinciali di parità.

L'INL ha, inoltre, adottato, nell'ambito della promozione della conciliazione vita-lavoro, una propria direttiva per l'avvio di un progetto pilota in materia di lavoro agile (smart working), da sperimentarsi in determinati Uffici territoriali e per determinate attività. All'esito di detta sperimentazione, l'INL valuterà l'estensione del progetto agli altri Uffici territoriali e all'Amministrazione centrale, anche previa individuazione di ulteriori attività espletabili in modalità "smart working".

3.1.10 Privacy

Tra le attività poste in essere dall'INL va evidenziato, infine, quanto realizzato con riferimento alla materia della protezione dei dati personali, in ottemperanza alle nuove disposizioni normative comunitarie introdotte con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Al riguardo si è preliminarmente provveduto ad adottare, ai sensi dell'art. 30 comma 2 GDPR, il Registro dei trattamenti dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e, ai sensi dell'art. 37 GDPR, a nominare il Responsabile Protezione Dati (Data Protection Officer – DPO). In coordinamento con quest'ultimo, l'INL ha adottato il Disciplinare per la protezione dei dati personali che, nell'individuare una serie di misure di sicurezza tecniche ed organizzative, delinea al contempo compiti e responsabilità di tutti coloro che nell'INL trattano dati personali, contribuendo, altresì, ad implementare il sistema di accountability (responsabilizzazione).

Si è provveduto, inoltre, a predisporre l'atto di designazione a delegato al trattamento dei dirigenti territoriali e dei dirigenti centrali da parte del Titolare del trattamento, nonché l'atto di designazione ad autorizzato al trattamento del personale da parte del Delegato al trattamento; a fornire indicazioni operative al personale nei rapporti con soggetti esterni; ad elaborare la programmazione dell'attività formativa per tutto il personale in materia di protezione dei dati personali.

3.2 Le criticità e le opportunità

Allo scopo di sintetizzare il contesto di riferimento dell'azione dell'INL, individuando i principali fattori interni ed esterni che hanno potuto influire sulle decisioni e sulle strategie e, al contempo, evidenziare i punti di forza e di debolezza interni dell'organizzazione, si è fatto

ricorso, nel Piano della performance 2018-20 all'analisi SWOT, quale strumento utile ad illustrare e 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.

Detta analisi ha consentito di valutare gli obiettivi da raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne, e cioè delle variabili che, come già detto, fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire e quelle che, invece, non dipendendo dall'organizzazione, e che possono solo essere tenute sotto controllo, in modo da sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Alla luce dell'attività istituzionale svolta nell'anno 2018, l'elaborata analisi di SWOT, costruita tramite apposita matrice divisa in quattro campi, riferibili ai punti di forza e alle debolezze mostrate dal contesto interno ed alle opportunità e minacce derivanti dal contesto esterno, si è dimostrata piuttosto corrispondente alla realtà, tenuto peraltro conto dei limiti connessi ad una struttura organizzativa nel suo complesso ancora in corso di definizione.

E così, nell'ambito del contesto interno, se è vero che la centralità delle funzioni, la capillare presenza sul territorio, l'integrazione ed interazione con altri soggetti istituzionali preposti ad attività di vigilanza, la valorizzazione delle professionalità del personale, il livello di impegno e le motivazioni sulla missione istituzionali nonché i risultati conseguiti ed esperienze maturate dalla nascita dell'Agenzia hanno costituito indubbi elementi di forza, è anche vero che la fase organizzativa in corso, la carenza di personale, la diversità del CCNL applicabile al personale ispettivo INL e al personale ispettivo degli Enti, nonché, la difficoltà di omogeneizzazione delle dotazioni strumentali informatiche del personale ispettivo interno e di quello INPS e INAIL ancora in via di realizzazione, hanno costituito chiari limiti e punti deboli nello svolgimento dell'attività istituzionale e nel perseguimento degli obiettivi assegnati.

Parimenti, quanto al contesto esterno, da una parte la sensibilità diffusa verso le problematiche connesse al mondo del lavoro ed all'emergenza sociale, innovazione l'attivazione e l'utilizzo di nuove forme di comunicazione istituzionale attraverso i social network insieme con la diffusione e la conoscenza dell'operato dell'INL e del ruolo istituzionale attraverso la pubblicazione di comunicati afferenti l'attività ispettiva realizzata sul territorio hanno rappresentato evidenti opportunità per l'opera dell'Ispettorato; dall'altra, la fase di recessione economica, il conflitto sociale in essere, il clima di sfiducia nei confronti dell'operato

della pubblica amministrazione e l'ostilità nei confronti dell'attività ispettiva e del ruolo dell'ispettore per carenza di informazioni sul ruolo e le funzioni degli ispettori si sono dimostrate effettive minacce da affrontare nello svolgimento dell'attività istituzionale.

Preme evidenziare che ai fini dell'efficace coordinamento dell'azione di vigilanza cui è sostanzialmente preordinato l'Ispettorato, nel quale a tal fine sono stati integrati i servizi ispettivi già di competenza ministeriale e di INPS e INAIL, è di notevole importanza la condivisione dei dati di INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate.

La condivisione e l'integrazione dei dati in possesso di ciascun ente consente, infatti, di realizzare una migliore conoscenza e comprensione dei fenomeni patologici che interessano il mercato del lavoro e l'affinamento dell'attività di intelligence propedeutica alla programmazione dell'attività ispettiva.

A tal fine è stato dato impulso ad un processo di dialogo tra i diversi applicativi in uso in una prospettiva di razionalizzazione dell'attività e di riduzione dei costi.

Nel corso del 2018, si è altresì ribadita la necessità – già emersa e discussa in passato, di realizzare ulteriori interventi sulla infrastruttura informatica di supporto all'attività di vigilanza, che consentano il superamento delle criticità connesse all'integrazione tra i dati del sistema applicativo utilizzato dagli ispettori del lavoro di provenienza ministeriale e i dati del diverso sistema in uso presso i Nuclei e Gruppi Carabinieri per la tutela del lavoro presenti all'interno della stessa Agenzia.

Allo stesso modo, ai fini di una migliore organizzazione delle attività istituzionali e dunque di una maggiore operatività dell'Ente, nell'anno trascorso, è stata ribadita e portata avanti la necessità di implementare gli organici ispettivi e in generale il personale dell'Agenzia.

Le predette carenze di organico, peraltro, interessano anche il personale dirigenziale, che, nonostante nel corso del 2018, sia stato implementato attraverso l'autorizzazione all'assunzione di n. 4 dirigenti di II fascia, mediante ricorso a graduatorie di idonei di altre amministrazioni, resta tuttavia carente e ciò ha comportato l'adozione di soluzioni organizzative spesso molto gravose per lo stesso personale dirigenziale che è stato in larga parte chiamato a dirigere più di un Ispettorato Territoriale del lavoro o comunque più sedi distinte, dal momento che diversi Ispettorati territoriali già insistono su due province diverse.

3.3 Risorse, Efficienza Ed Economicità

Con Delibera n. 3 del 29 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione dell'INL ha approvato il bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario 2018, predisposto in conformità al Regolamento di contabilità dell'Ente ed alla normativa vigente in materia (D.P.R. n. 97/200).

Il rendiconto è accompagnato da una relazione sull'andamento della gestione nel suo complesso, recante l'indicazione dei costi sostenuti ed i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi del documento programmatico. Al suo interno, è inserito il prospetto riepilogativo di seguito riportato, nel quale viene riassunta la spesa classificata in base alle missioni ed ai programmi individuati, in applicazione delle prescrizioni contenute nel D.P.C.M. 12 dicembre 2012 e delle indicazioni di cui alla Circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 23 maggio 2013.

In allegato al bilancio consuntivo 2018 è stato inserito il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio di cui all'art. 19 D.lgs. 91/2011, con le risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti. Tale piano è deputato ad illustrare il contenuto di ciascun programma di spesa, ad esporre informazioni sintetiche sui principali obiettivi realizzati con riferimento agli stessi programmi del bilancio per l'anno di programmazione finanziaria, nonché ad enunciare gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI		RENDICONTO 2018	
		Competenza	Cassa
Missione 026 - Politiche per il lavoro			
	026.002 Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	38.246.046,71	36.064.716,72
	Totale Programma 026.002	38.246.046,71	36.064.716,72
	026.003 Servizi territoriali per il lavoro	301.542.498,56	246.333.809,20
	Totale Programma 026.003	301.542.498,56	246.333.809,20
	Totale Missione 026	339.788.545,27	282.398.525,92
Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche			
	032.001 Indirizzo politico	343.662,71	226.922,58
	Totale Programma 032.001	343.662,71	226.922,58
	032.002 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	6.659,80	6.659,80
	Totale Programma 032.002	6.659,80	6.659,80
	Totale Missione 032	350.322,51	233.582,38
Missione 033 - Fondi da ripartire			
	033.001 Fondi da assegnare	0,00	0,00
	Totale Programma 033.001	0,00	0,00
	Totale Missione 033	0,00	0,00
Missione 099 - Servizi conto terzi e partite di giro			
	099.001 Servizi conto terzi e partite di giro	60.062.240,64	50.507.896,87
	Totale Programma 099.001	60.062.240,64	50.507.896,87
	Totale Missione 099	60.062.240,64	50.507.896,87
	TOTALE GENERALE MISSIONI	400.201.108,42	333.140.005,17

Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio – conto consuntivo

2018

Missione	Programma	Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato ottenuto
Politiche del lavoro	Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale	A) Anticorruzione e trasparenza	Attuazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'INL	Grado di trasparenza e di apertura dei dati dell'Amministrazione, livello di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	Risultato (output)	Numero di pubblicazioni di dati in formato aperto + Numero di azioni di prevenzione della corruzione adottate/Numero di pubblicazioni dovute per legge + Numero di azioni di prevenzione della corruzione programmate	85
		B) Pari opportunità	Realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità	Livello di attuazione delle misure di promozione delle pari opportunità	Risultato (output)	Numero di azioni di promozione delle pari opportunità adottate/Numero di azioni di promozione delle pari opportunità programmate	100
		C) Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	Contrasto all'illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro nero	Capacità di presidiare il territorio con controlli finalizzati alla tutela dei rapporti di lavoro	Risultato (output)	Numero di aziende ispezionate per la tutela dei rapporti di lavoro	96.354 (+19.271 accertamenti)
			Contrasto all'illegalità nel lavoro in materia di salute e sicurezza	Capacità di presidiare il territorio con controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Risultato (output)	Numero di aziende ispezionate in materia di salute e sicurezza sul lavoro	20.492
			Contrasto all'illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro nero	Attivazione di campagne straordinarie di vigilanza	Risultato (output)	Numero di campagne straordinarie di vigilanza attivate	7
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	D) Gestione e innovazione e	Assicurare la piena operatività dell'INL e il superamento del regime di avvalimento	Grado di realizzazione della piena operatività dell'INL	Risultato (output)	Misure operative e interventi gestionali adottati/Misure operative e interventi gestionali programmati	100%
			Assicurare i pagamenti dovuti mediante utilizzo delle somme assegnate a bilancio	livello di attuazione della spesa	realizzazione finanziaria	Somme pagate/Somme assegnate	104,50%
			Assicurare una adeguata programmazione dell'impiego delle risorse	livello di impegno della spesa	realizzazione finanziaria	Somme pagate/Totale somme impegnate	96,81%



4 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il presente documento, ultimo atto del ciclo della performance, è stato redatto secondo quanto definito dalle linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del Novembre 2018 fornite dal Dipartimento della funzione pubblica, con la precipua finalità di offrire all'esterno una chiave di lettura chiara e intellegibile sull'attività svolta dall'Ispettorato e sui risultati dallo stesso raggiunti nell'anno 2018.

Oltre ad un valore strumentale e gestionale, la relazione costituisce un'ulteriore concretizzazione del fondamentale principio della trasparenza posto alla base della riforma della Pubblica Amministrazione.

In questo paragrafo, viene rappresentato il processo seguito per la redazione della relazione, le fasi e i soggetti intervenuti nello stesso e i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della presente relazione è stato coordinato e definito dall'Ufficio Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione della performance, previo coinvolgimento degli Uffici delle due Direzioni Centrali e delle sedi territoriali.

Fondamentalmente, il processo si è svolto attraverso tre fasi, la prima delle quali corrispondente al monitoraggio annuale della performance relativa agli obiettivi definiti in direttiva di I° e di II° livello ed alla acquisizione dei relativi dati forniti dagli uffici.

Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, l'Ufficio Pianificazione strategica ha provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2018, individuando le informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni in termini di risultati raggiunti e scostamenti. Ultima fase del processo è stata la redazione del documento finale da parte del citato Ufficio della neo istituita Direzione Centrale Pianificazione

strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione, sotto la guida e con la supervisione del Direttore Centrale della citata Direzione.

4.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

La predisposizione della relazione sulla performance ha rappresentato un importante momento di riflessione, aumentando anche per tal via il livello di consapevolezza sui punti di forza e sulle debolezze del ciclo della performance e il livello di conseguente responsabilizzazione dell'amministrazione.

Il notevole impegno profuso dall'Ispettorato nel percorso intrapreso per rendere effettiva la propria piena operatività ha notevolmente improntato di sé il ciclo di gestione della performance dell'anno 2018.

Indubbio punto di forza dell'intero ciclo si è rivelato il coordinamento tra i vari soggetti coinvolti all'interno della struttura ed il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative dell'amministrazione, incluse le articolazioni territoriali.

Parimenti fondamentali si sono dimostrate la completezza delle indicazioni fornite dalle stesse e delle informazioni raccolte, la trasparenza e l'*accountability* del processo.

Permangono, d'altra parte, alcune difficoltà nella corretta individuazione sia degli indicatori e relativi target da collegare ai vari obiettivi che del grado di raggiungimento di alcuni target.

Criticità che saranno tenute in considerazione e che si conta di poter superare attraverso la programmata elaborazione ed adozione del sistema di misurazione e di valutazione della performance ad uso dell'Ispettorato, che dovrà apportare i relativi correttivi e dimostrarsi coerente con le più recenti metodologie individuate in materia di pianificazione e di programmazione strategica. Come noto, infatti, l'INL non è dotato di un proprio sistema di misurazione e valutazione attualmente in fase di elaborazione e anche per il 2018 si è avvalso di quello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Tale carenza rappresenta ad oggi un punto di debolezza del ciclo della performance dell'INL.

Ispettorato Nazionale del Lavoro
Piazza della Repubblica, 59
00185 – ROMA
PianificazioneStrategicalNL@ispettorato.gov.it



Ispettorato Nazionale del Lavoro
Piazza della Repubblica, 59
00185 Roma

