



# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

## **ANNO 2019**

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

---

*Direzione Centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e Ict*  
*Ufficio I - Pianificazione e gestione della performance*



## PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispektorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno 2019, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2019-2021 - approvato con il Decreto Direttoriale n. 4 del 31 gennaio 2019 - 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 stata 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 2019-2021 fa riferimento agli indirizzi forniti dalla Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'INL, ove le direttive politiche del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali sono state tradotte in obiettivi strategici, sottoscritta il 9 agosto 2018 ed aggiornata ed integrata con quanto previsto dalla successiva Convenzione siglata il 25 novembre 2019.

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

La relazione si compone di quattro sezioni:

- la prima descrive il processo di redazione e di adozione della relazione;
- la seconda analizza il contesto e dà l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi;
- la terza è dedicata alla performance organizzativa ed individuale, e descrive il processo di assegnazione degli obiettivi;
- la quarta illustra i risultati ed il livello di efficienza ed economicità raggiunti.

## Indice

PRESENTAZIONE .....	2
1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	4
1.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	4
1.2 Documenti programmatici di riferimento.....	5
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE .....	6
2.1 L'Amministrazione.....	6
2.2 Le risorse umane .....	9
2.3 Le risorse finanziarie .....	10
2.4 Il contesto esterno di riferimento .....	14
3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – GLI OBIETTIVI DELL'INL .....	16
3.1 Mission Istituzionale .....	17
3.2 L'albero della Performance.....	18
3.3 Ciclo della Performance .....	18
4. OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI.....	21
4.1 Obiettivi strategici .....	21
4.1.1 Obiettivo strategico n. 1: Vigilanza .....	21
4.1.2 Obiettivo strategico n. 2: Piena operatività dell'Ispettorato .....	23
4.1.3 Obiettivo strategico n. 3: Continuità dell'azione amministrativa .....	24
4.1.4 Obiettivo strategico n. 4: Prevenzione della corruzione e trasparenza.....	24
4.2 Obiettivi e piani operativi .....	25
4.3 Obiettivi individuali .....	28
4.4 Risultati raggiunti .....	28
4.4.1 Obiettivi trasversali.....	28
4.4.2 Direzione Centrale "Vigilanza, Affari legali e Contenzioso" .....	29
4.4.3 Direzione Centrale "Risorse Umane, Finanziarie e Logistica" .....	34
4.4.4 Direzione Centrale "Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione" .....	40
4.4.5 Direzione Centrale "Controlli, Trasparenza e Comunicazione" .....	42
4.5 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	43

## Indice figure

Figura 1 – Organigramma struttura centrale.....	7
Figura 2 – Organigramma struttura territoriale IIL e ITL .....	8
Figura 3 – Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2019.....	9
Figura 4 – Personale per profili professionali per aree funzionali al 01/01/2019.....	9
Figura 5 – Missione istituzionale ed obiettivi strategici INL .....	16
Figura 6 – L'albero della performance .....	18
Figura 7 – Il ciclo della performance .....	19
Figura 8 – Obiettivo strategico n. 1 - Vigilanza .....	22
Figura 9 – Ispezioni effettuate anno 2019 .....	23
Figura 10 – Esito monitoraggio performance II.II.LL. per obiettivi- anno 2019 .....	26
Figura 11 – Esito monitoraggio performance II.TT.LL. per obiettivi - anno 2019 .....	27
Figura 12 – Illegittimità nei rapporti di lavoro anno 2019.....	29
Figura 13 – Tasso di irregolarità riscontrato anno 2019 .....	30
Figura 14 – Analisi SWOT relativa all'INL .....	45

## Indice tabelle

Tabella 1 – Risorse assegnate e rendicontate anno 2019.....	11
Tabella 2 – Prospetto spese per missioni e programmi anno 2019 .....	12
Tabella 3 – Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio - anno 2019.....	13
Tabella 4 – Azioni di vigilanza straordinaria/speciale anno 2019 .....	31
Tabella 5 – Assunzione di personale anno 2019.....	34
Tabella 6 – Attività formativa del personale anno 2019 .....	35

# 1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il presente documento, atto conclusivo 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 una chiave di lettura quanto più possibile chiara ed intellegibile sull'attività svolta dall'Ispettorato e sui risultati dallo stesso raggiunti nell'anno 2019.

Al di là del suo 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 capitolo, viene rappresentato il processo seguito per la stesura della relazione, le fasi in cui si è articolato ed i soggetti che vi sono intervenuti, con l'indicazione dei principali atti e documenti da cui la relazione è scaturita o ai quali ha fatto riferimento.

## 1.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della presente relazione è stato coordinato e definito dall'Ufficio Pianificazione e gestione della performance (già ufficio Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione della performance), con il coinvolgimento degli Uffici delle Direzioni Centrali e delle sedi territoriali.

In sintesi, il processo si è svolto in tre fasi, la prima delle quali corrispondente al monitoraggio annuale della performance relativa agli obiettivi definiti nelle direttive di I° e di II° livello ed all'acquisizione dei relativi dati forniti dagli uffici.

Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, l'Ufficio Pianificazione ha provveduto all'elaborazione dei dati di sintesi ed alla loro analisi alla luce delle previsioni del Piano della Performance per l'anno 2019, individuando le informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni in termini di risultati raggiunti.

Ultima fase del processo è stata la redazione del documento finale.

## 1.2 Documenti programmatici di riferimento

Per la redazione del presente documento si è fatto riferimento ai documenti programmatici di seguito elencati<sup>1</sup>:

- Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali per il triennio 2018-2020 del 24 ottobre 2017;
- Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2019 del 28 settembre 2018;
- Convenzione concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2018-2020) sottoscritta in data 09 agosto 2018;
- Convenzione concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2019-2021) sottoscritta in data 25 novembre 2019;
- Piano della Performance 2019-2021 - approvato con il Decreto Direttoriale n. 4 del 31 gennaio 2019 ed integrato con il Decreto Direttoriale n. 44 del 18 settembre 2019;
- Direttiva di I livello adottata con Decreto Direttoriale n. 3 del 31 gennaio 2019 ed integrata con Decreto Direttoriale n. 44 del 2019, pubblicato il 18 settembre 2019;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 2 del 31 gennaio 2019;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 5 del 31 gennaio 2019;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 14 del 31 gennaio 2019;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 15 del 31 gennaio 2019;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 7 del 18 settembre 2019;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 8 del 18 settembre 2019.

---

<sup>1</sup> Consultabili nel seguente link <https://www.ispettorato.gov.it/>.

## 2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

In questo capitolo viene sinteticamente analizzato il contesto di riferimento nel quale sono stati conseguiti i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2019.

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 illustrano i principali risultati conseguiti dall'Agenzia nell'esercizio di riferimento, di seguito diffusamente descritti nella sezione dedicata.

### 2.1 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<sup>2</sup>, 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 e 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.

Nei primi mesi del 2019<sup>3</sup> l'Ente ha dato corso ad una riorganizzazione interna, articolando la sua struttura centrale in quattro Direzioni centrali (Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso, Direzione Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica, Direzione Centrale Pianificazione strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione e Direzione Centrale Controlli,

---

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

<sup>3</sup> Decreti Direttoriali n. 8 e n. 9 emanati il 13 febbraio 2019. Con tale intervento si è inteso emancipare e razionalizzare l'esercizio di funzioni di primaria rilevanza istituzionale, quale la realizzazione di un'effettiva autonomia dell'infrastruttura informatica e degli applicativi gestionali e di business intelligence, il cui pieno conseguimento tuttavia potrà essere realizzato entro il 2021, essendo stato concordato un percorso di graduale rilascio dei sistemi, di trasferimento delle risorse e di subentro nei rapporti giuridici in atto, come convenuto in sede di apposita Conferenza di Servizi tra il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato.

trasparenza e comunicazione) e lasciando invariata la sua struttura territoriale, già composta da quattro Ispettorati Interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati Territoriali del lavoro.

FIGURA 1 – ORGANIGRAMMA STRUTTURA CENTRALE.

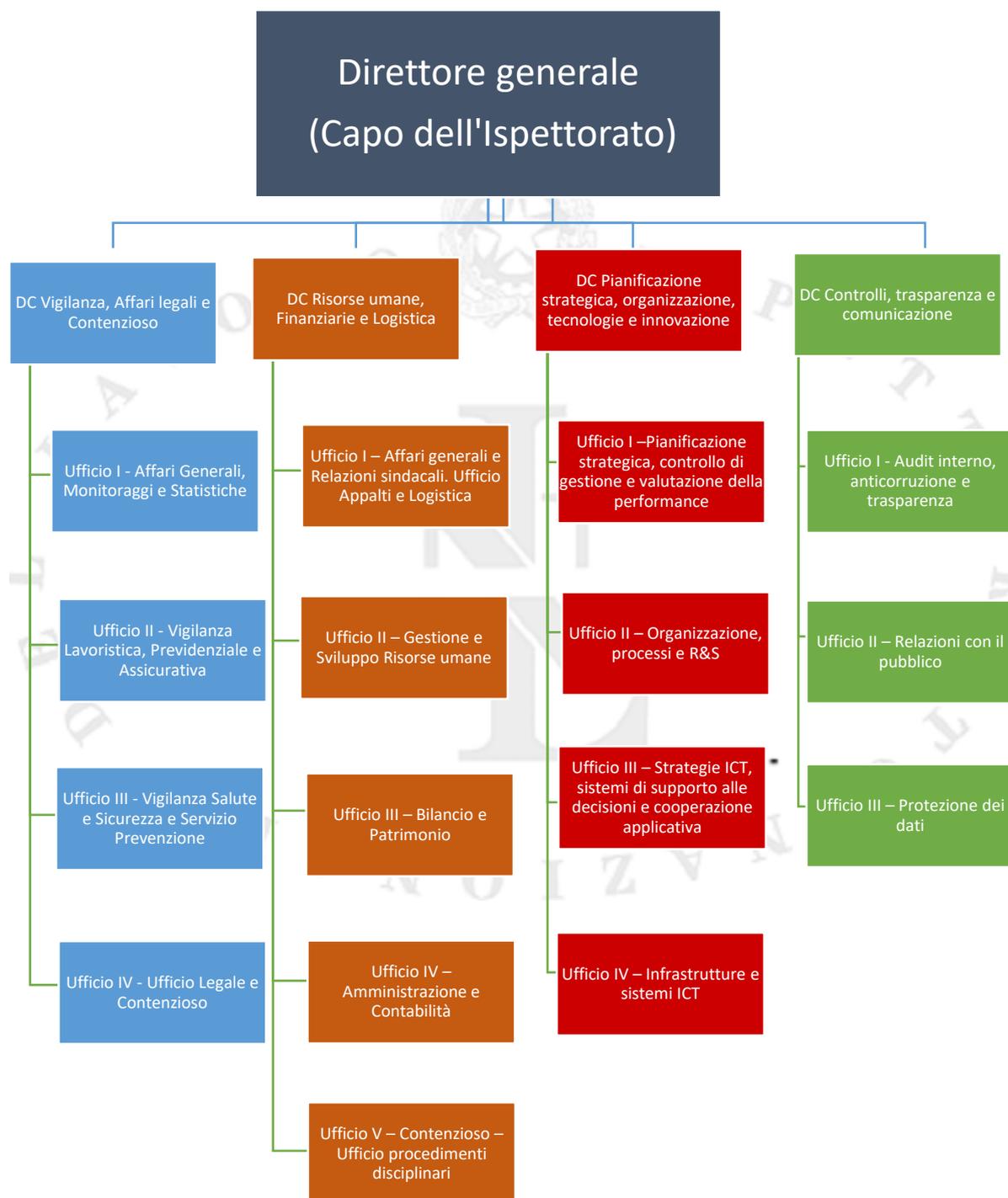
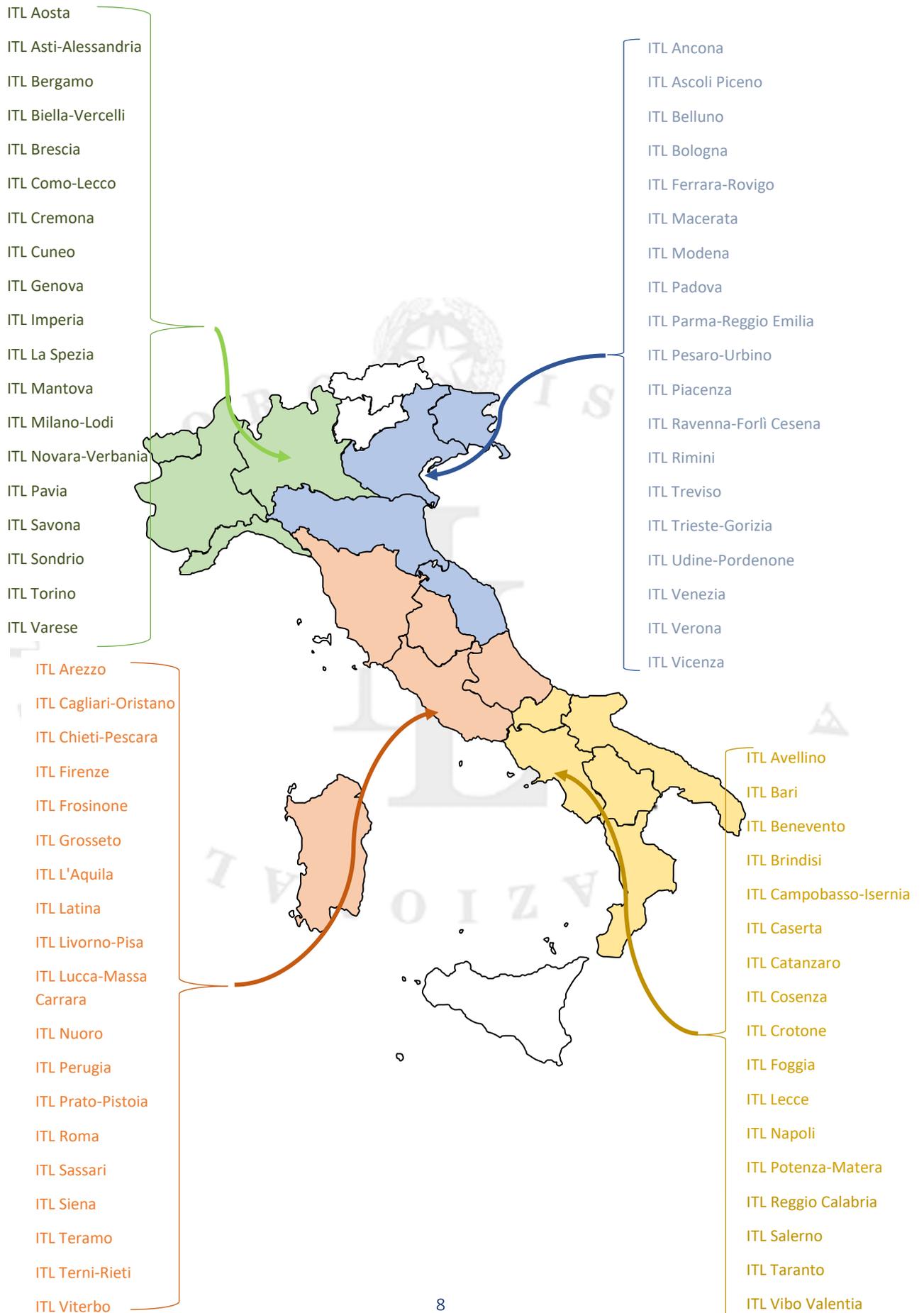


FIGURA 2 – ORGANIGRAMMA STRUTTURA TERRITORIALE IIL E ITL.



## 2.2 Le risorse umane

Il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2019 risultava corrispondere ad un totale complessivo di 5.229 unità, cui vanno aggiunte n. 391 unità di forza effettiva occupata presso il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 26 unità), dei “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 61 unità) e dei “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 304 unità), operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

FIGURA 3 – PERSONALE IN SERVIZIO DISTRIBUITO PER AREE DI INQUADRAMENTO AL 01/01/2019.

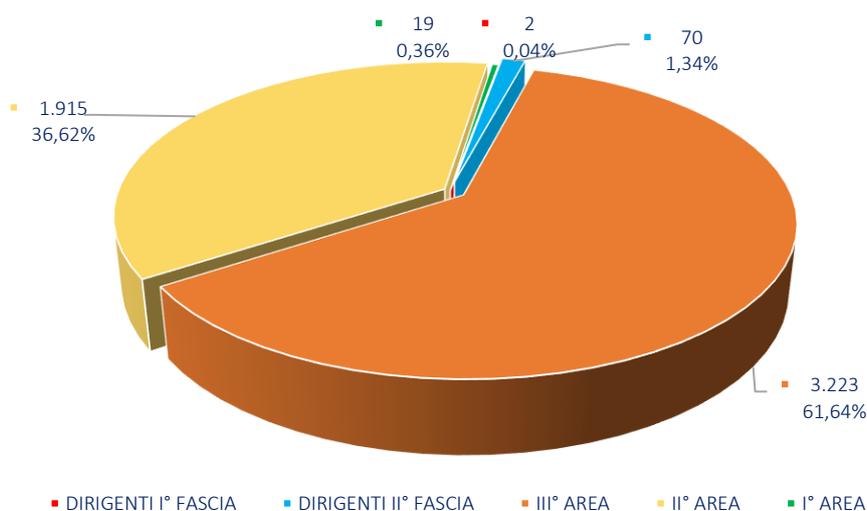
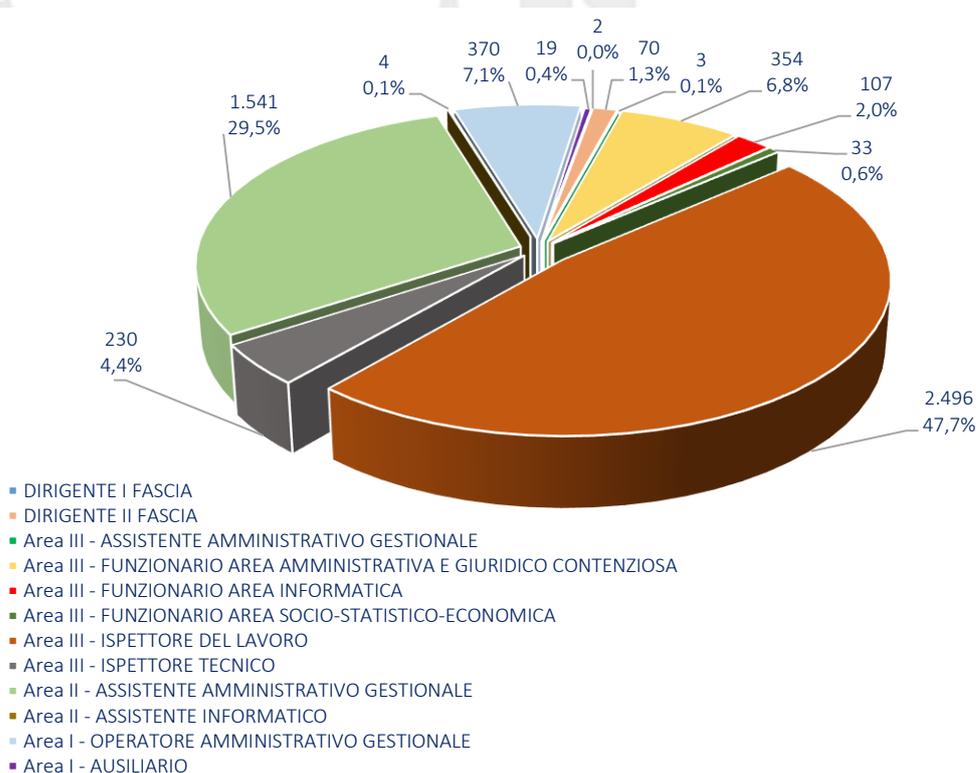


FIGURA 4 – PERSONALE PER PROFILI PROFESSIONALI PER AREE FUNZIONALI AL 01/01/2019.



### 2.3 Le risorse finanziarie

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 2019<sup>4</sup>, si è provveduto ad elaborare la tabella di seguito riportata, ove sono indicati i dati finanziari e contabili corrispondenti agli stanziamenti iniziali e definitivi, al liquidato in competenza ed ai residui accertati di nuova formazione per l'esercizio 2019.



---

<sup>4</sup> Consultabile al seguente link [www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it).

TABELLA 1 – RISORSE ASSEGNATE E RENDICONTATE ANNO 2019.

Denominazione	Gestione della Competenza 2019							Gestione di Cassa 2019				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	230.456.745,53	29.423.790,53	11.805.438,34	248.075.097,72	186.094.940,23	11.464.948,26	197.559.888,49	284.800.319,82	222.703.539,78	0,00	62.096.780,04	11.573.557,94
IMPOSTE E TASSE	16.456.375,48	2.062.203,82	205.900,28	18.312.679,02	12.306.964,27	237.243,45	12.544.207,72	21.618.774,62	15.578.762,87	0,00	6.040.011,75	250.474,63
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	50.828.315,00	7.860.692,41	3.004.353,00	55.684.654,41	35.101.089,44	6.709.505,40	41.810.594,84	63.661.332,19	40.705.805,81	0,00	22.955.526,38	7.066.596,82
RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	21.567.402,00	1.142.004,00	0,00	22.709.406,00	22.017.027,80	350.374,20	22.367.402,00	22.709.406,00	22.017.027,80	0,00	692.378,20	350.374,20
ALTRE SPESE CORRENTI	3.468.650,00	173.480,89	46.119,00	3.596.011,89	1.766.054,87	1.199.884,53	2.965.939,40	4.016.316,69	2.398.225,47	0,00	1.618.091,22	1.199.884,53
<b>SPESE CORRENTI</b>	<b>322.777.488,01</b>	<b>40.662.171,65</b>	<b>15.061.810,62</b>	<b>348.377.849,04</b>	<b>257.286.076,61</b>	<b>19.961.955,84</b>	<b>277.248.032,45</b>	<b>396.806.149,32</b>	<b>303.403.361,73</b>	<b>0,00</b>	<b>93.402.787,59</b>	<b>20.440.888,12</b>
INVESTIMENTI	3.266.280,00	12.406.687,86	77.937,00	15.595.030,86	1.609.319,43	5.236.680,44	6.845.999,87	25.484.403,42	5.145.811,43	0,00	20.338.591,99	10.395.462,09
<b>SPESE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>3.266.280,00</b>	<b>12.406.687,86</b>	<b>77.937,00</b>	<b>15.595.030,86</b>	<b>1.609.319,43</b>	<b>5.236.680,44</b>	<b>6.845.999,87</b>	<b>25.484.403,42</b>	<b>5.145.811,43</b>	<b>0,00</b>	<b>20.338.591,99</b>	<b>10.395.462,09</b>
PARTITE DI GIRO	107.685.000,00	6.080.529,49	3.588.784,32	110.176.745,17	47.752.686,20	6.856.574,15	54.609.260,35	112.726.394,27	57.306.490,71	0,00	55.419.903,56	6.862.358,40
<b>USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO</b>	<b>107.685.000,00</b>	<b>6.080.529,49</b>	<b>3.588.784,32</b>	<b>110.176.745,17</b>	<b>47.752.686,20</b>	<b>6.856.574,15</b>	<b>54.609.260,35</b>	<b>112.726.394,27</b>	<b>57.306.490,71</b>	<b>0,00</b>	<b>55.419.903,56</b>	<b>6.862.358,40</b>
<b>Totale Uscite</b>	<b>433.728.768,01</b>	<b>59.149.389,00</b>	<b>18.728.531,94</b>	<b>474.149.625,07</b>	<b>306.648.082,24</b>	<b>32.055.210,43</b>	<b>338.703.292,67</b>	<b>535.016.947,01</b>	<b>365.855.663,87</b>	<b>0,00</b>	<b>169.161.283,14</b>	<b>37.698.708,61</b>
Avanzo Finanziario							57.381.283,63					
Avanzo di Cassa					78.747.454,34							
<b>Totale</b>	<b>433.728.768,01</b>	<b>59.149.389,00</b>	<b>18.728.531,94</b>	<b>474.149.625,07</b>	<b>385.395.536,58</b>	<b>32.055.210,43</b>	<b>396.084.576,30</b>	<b>535.016.947,01</b>	<b>365.855.663,87</b>	<b>0,00</b>	<b>169.161.283,14</b>	<b>37.698.708,61</b>

TABELLA 2 – PROSPETTO SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI ANNO 2019.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI		RENDICONTO 2019	
		Competenza	Cassa
<b>Missione 026 - Politiche per il lavoro</b>			
	026.002 Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	35.416.264,59	32.929.525,91
	<b>Totale Programma 026.002</b>	<b>35.416.264,59</b>	<b>32.929.525,91</b>
	026.003 Servizi territoriali per il lavoro	248.354.186,39	225.667.024,39
	<b>Totale Programma 026.003</b>	<b>248.354.186,39</b>	<b>225.667.024,39</b>
	<b>Totale Missione 026</b>	<b>283.770.450,98</b>	<b>258.596.550,30</b>
<b>Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche</b>			
	032.002 Indirizzo politico	317.089,35	294.297,75
	<b>Totale Programma 032.002</b>	<b>317.089,35</b>	<b>294.297,75</b>
	032.003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	6.491,99	4.547,99
	<b>Totale Programma 032.003</b>	<b>6.491,99</b>	<b>4.547,99</b>
	<b>Totale Missione 032</b>	<b>323.581,34</b>	<b>298.845,74</b>
<b>Missione 033 - Fondi da ripartire</b>			
	033.001 Fondi da assegnare	0,00	0,00
	<b>Totale Programma 033.001</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>Totale Missione 033</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Missione 099 - Servizi conto terzi e partite di giro</b>			
	099.001 Servizi conto terzi e partite di giro	54.609.260,35	47.752.686,20
	<b>Totale Programma 099.001</b>	<b>54.609.260,35</b>	<b>47.752.686,20</b>
	<b>Totale Missione 099</b>	<b>54.609.260,35</b>	<b>47.752.686,20</b>
	<b>TOTALE GENERALE MISSIONI</b>	<b>338.703.292,67</b>	<b>306.648.082,24</b>

TABELLA 3 – PIANO DEGLI INDICATORI E DEI RISULTATI ATTESI DI BILANCIO - ANNO 2019.

Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio previsione 2019-2021									
Ispettorato Nazionale del Lavoro									
Missione attesa	Programma	Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato		
							2019	2020	2021
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%	85%	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%	100%	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	140.000	150.000	160.000
			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	15.000	15.000	15.000
			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	3	3	3
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Servizi affari generali per le amministrazioni di competenza	D) Gestione e innovazione	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%	100%	100%
			Assicurare i pagamenti dovuti mediante utilizzo delle somme assegnate a bilancio	livello di attuazione della spesa	realizzazione finanziaria	Somme pagate / Somme assegnate	=<100	=<100	=<100
			Assicurare una adeguata programmazione dell'impiego delle risorse	livello di impegno della spesa	realizzazione finanziaria	Somme pagate / Totale somme impegnate	85%	85%	85%

## 2.4 Il contesto esterno di riferimento

Le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano e sovrappongono con competenze di diversi altri soggetti istituzionali che incidono sulle stesse materie, cooperando nella cura degli interessi pubblici e contribuendo in varia misura alla realizzazione delle finalità ultime perseguite.

Si tratta, in particolare, di altre Amministrazioni o organi statali (es. il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ANPAL, la Consigliera Nazionale di Parità con la Rete delle Consigliere, il Ministero dell'Infrastrutture e dei Trasporti, il Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali, il Ministero dell'Interno, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia delle Entrate), anche nelle loro articolazioni periferiche (si pensi agli UTG del Ministero dell'Interno), 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 Carabinieri, Guardia di Finanza, Aziende Sanitarie Locali), nonché anche di ogni altro organo di polizia giudiziaria, 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. Tra i soggetti privati vanno altresì annoverati tutti i cittadini che interagiscono con l'Ispettorato in qualità di utenti interessati al funzionamento delle attività in capo all'Amministrazione.

Riassuntivamente e a titolo puramente esemplificativo, 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'installazione di impianti di controllo a distanza sui lavoratori, autorizzazione all'impiego di minori nel settore dello spettacolo);
- richieste di accesso documentale, civico semplice e/o generalizzato.

Tra quelli indicati, l'attività ispettiva è l'ambito sul quale più diretta è l'incidenza delle variabili e dei soggetti esterni, poiché su di esso possono incidere, in misura più o meno condizionante, 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, con 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 ed assicurazione sociale, che il d.lgs. n. 149/2015 ha assegnato all'Agenzia.

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 anche attraverso il confronto interistituzionale all'interno delle Commissioni di coordinamento<sup>5</sup>, in primo luogo in ambito centrale (art. 3) e poi a livello regionale (art. 4), viste quali sedi permanenti di elaborazione di orientamenti, linee e priorità dell'attività di vigilanza.

Contestualmente, è stato necessario programmare ed incentivare gli interventi formativi finalizzati all'allineamento delle specifiche competenze (lavoristica, contributiva e assicurativa) possedute dalle diverse professionalità ispettive.

---

<sup>5</sup> Art. 3 e seguenti del d.lgs. n. 124/2004.

### 3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – GLI OBIETTIVI DELL'INL

La “Missione Istituzionale e gli obiettivi strategici dell'INL” per il triennio 2019-2021 sono riepilogati nello schema sottostante.

FIGURA 5 – MISSIONE ISTITUZIONALE ED OBIETTIVI STRATEGICI INL.



Gli obiettivi strategici triennali sono perseguiti attraverso linee di attività misurate da specifici indicatori, tradotte in obiettivi operativi annuali che saranno esaminati nei paragrafi successivi.

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

- le **priorità politiche** sono definite dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ed 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 stakeholders;
- gli **obiettivi strategici**, il cui orizzonte è anch'esso triennale, individuano le finalità concrete di particolare rilevanza che occorre realizzare, e 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.

### 3.1 Mission Istituzionale

Per quanto concerne la *mission istituzionale*, l'INL esercita le funzioni di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 149/2015, e, nello specifico, le funzioni ed attribuzioni assegnate sono:

- coordinamento delle attività di verifica ispettiva svolte dai soggetti che effettuano vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro, dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali e di legislazione sociale nel settore pubblico e privato, con riferimento all'attività ordinaria e straordinaria, ivi inclusa l'attività di monitoraggio;
- programmazione e monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza;
- definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi e delle verifiche e monitoraggio della loro realizzazione;
- gestione, formazione ed aggiornamento del personale dell'Ispettorato e del personale Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro;
- attività di segreteria della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza<sup>6</sup>;
- supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive<sup>7</sup>;
- coordinamento delle attività di prevenzione e promozione della legalità finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare<sup>8</sup>;
- gestione del contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva e coordinamento del Centro studi attività ispettiva;
- coordinamento delle attività di vigilanza in materia di trasporti su strada;
- attività di studio ed analisi relative ai fenomeni di lavoro sommerso e irregolare, mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza sul fenomeno del lavoro irregolare e dell'evasione contributiva.

---

<sup>6</sup> Ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

<sup>7</sup> In ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

<sup>8</sup> Ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

L’Agenzia assicura inoltre le attività volte all’attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità e di quelli relativi all’integrità e all’anticorruzione, tenendo conto delle indicazioni e delle direttive delle Autorità preposte.

A tal fine, in continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, cura e garantisce il costante aggiornamento di tutti i dati contenuti nell’apposita sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale, mirando ad una sempre più efficace implementazione del grado di trasparenza raggiunto.

### 3.2 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 ed alla missione dell’Ente. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell’amministrazione.

FIGURA 6 – L’ALBERO DELLA PERFORMANCE.



### 3.3 Ciclo della Performance

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 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.

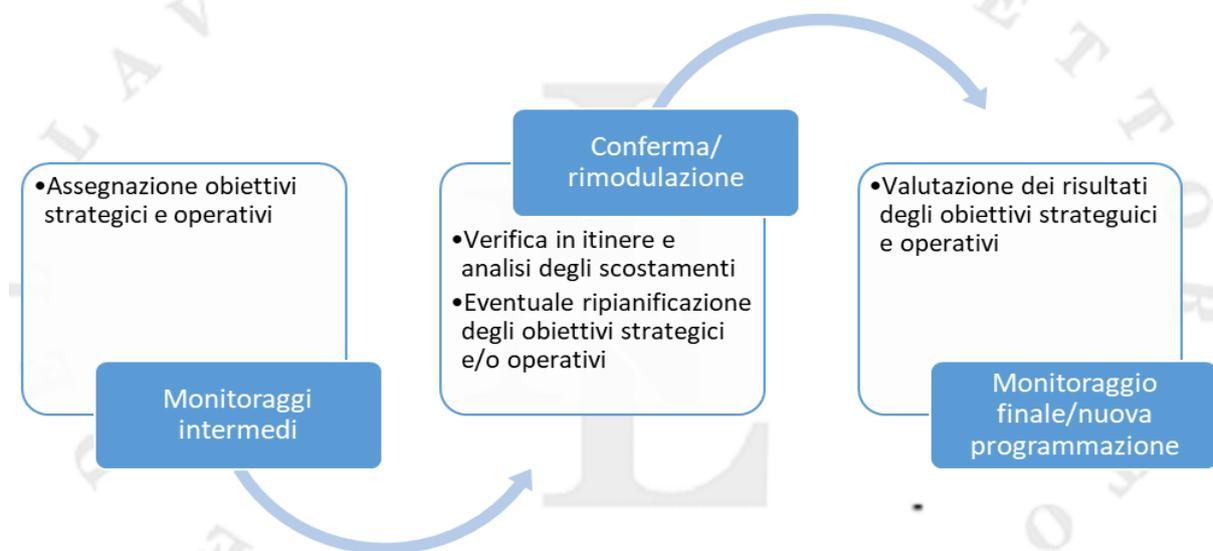
Nelle “Schede obiettivo I livello”, cui si rinvia, risultano evidenziati per ogni obiettivo specifico triennale i correlati obiettivi annuali e le fasi di attuazione.

I legami tra missione istituzionale, obiettivi generali ed obiettivi specifici sono evidenziati nelle schede sopracitate in cui, partendo dall’individuazione degli obiettivi, sono determinati gli indicatori relativi alle attività svolte per la realizzazione di ciascun obiettivo specifico ed i corrispondenti risultati attesi.

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

Gli obiettivi dei dirigenti di II livello costituiscono a loro volta la base per la definizione degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo per il personale delle aree funzionali.

FIGURA 7 – IL CICLO DELLA PERFORMANCE.



Il ciclo di gestione della performance, come rappresentato nella precedente figura, è caratterizzato da:

- assegnazione degli obiettivi specifici dell’Ente, su base sia triennale che annuale;
- 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 specifici assegnati, protesa al contempo alla valutazione della performance individuale della dirigenza ed alla programmazione per l’anno e per il triennio successivo.

Per il monitoraggio intermedio e la verifica finale, nelle more dell'attuazione di un proprio autonomo sistema, l'Agenzia si è parzialmente avvalsa degli applicativi che a tal fine sono stati predisposti nel corso dell'avvalimento dalle competenti strutture ministeriali, in analogia con la metodologia adottata presso il MLPS.



## 4 OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

### 4.1 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi individuati dall'INL nel Piano della Performance 2019-2021 sono:

- legati all'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale;
- connessi all'adozione di misure operative e gestionali di accompagnamento e supporto alla piena operatività dell'Ispettorato;
- volti a garantire il funzionamento dell'apparato amministrativo centrale e periferico;
- relativi all'attuazione del PTPCT, da assegnare alle Direzioni Centrali dell'INL.

Per una visione analitica e dettagliata dei singoli obiettivi con relativi indicatori, valori target, risorse collegate e piani d'azione, si rinvia alle informazioni contenute nelle schede già presenti nel Piano della Performance 2019-2021<sup>9</sup>. 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 2019 dell'INL, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ispettorato al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it>.

#### 4.1.1 Obiettivo strategico n. 1: Vigilanza

Con riferimento all'obiettivo Vigilanza sul lavoro, l'Ispettorato ha assicurato il presidio del territorio nazionale attraverso l'effettuazione di un numero minimo di controlli definito nel documento di programmazione dell'attività di vigilanza per il 2019 approvato dalla Commissione centrale di coordinamento<sup>10</sup>, la quale ha tenuto conto del protrarsi dell'attività di formazione ed aggiornamento del personale ispettivo necessaria a garantire la condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte operative.

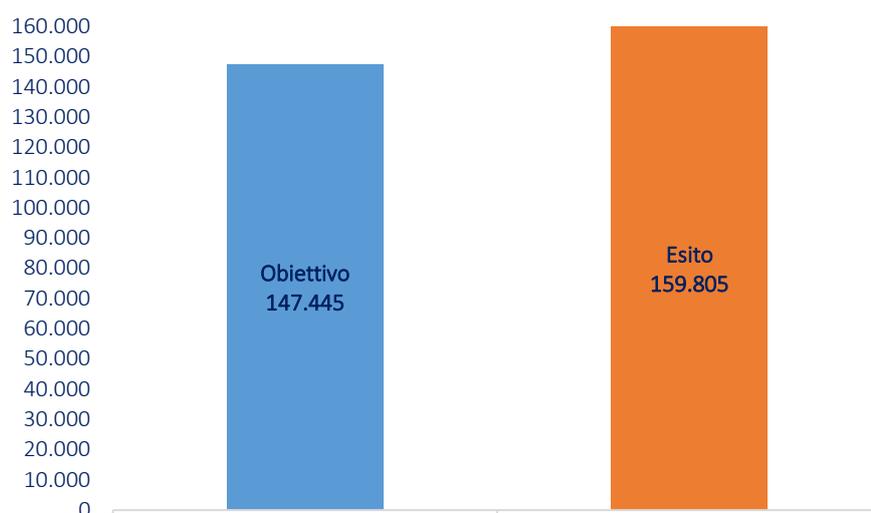
Nel periodo di riferimento, il presidio del territorio è stato attuato con l'effettuazione di n. **159.805** controlli, a fronte dell'obiettivo previsto dal documento di programmazione per l'anno 2019, pari a n. 147.445 controlli.

---

<sup>9</sup> Per la consultazione, si rinvia alla nota n. 1.

<sup>10</sup> Art. 3 d.lgs. 124/2004.

FIGURA 8 – OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 - VIGILANZA.



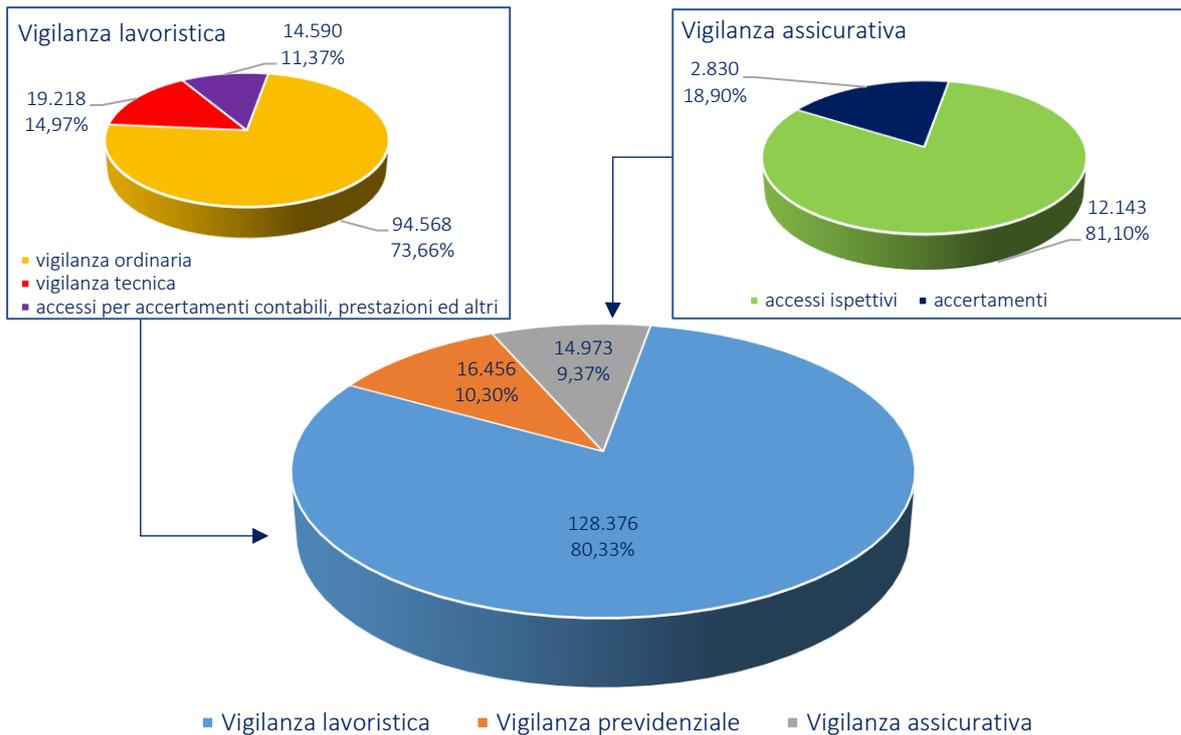
Il volume degli accessi eseguiti è risultato **superiore** di circa l'8,5% rispetto al quadro previsionale<sup>11</sup>, nonostante l'aggravarsi della carenza di personale in servizio, con qualifica sia ispettiva che amministrativa, che si è tradotta in una ulteriore erosione di oltre il 7% delle consistenze organiche, il cui volume complessivo si è attestato, a fine anno, a 4.852 unità (a fronte delle 5.229 dell'anno precedente e delle 6.515 previste dalle dotazioni tabellari).

Le ispezioni compiute hanno riguardato i seguenti settori:

- **vigilanza lavoristica**, in numero di 128.376 (di cui n. 94.568 vigilanza ordinaria, n. 19.218 vigilanza tecnica e n. 14.590 accessi per accertamenti contabili, prestazioni ed altri);
- **vigilanza previdenziale**, in numero di 16.456;
- **vigilanza assicurativa**, in numero di 14.973 (di cui n. 12.143 accessi ispettivi e n. 2.830 accertamenti).

<sup>11</sup> Cfr. il Documento annuale di programmazione dell'attività di vigilanza anno 2019.

FIGURA 9 – ISPEZIONI EFFETTUATE ANNO 2019.



#### 4.1.2 Obiettivo strategico n. 2: Piena operatività dell’Ispettorato

L’Agenzia ha proseguito con il consolidamento dei propri assetti strutturali ed organizzativi, volti a conseguire l’esercizio di una governance sempre più efficace ed autonoma, oltre che una migliore sinergia tra le articolazioni interne degli Uffici periferici ed una più coerente ed empatica interazione tra questi e le strutture centrali.

In tale ottica, l’INL ha provveduto a:

- riorganizzare la propria struttura centrale<sup>12</sup> con l’istituzione di due nuove direzioni (DC Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione; DC Controlli, Trasparenza e Comunicazione) divenute operative nel II semestre del 2019;
- rimodulare la configurazione interna delle articolazioni territoriali (interregionali e provinciali), per improntarla a criteri di maggiore flessibilità e modularità atti a migliorare l’aderenza degli assetti organizzativi alla complessità strutturale delle variegate realtà territoriali.

<sup>12</sup> Secondo le previsioni dell’art. 1, comma 445, lett. b, della legge 145/2018.

#### 4.1.3 Obiettivo strategico n. 3: Continuità dell'azione amministrativa

Anche per il 2019 l'Ispettorato ha continuato a garantire 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.

Sono state disposte verifiche amministrativo-contabili, anche in modalità on desk da remoto, 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 ed 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 citato Ministero, in qualità di Autorità di Gestione del medesimo PON.

#### 4.1.4 Obiettivo strategico n. 4: Prevenzione della corruzione e trasparenza

Nell'anno 2019 la Direzione Centrale Controlli, di nuova istituzione, in collaborazione con le altre Direzioni Centrali per i profili di competenza, ha proceduto all'individuazione dei contenuti ed all'attuazione delle misure previste dal **Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021 (PTPCT)**.

Nella definizione degli obiettivi specifici dell'Agenzia, particolare attenzione è stata riservata all'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza<sup>13</sup>.

Dalla concezione di un'attività amministrativa che eleva la trasparenza a livello essenziale delle prestazioni da garantire all'utenza, posta alla base della citata normativa ed esplicitata nelle prescrizioni dettate in materia dall'ANAC - sia attraverso il Piano nazionale di prevenzione della corruzione che tramite linee guida - è scaturita la prioritaria esigenza di rafforzare il collegamento tra il ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di perseguire, anche attraverso il Piano della Performance, gli obiettivi dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa e di promuovere l'etica e l'integrità della PA.

---

<sup>13</sup> Normati, rispettivamente, dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Il concetto di anticorruzione, nella sua accezione più ampia, implica in via primaria una logica, ancor prima che di contrasto e repressione, di efficace prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella PA e, dunque, delle pratiche poste in essere in violazione dei doveri correlati alle funzioni pubbliche e con pregiudizio degli interessi generali.

In tale ottica la trasparenza, pur costituendo autonomo aspetto dell'agire amministrativo, diviene strumento fondamentale da attuarsi attraverso obiettivi trasversali per tutte le attività poste in essere dall'INL, a livello sia centrale che territoriale, con particolare riferimento all'attività ispettiva; il tutto in una prospettiva di miglioramento continuo che, andando oltre il mero aspetto adempimentale, si basi maggiormente sulla responsabilità individuale e condivisa sui risultati e sulla valorizzazione del lavoro.

## **4.2 Obiettivi e piani operativi**

Gli obiettivi operativi relativi all'anno 2019, fissati nelle direttive di I e II livello ed assegnati ai Direttori Centrali e ai Dirigenti di II fascia, rispecchiano quanto previsto dagli obiettivi strategici.

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.

FIGURA 10 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE II.II.LL. PER OBIETTIVI- ANNO 2019.<sup>14</sup>

OBIETTIVO "COORDINAMENTO II.TT.LL. SU SOLUZIONI ORGANIZZATIVE" (COD. 1 IIL)



OBIETTIVO "COORDINAMENTO II.TT.LL. SU GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI" (COD. 2 IIL)



OBIETTIVO "ADEMPIMENTI PTPCT" (COD. 3 IIL)



OBIETTIVO "COORDINAMENTO ATTIVITA' PREVENZIONE E PROMOZIONE ART. 8 D.LGS 124/04" (COD. 4 IIL)

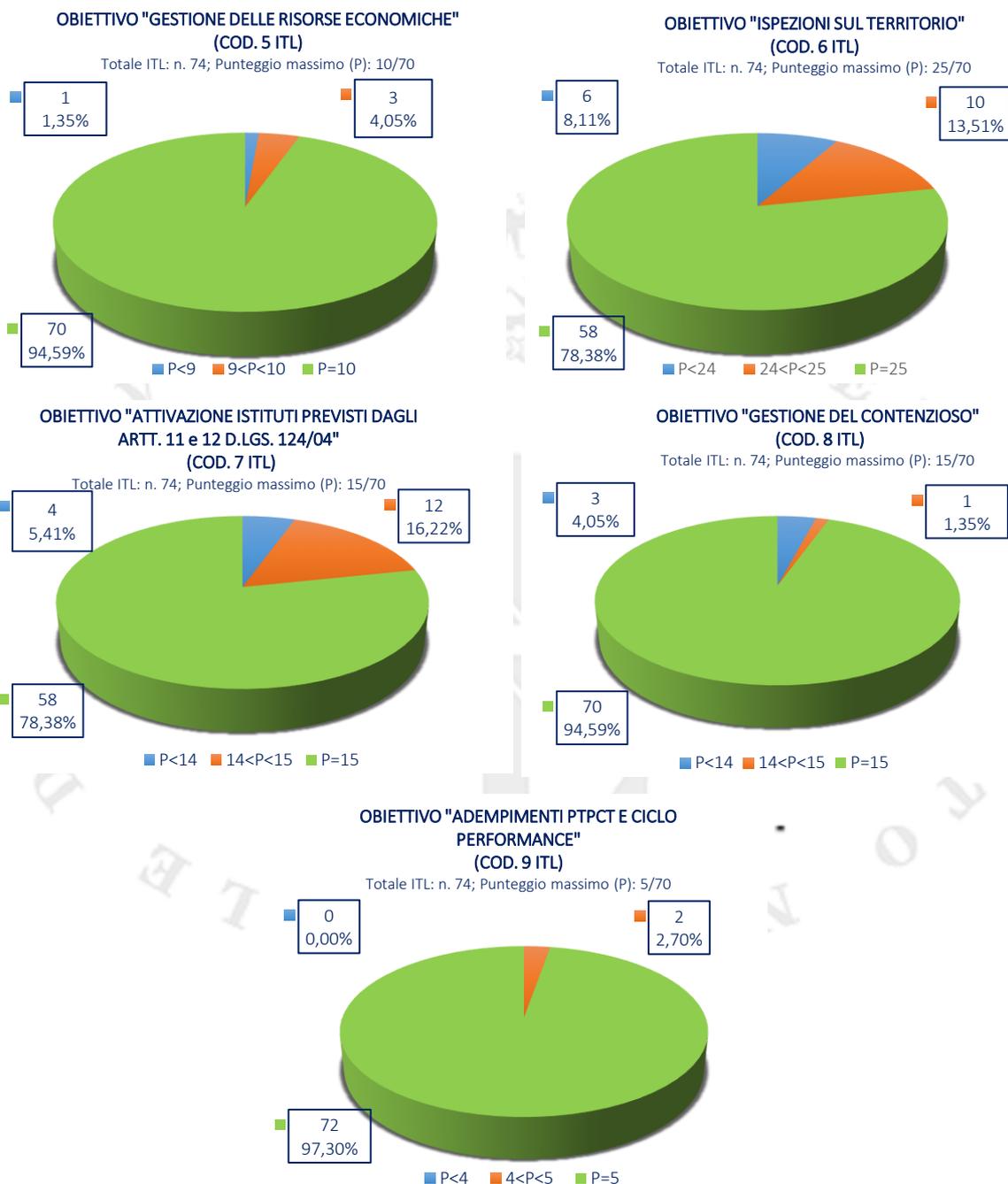


Gli Ispettorati Territoriali del lavoro sono assegnatari di obiettivi operativi di II livello, tesi a realizzare a livello locale le attività istituzionali, assicurando un adeguato standard qualitativo dei servizi erogati e l'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasparenza e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

<sup>14</sup>

- COD. 1 IIL "Coadiuvare la Direzione Centrale Risorse umane, bilancio e affari generali nell'implementazione delle soluzioni organizzative relative agli Uffici interregionali e territoriali. Garantire, per la parte di competenza, gli adempimenti necessari alla definizione del ciclo della performance anche attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza fornite dalla Direzione Centrale, tramite note o circolari, relativamente alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali."
- COD. 2 IIL "Coordinare l'attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza e garantire la diffusione uniforme nonché l'applicazione sul territorio delle indicazioni."
- COD. 3 IIL "Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità."
- COD. 4 IIL "Coordinamento attività di prevenzione e promozione ex art. 8 d.lgs. 124/2004."

FIGURA 11 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE II.TT.LL. PER OBIETTIVI - ANNO 2019.<sup>15</sup>



15

- COD. 5 ITL "Garantire la corretta gestione delle fasi di spesa dell'Ispettorato e dell'acquisizione di beni e servizi nel rispetto del codice degli appalti. Evitare ritardi nei pagamenti dei fornitori."
- COD. 6 ITL "Effettuare il numero di ispezioni in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza assegnato dalla Direzione Centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, calcolato in ragione del personale ispettivo civile e militare a disposizione dell'Ufficio, garantendo un livello prestabilito di tutela reale dei lavoratori."
- COD. 7 IT "Garantire la soddisfazione delle pretese, in particolare patrimoniali, dei lavoratori attraverso l'utilizzo tempestivo ed efficiente degli istituti previsti dagli artt. 11 e 12 del d.lgs. n. 124/2004."
- COD. 8 ITL "Assicurare l'operatività dell'Ufficio legale e contenzioso attraverso la riduzione o almeno il mantenimento della giacenza dei rapporti ex art. 17 L. 689/1981."
- COD. 9 ITL "Contribuire, per la parte di competenza, 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. Garantire, per la parte di competenza, gli adempimenti necessari alla definizione del ciclo della performance anche attraverso il coordinamento con il competente IIL."

Tutto il personale dell'Ispettorato, dirigenziale e non, nello svolgimento delle proprie mansioni è coinvolto ed ha un personale livello di responsabilità nell'attuazione e nel rispetto dei dettami di etica pubblica, legalità e trasparenza previsti dalla normativa.

### 4.3 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 ed 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 è stata effettuata la valutazione del personale.

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2019 risulta ancora in corso alla data di predisposizione di questa Relazione.

Dal monitoraggio effettuato e dai dati pervenuti dagli Uffici centrali e territoriali, attraverso il sistema del controllo di gestione dei risultati raggiunti in merito agli obiettivi assegnati ai singoli uffici ed ai rispettivi dirigenti, emerge tuttavia una situazione ampiamente positiva, con una diffusa tendenza al raggiungimento del 100% dei target prefissati in sede di definizione del Piano della Performance 2019-2021.

### 4.4 Risultati raggiunti

In questa sezione vengono illustrati più nel dettaglio i risultati ottenuti dall'INL a livello di attuazione del Piano della Performance 2019-2021, con riferimento all'anno 2019, attraverso il confronto tra gli obiettivi conseguiti e quelli programmati. Da un confronto tra le indicazioni fornite dalle direttive di I e II livello e le risultanze comunicate si evince che la performance dell'INL è stata mediamente di buon livello, con un alto grado di soddisfacimento degli obiettivi assegnati.

#### 4.4.1 Obiettivi trasversali

- **Obiettivo A.1, B.1, C.1 e D.1– Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'INL ed attuazione delle misure adottate in ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali.**

Tutte le Direzioni Centrali dell'INL hanno fornito il proprio contributo collaborando – per i profili di competenza – all'individuazione dei contenuti ed all'attuazione delle misure previste dal *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019-2021 (PTPCT)*.

A decorrere dal mese di giugno è divenuta pienamente operativa la DC Controlli, trasparenza e comunicazione, comprendente l'Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza, che ha puntualmente provveduto a tutte le attività di competenza.

È stato inoltre presidiato anche l'Ufficio Protezione dei dati, che ha preso in carico tutti gli adempimenti connessi alle proprie funzioni.

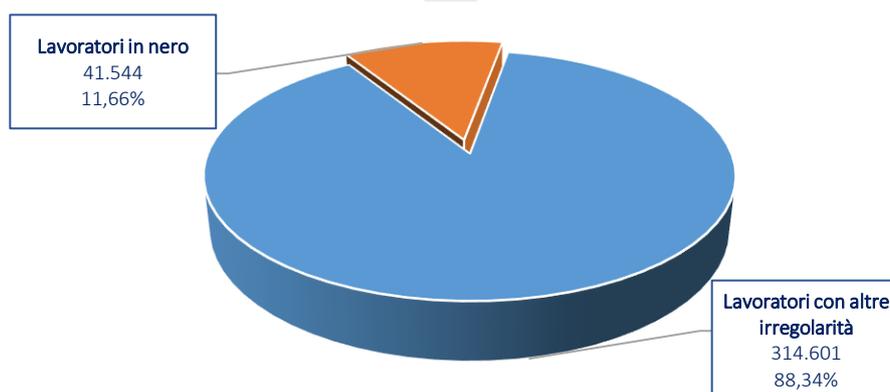
Maggiori informazioni sulle attività vengono, quindi, rinviate agli obiettivi specifici assegnati agli uffici competenti.

#### 4.4.2 Direzione Centrale “Vigilanza, Affari legali e Contenzioso”

- **Obiettivo A.1.2 - Contrasto all'illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro sommerso.**

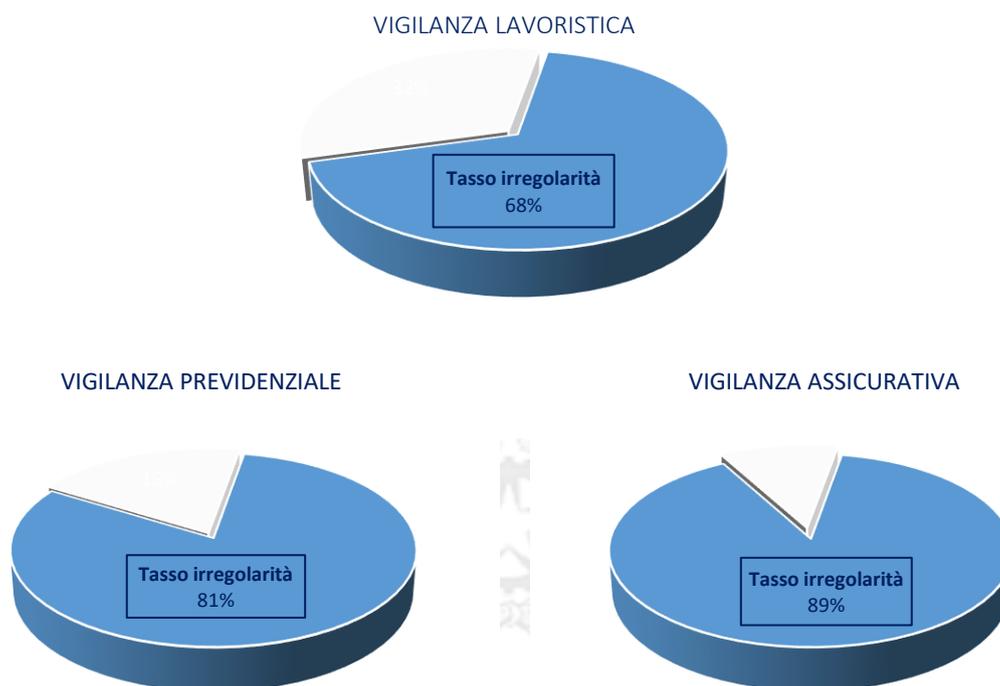
Nell'ambito dell'attività ispettiva mirata alla prevenzione e al contrasto dell'illegalità nei rapporti di lavoro, i controlli effettuati nel periodo di riferimento dal personale ispettivo (cfr. paragrafo 4.1.1) hanno consentito di individuare complessivi n. 356.145 **lavoratori irregolari**, di cui n. 41.544 lavoratori in nero.

FIGURA 12 – ILLEGALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO ANNO 2019.



Con riferimento al **tasso di irregolarità** riscontrato sul totale delle pratiche ispettive definite nell'anno 2019, si segnala una percentuale pari a 68% per la vigilanza lavoristica (nello specifico pari a 64% per la vigilanza ordinaria e 86% per la vigilanza tecnica), 81% per la vigilanza previdenziale e 89% per la vigilanza assicurativa.

FIGURA 13 – TASSO DI IRREGOLARITÀ RISCONTRATO ANNO 2019.



Al fine di contrastare i fenomeni di maggior allarme sociale, oltre ad intensificare i controlli già programmati l’Agenzia ha svolto alcune **vigilanze di carattere straordinario** ed ha proceduto alla necessaria attività investigativa utile alla pianificazione di **campagne mirate nei settori maggiormente a rischio di illegalità** (tra cui quelli dell’agricoltura e della logistica), nonché al reperimento di risorse interne ed esterne (fondi europei) utilizzate per l’organizzazione di vigilanze straordinarie per la lotta al caporalato.

In particolare, sono state implementate ed avviate **speciali iniziative di vigilanza** e sono proseguite le **campagne di vigilanza straordinaria** già intraprese nell’anno precedente.

Sulla base dei riscontri forniti dagli Uffici territoriali alla data del 31 dicembre 2019, si riporta di seguito una sintesi delle azioni di vigilanza straordinaria/speciale svolte e definite.

TABELLA 4 – AZIONI DI VIGILANZA STRAORDINARIA/SPECIALE ANNO 2019.

NOME CAMPAGNA	PERIODO	AZIENDE CONTROLLATE	AZIENDE IRREGOLARI	POSIZIONI LAVORATIVE CONTROLLATE	POSIZIONI LAVORATIVE IRREGOLARI	PROVVEDIMENTI DI SOSPENSIONE
Piano d'azione per il contrasto dei roghi dei rifiuti <sup>16</sup>	febbraio/ marzo	62	51	728	166 <sup>17</sup>	25
Vigilanza straordinaria nel settore manifatturiero <sup>18</sup>	3 luglio/ 31 dicembre	28	19	170	61 <sup>19</sup>	6
Vigilanza volta all'intensificazione dei controlli sull'alta costa Adriatica	luglio/ agosto	196	130	637	205 <sup>20</sup>	21

L'impegno ispettivo nel contrasto a **fenomeni di caporalato (art. 603 bis c.p.)** e sfruttamento della manodopera su tutto il territorio nazionale, in particolare nel settore agricolo, è stato vigorosamente reiterato.

Nello specifico, oltre ad intensificare nel periodo estivo, con apposite istruzioni operative, la vigilanza nazionale riguardante il caporalato in agricoltura, è stata pianificata ed avviata una importante **iniziativa di vigilanza volta a rafforzare le azioni di intervento nelle zone del territorio nazionale ove risulta particolarmente diffuso il fenomeno del caporalato e dello sfruttamento della manodopera**, in particolare di quella extracomunitaria, con alterazione delle regole del mercato del lavoro.

Sono state attivate specifiche **task force interprovinciali e interregionali** composte da ispettori del lavoro, da militari dei Gruppi CC e dei Nuclei Ispettorato del Lavoro, e da apposite figure di mediatori culturali, finalizzate al contrasto al caporalato in agricoltura ed alle forme di

<sup>16</sup> Protocollo d'intesa per l'istituzione in via sperimentale del **Piano d'azione per il contrasto dei roghi dei rifiuti**, sottoscritto tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri ed il Ministero dello Sviluppo Economico, oltre ad altre amministrazioni, finalizzato alla realizzazione di specifiche attività di presidio e controllo del territorio. Tra le suddette attività quella ispettiva si incardina nella numero 11 - "*Rafforzamento dei presidi territoriali, delle verifiche degli ispettorati del lavoro e della formazione delle polizie locali, con particolare riguardo al tema della contraffazione*", che ha consentito la realizzazione di una vigilanza congiunta tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Guardia di Finanza, limitata al territorio della regione Campania e finalizzata al contrasto del lavoro nero e della produzione e commercializzazione di prodotti contraffatti (**Protocollo Terra dei Fuochi**).

<sup>17</sup> Con rilevante incidenza dei lavoratori in nero, pari a 130 (extracomunitari 27, di cui 11 clandestini).

<sup>18</sup> Volta in via principale all'accertamento di fenomeni di lavoro sommerso ed individuata nell'ambito delle linee di attività inserite nel Piano Strategico 2018-2020 del Segretariato generale del Consiglio Nazionale Anticontraffazione (**CNAC**) del Ministero dello Sviluppo economico. Nel quadro dell'Iniziativa progettuale *Priorità 3 - Rafforzamento dei presidi territoriali*, prevista nel citato Piano strategico, la citata campagna ispettiva è stata finalizzata anche alla tutela della manifattura dei prodotti italiani. L'azione di vigilanza è stata programmata ed attuata in congiunta con la Guardia di Finanza.

<sup>19</sup> N. 32 posizioni risultate completamente in nero (16 extracomunitari di cui 4 clandestini).

<sup>20</sup> Di cui n. 55 in nero, n. 5 extracomunitari e n. 1 minore.

grave sfruttamento lavorativo della manodopera negli altri settori economici. Il progetto ha previsto, inoltre, l'implementazione dello scambio di esperienze e buone prassi sviluppate nei diversi territori per lo svolgimento degli accertamenti ed il contrasto dei fenomeni in questione.

Particolare attenzione ha avuto la **vigilanza speciale nel settore della logistica**, realizzata attraverso un'operazione ispettiva svolta e coordinata dal Gruppo Ispettivo Centrale <sup>21</sup>, che è attualmente ancora in corso, in congiunta con ispettori INPS ed INAIL.

Nello specifico, le iniziative nel settore della logistica e del commercio effettuate nel territorio della provincia di Latina e di Roma, volte ordinariamente all'accertamento dell'**intermediazione illecita**, sono state orientate, in coordinamento con l'Autorità Giudiziaria competente per territorio, anche al contrasto del fenomeno dello sfruttamento di manodopera (**caporalato**).

Si segnalano, inoltre, le seguenti **attività di vigilanza a carattere speciale**:

- verifica della indebita percezione del **reddito di cittadinanza** e dei relativi adempimenti informativi nei confronti dell'INPS;
- proseguimento della **vigilanza nazionale a carattere straordinario nel settore del trasporto aereo**, volta all'accertamento di profili di omissione/evasione contributiva;
- prosecuzione dei **controlli sull'attività di montaggio e smontaggio dei palchi nelle diverse manifestazioni fieristiche** e delle iniziative di **vigilanza nei confronti delle aziende del settore cooperativistico**.

Si ritiene opportuno evidenziare anche la prosecuzione della **campagna di vigilanza a carattere straordinario nei confronti di specifiche realtà aziendali** e dei loro committenti, contraddistinte per la rilevante attività di esternalizzazione di servizi e che dissimulano sostanziali fattispecie di somministrazione illecita di manodopera.

Merita menzione anche la pianificazione ed il coordinamento, nel corso del 2019, di **speciali vigilanze promosse in applicazione dei Protocolli di intesa del 9/02/2018 tra INL e il Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del lavoro** per la collaborazione nella lotta all'abusivismo e tutela nell'esercizio della professione e l'istituzione di un Osservatorio per la legalità.

Questo Ispettorato, infine, in ragione della natura strumentale dell'Agenda, ha continuato a garantire, anche per il 2019, lo svolgimento di tutte le **attività di carattere accertativo tecnico**

---

<sup>21</sup> Costituito presso l'Ufficio II della Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso.

e di **verifica amministrativo-contabile** attivate a seguito di specifica richiesta da parte di alcune Direzioni generali del Ministero del Lavoro e Politiche sociali o altri Enti<sup>22</sup>.

- **Obiettivo A.1.3 – Attività di aggiornamento e di informazione rivolta al personale ispettivo.**

Nell'esercizio della funzione direttiva e di coordinamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, l'INL ha inoltre elaborato, nel corso dell'anno, diverse circolari tecnico-operative connesse allo svolgimento dell'attività ispettiva<sup>23</sup>.

Per l'importanza degli argomenti trattati, si segnalano in particolare le circolari:

- n. 3 sul nuovo **reato di somministrazione fraudolenta**, reintrodotta in sede di conversione del c.d. Decreto Dignità;
- n. 5 che ha fornito linee guida per l'azione di vigilanza finalizzata al contrasto del **fenomeno del caporalato**;
- n. 8 che ha illustrato la **disciplina del reddito di cittadinanza**.

Nel corso del 2019 sono stati realizzati oltre **450 incontri di prevenzione e promozione** su tutto il territorio nazionale, organizzati dagli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro<sup>24</sup> su questioni di ordine generale<sup>25</sup>.

Si segnala, ancora, che nello stesso periodo si sono tenuti oltre 160 incontri informativi diretti agli alunni ed allievi delle scuole secondarie aventi per oggetto le tematiche sul rispetto della normativa lavoristica.

Nell'ambito dell'*attività mirata alla omogeneizzazione delle competenze connesse allo svolgimento delle funzioni ispettive in ambito lavoristico, previdenziale e assicurativo*, l'INL ha inoltre curato l'aggiornamento del proprio personale ispettivo<sup>26</sup>.

Con riferimento all'avvio sperimentale – previsto dalla Convenzione – di uno strumento di supporto operativo ai datori di lavoro, si informa altresì che è in corso il Progetto mirato al rafforzamento del ruolo dell'INL nei confronti di lavoratori e imprese, presentato dalla DC Vigilanza a valere sulla programmazione SRSP 2017-2020 ed approvato dalla Commissione U.E.

---

<sup>22</sup> Nel corso del 2019, oltre agli atti di coordinamento per la vigilanza sugli istituti di patronato, in particolare sono state disposte verifiche amministrativo-contabili di cui al paragrafo 4.1.3.

<sup>23</sup> Avvalendosi del centro studi attività ispettiva, al quale partecipano anche rappresentanti dell'INPS e dell'INAIL.

<sup>24</sup> Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004.

<sup>25</sup> Le iniziative hanno riguardato le questioni di maggior rilevanza sociale, nonché le novità legislative ed interpretative provenienti dall'Amministrazione, e hanno avuto come destinatari, oltre ai datori di lavoro, tutti i principali attori del mercato del lavoro (in particolare associazioni di categoria, sindacati, ordini professionali).

<sup>26</sup> Organizzazione e realizzazione di n. 10 riunioni del gruppo giuridico, n. 7 riunioni con i Direttori interregionali e territoriali, n. 4 incontri con i capi team della vigilanza e i capi team del legale, n. 28 incontri con il Gruppo INFO-Vigilanza.

#### 4.4.3 Direzione Centrale “Risorse Umane, Finanziarie e Logistica”

- **Obiettivo B.2.1 – Gestione risorse umane.**

Per colmare le gravi carenze in termini di fabbisogno di risorse umane, con decreto direttoriale n. 41 del 24 luglio 2019 è stata conferita la Delega alla Commissione Ripam per l’organizzazione e la gestione del **concorso**, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 822 unità di personale di ruolo da assumere a tempo indeterminato nella Area III del personale non dirigenziale, posizione economica F1, di cui n. 691 con profilo “ispettore del lavoro” e n. 131 con profilo “funzionario amministrativo giuridico”, nel rispetto degli indirizzi dettati da questa Agenzia delegante e con pubblicazione del relativo bando nella Gazzetta Ufficiale, IV Serie Speciale, Concorsi ed Esami, n. 68 del 27 agosto 2019.

Nelle more, aderendo a convenzioni e progetti per attingere a graduatorie di altri soggetti, è stato possibile **procedere ad assunzioni** di personale per complessive assunzioni di n. **24 unità**.

TABELLA 5 – ASSUNZIONE DI PERSONALE ANNO 2019.

QUALIFICA	ASSUNZIONI
DIRIGENTI <sup>27</sup>	18
AREA III	1
AREA II	5

Tra le attività poste in essere dalla Direzione Centrale in esame:

- è stata disposta la proroga al 31 dicembre 2020 dei distacchi in scadenza al 31 dicembre 2019;
- sono state istruite e definite le istanze di assegnazione temporanea presso una sede di lavoro diversa da quella di assegnazione, è stata disposta la proroga di comandi presso altre amministrazioni pubbliche e sono state definite le richieste di assegnazione in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni presentate da dipendenti di questa Agenzia, nonché quelle presentate da dipendenti di ruolo appartenenti ad altre amministrazioni pubbliche volte ad ottenere un provvedimento di comando presso questo

<sup>27</sup> Procedure di reclutamento del personale di livello dirigenziale autorizzate dalla legge 30 dicembre 2018, n.145 (Legge di Bilancio 2019), che reca l’autorizzazione legislativa espressamente finalizzata a garantire una presenza continuativa dei responsabili di ciascuna struttura territoriale.

Ispettorato;

- sono state istruite e definite le istanze presentate per il riconoscimento del congedo previsto ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, per l'assistenza di parente o affine con handicap in situazione di gravità;
  - sono stati curati gli adempimenti di competenza necessari all'esecuzione di sentenze emesse nel corso del corrente anno e relative a contenziosi pregressi concernenti i dipendenti transitati nei ruoli dell'Ispettorato a far data dal 1° gennaio 2017<sup>28</sup>.
- **Obiettivo B.2.2 – Cura della Formazione e dell'Aggiornamento professionale del personale.**

L'attività è stata orientata dalle indicazioni del Piano Triennale della Formazione dell'INL per il triennio 2019-2021.

TABELLA 6 – ATTIVITÀ FORMATIVA DEL PERSONALE ANNO 2019.

TITOLO	UNITA' FORMATE	NOTE
La Gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo	397	Rivolto al personale ispettivo del territorio
Le procedure fallimentari e istituti di composizione della crisi d'impresa	251	
Organizzazione e gestire i gruppi di lavoro" e sulla "Progettazione e governo dei processi organizzativi	25	Formazione a cascata
Chiusura del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità dei dipendenti pubblici	46	Rivolto al personale delle sedi territoriali
Corso sulla materia delle radiazioni ionizzanti	80	Rivolto agli ispettori tecnici
Tisweb	104	Rivolto al personale ispettivo
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni	1200	Rivolto al personale ispettivo e amministrativo

<sup>28</sup> Conferenza dei servizi del 27 giugno 2019, convocata per gli effetti di cui all'art.24, comma 2 del Decreto del Presidente del Consiglio del 23 febbraio 2016 ed all'art. 9, comma 2, del Decreto del Presidente del Consiglio del 13 aprile 2016, volta alla definizione delle competenze relativamente agli oneri economici derivanti dal contenzioso e alle spese legali comuni tra il Ministero del Lavoro e Politiche sociali e l'Ispettorato.

È stata inoltre svolta la formazione destinata ai **dirigenti** delle sedi centrali e territoriali tramite il ricorso all'offerta a catalogo gratuita della SNA (PAF 2019<sup>29</sup>), nell'ambito delle materie di pertinenza dell'area dirigenziale del management pubblico, in merito a: valutazione della performance; nuovo modello organizzativo per processi; relazioni sindacali e gestione del personale; gestione dei conflitti nei contesti organizzativi; trasformazione digitale; comunicazione; azione amministrativa e riforme; trasparenza amministrativa/etica pubblica, anticorruzione; contratti pubblici, bilancio e contabilità e formazione linguistica.

- **Obiettivo B.2.3 – Pianificazione, programmazione e gestione del bilancio.**

Si è proceduto ad elaborare il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020<sup>30</sup>, in conformità a quanto stabilito dall'art. 8 del Regolamento di contabilità dell'INL e dal d.P.R. 97/03.

Nel periodo di riferimento, inoltre, si è provveduto alle seguenti attività:

- rilevazione ISTAT anno 2018;
- inserimento telematico dei dati relativi al Bilancio di previsione 2019 e al Bilancio consuntivo 2018 sul portale IGF (Ispettorato generale di Finanza presso il Ministero dell'economia e delle finanze) - Bilancio enti;
- elaborazione dei reports periodici relativi all'Indice di tempestività dei pagamenti dell'amministrazione.

In relazione alle entrate legate al progetto "ALT al caporalato"<sup>31</sup>, sono state attivate le procedure necessarie per consentire l'assegnazione delle risorse sui pertinenti conti in uscita del bilancio.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 42 del Regolamento di contabilità dell'Ente, sono proseguite le attività di registrazione sull'apposito sistema dei beni mobili e del materiale di facile consumo acquistati dall'amministrazione, e di distribuzione del materiale agli uffici sulla base delle richieste da questi presentate.

---

<sup>29</sup>Tale offerta ha coinvolto, oltre che i dirigenti, anche i funzionari appartenenti alla sede centrale dell'INL ed agli Uffici territoriali aventi sede in Roma, coerentemente ai fabbisogni espressi in sede di effettuazione dell'apposita periodica rilevazione. Il personale degli Uffici territoriali ha potuto aderire alla maggior parte delle iniziative formative gratuite in modalità e-learning presenti nel catalogo SNA 2019, previa attestazione dei dirigenti degli ispettorati territoriali di appartenenza della coerenza con le attività effettivamente esercitate.

<sup>30</sup> Deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11 novembre 2019, previa acquisizione del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori.

<sup>31</sup> Finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali attraverso il Fondo Nazionale per le Politiche Migratorie 2019.

In collaborazione con il MEF è stato definito un programma specifico per la registrazione e la gestione del materiale di consumo, che diventerà operativo nel corso del prossimo esercizio finanziario.

In relazione agli adempimenti legati alla chiusura dell'esercizio finanziario 2019, con apposita nota circolare sono state fornite agli Uffici territoriali ulteriori informazioni e chiarimenti per la chiusura degli inventari per l'annualità 2019.

Agli Uffici del territorio sono state fornite inoltre le necessarie indicazioni operative in merito alla procedura da attivare per la radiazione dei residui passivi non più necessari, provenienti dagli esercizi finanziari 2017 e 2018, nonché circa le nuove funzionalità del portale Sicoge-Enti relative all'indice di tempestività dei pagamenti e all'assegnazione del FUA e delle risorse degli incentivi destinati al personale che svolge attività ispettiva.

Sulla base dei fabbisogni rappresentati dagli Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro si è provveduto ad integrare, in corso d'esercizio, le risorse finanziarie già assegnate in fase di Budget 2019, per il tramite del sistema di contabilità Sicoge-Enti, al fine di garantire il funzionamento degli Uffici.

Per particolari tipologie di spese (missioni, formazione del personale, telefonia mobile e spese postali) sono state inoltre effettuate ricognizioni periodiche e, sulla base delle loro risultanze, sono state assegnate le relative risorse.

Nel periodo di riferimento sono state predisposte le proposte di variazione al preventivo finanziario decisionale dell'anno 2019, dirette all'adeguamento del piano dei conti dell'Ispettorato ed approvate dal CdA previa acquisizione del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Delibere del CdA anno 2019:

- **Deliberazione CdA n. 5/2019**, variazione avente ad oggetto: a) riassegnazioni dei fondi relativi agli incentivi al personale ispettivo riferiti al V bimestre 2018; b) integrazione dei conti di bilancio relativi all'indennità di missione e trasferta, nonché per la formazione del personale; c) integrazione conti di bilancio relativi ai premi di assicurazione contro i danni; d) integrazione conto locazione immobili, per ampliamento sede centrale dell'INL; e) copertura dei fabbisogni per il funzionamento delle sedi dell'INL.
- **Deliberazione CdA n. 7/2019**, resasi necessaria per le seguenti finalità: a) riassegnazione dei fondi relativi agli incentivi al personale ispettivo riferiti al VI bimestre 2018 e al I quadrimestre 2019, nonché relativi al Fondo risorse decentrate dell'INL; b) sistemazione contabile sui conti in uscita delle entrate incassate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nonché per l'integrazione dei conti di bilancio ai fini della copertura dei fabbisogni e del funzionamento delle sedi dell'INL.
- **Deliberazione CdA n. 9/2019**, resa necessaria per le seguenti finalità: a) riassegnazione dei fondi relativi agli incentivi al personale ispettivo riferiti al II quadrimestre 2019, nonché relativi al Fondo risorse decentrate dell'INL; b) sistemazione contabile sui conti in uscita delle entrate incassate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nonché per l'integrazione dei conti di bilancio ai fini della copertura dei fabbisogni e del funzionamento delle sedi dell'INL; c) incremento delle risorse relative al Fondo risorse decentrate dell'INL; d) incremento delle risorse da destinare all'assunzione del personale dell'Arma dei Carabinieri dell'INL; e) rettifica delle poste delle entrate e delle uscite relative al funzionamento dell'INL, a seguito dei minori trasferimenti effettuati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, derivanti dagli importi trattenuti dal Ministero.

Con idoneo provvedimento, è stato utilizzato un avanzo di amministrazione disponibile al 31 dicembre 2018, per finanziare il nuovo progetto di esternalizzazione degli archivi delle diverse sedi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, teso alla valorizzazione del patrimonio documentale dell'amministrazione, nonché al miglioramento delle funzionalità d'archivio.

- **Obiettivo B.2.4 – Gestione delle spese dell'INL.**

Le risorse economiche, trasferite dal Segretariato generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sono state impiegate in misura tale da raggiungere il 100% del livello di attuazione della spesa (rapporto tra somme pagate e somme assegnate), come pure è stato raggiunto il 100% del livello di impegno di spesa (rapporto tra somme pagate e totale delle somme impegnate).

Si è proceduto alla determinazione del costo del personale, delle progressioni economiche orizzontali e del Fondo risorse decentrate.

Sono stati calcolati gli interessi legali e la rivalutazione monetaria, da corrispondere al personale di tutto l'Ispettorato a seguito di contenzioso, e sono stati elaborati i prospetti di rimborso del costo del personale comandato presso altre amministrazioni.

- **Obiettivo B.2.5 – Coordinamento attività di prevenzione in materia di salute e sicurezza delle sedi dell'INL.**

Sono state attivate e realizzate le necessarie procedure finalizzate a garantire i servizi essenziali per il funzionamento degli Uffici della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, e sono state, altresì, assicurate le misure operative e gli interventi gestionali per accrescere il prestigio dell'Ispettorato, del suo ruolo e della sua presenza nel contesto sociale, nonché per il miglior perseguimento dei propri fini istituzionali ed il sostegno alle proprie attività.

Nello specifico sono stati garantiti i servizi e le forniture di seguito precisate:

- servizi di interpretariato e di accoglienza<sup>33 34</sup>;

---

<sup>33</sup> Realizzazione presso la sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella settimana dall'11 al 15 novembre 2019, della riunione del Comitato degli Alti Responsabili dell'Ispettorato del Lavoro (*Senior Labour Inspectors Committee – SLIC*), costituito nell'ambito della *DG Employment, Social Affairs and Inclusion* della Commissione europea, per analizzare l'impatto delle politiche comunitarie sull'ispezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuovere soluzioni condivise e scambio di buone prassi tra gli Stati membri.

<sup>34</sup> Realizzazione presso la sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella giornata del 9 dicembre 2019, dell'incontro organizzato dall'Ispettorato congiuntamente al Centro Internazionale di Formazione dell'International Labour Organization (ILO), al Dipartimento di Ispezione del Lavoro dell'ILO a Ginevra, nonché all'Accademia internazionale sull'ispezione del lavoro presso l'ITC/ILO, finalizzato a far conoscere ad una delegazione cinese il sistema italiano di ispezione del lavoro.

- servizi di Rassegna Stampa per l’Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- servizio di manutenzione software e hardware sui dispositivi per la stampa dei tesserini ispettivi;
- servizi di abbonamento alle banche dati giuridiche on line<sup>35</sup>;
- servizi di posta elettronica certificata (PEC) per gli Uffici centrali e territoriali dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- rinnovo<sup>36</sup> dell’abbonamento e supporto al software delle n. 30 licenze IBM CLOUD PRIVATE VIRTUAL PROCESSOR CORE ANNUAL SW SOFTWARE SUBSCRIPTION & SUPPORT RENEWAL per la sede centrale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- fornitura del lotto indivisibile di n. 50 Personal Computer Desktop Lenovo Thinkcentre M725S, comprensivi di dispositivi, ex convenzione desktop 16 – lotto 1, per la sede centrale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro<sup>37</sup>;
- servizi di georeferenziazione Microsoft BING MAPS<sup>38</sup>;
- servizio di telefonia mobile – sim dati per n. 2849 utenze;
- fornitura di n. 2.750 Notebook con schermo touch-screen 2 in 1<sup>39 40</sup>.

Per garantirne l’ordinario funzionamento, si è provveduto a fornire il Reparto Operativo del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro di:

- dispositivi di equipaggiamento (DPI) e dispositivi lampeggianti per le auto di servizio;
- carta e materiale di cancelleria per le esigenze di servizio;
- materiale didattico per il “69° Corso di specializzazione sulla legislazione sociale”.

Per quanto concerne le attività finalizzate al coordinamento delle situazioni locative della sede centrale e delle sedi territoriali dell’Ispettorato, si rappresenta quanto segue.

---

<sup>35</sup> “Leggi d’Italia” e “Il Fisco” della Wolters Kluwer Italia S.R.L.

<sup>36</sup> In collaborazione con la DC PSOTI.

<sup>37</sup> In collaborazione con la DC PSOTI.

<sup>38</sup> In collaborazione con la DC PSOTI.

<sup>39</sup> In collaborazione con la DC PSOTI.

<sup>40</sup> Con decreto n. 862 del 7 novembre 2019 del Direttore Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica, la Stazione appaltante ha provveduto ad approvare in via definitiva la predetta gara e successivamente, con decreto 944 del 28 novembre 2019, ha nominato la Commissione di collaudo e verifica sulla rispondenza dei requisiti delle apparecchiature oggetto della fornitura, la quale nei giorni 30 e 31 dicembre 2019 ha effettuato le verifiche di competenza attestando il buon esito del collaudo stesso.

A seguito del rilascio del nulla osta alla stipula da parte dell’Agenzia del Demanio<sup>41</sup> in data 12 agosto 2019, sono stati stipulati due contratti di locazione relativi ad unità immobiliari site nel Comune di Roma<sup>42</sup> da destinare agli Uffici delle nuove Direzioni centrali<sup>43</sup>.

Per le sedi degli Ispettorati territoriali in regime di occupazione *sine titulo*, si è continuato a monitorare costantemente, presso ogni Ufficio interessato, l’evoluzione dell’iter di perfezionamento dei contratti e si è provveduto ad inviare, a ciascuna sede, specifiche note di sollecito per le diverse situazioni.

#### **4.4.4 Direzione Centrale “Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione”**

La Direzione Centrale Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione, di nuova istituzione, è diventata operativa dal giugno 2019 con la parziale assegnazione del personale.

- **Obiettivo C.2 - Adozione di un modello integrato relativo alla pianificazione strategica, al controllo di gestione ed al ciclo della performance.**

La Direzione Centrale in esame ha curato tutti gli adempimenti degli atti e dei documenti previsti dal ciclo della performance, nel rispetto delle scadenze e delle previsioni legislative:

- predisposizione e successiva pubblicazione della Relazione della Performance, previa validazione da parte dell’OIV del Ministero vigilante;
- integrazione del Piano della Performance ed elaborazione della direttiva di I e II livello, delle schede obiettivo per le nuove direzioni e degli aggiornamenti necessari per le altre Direzioni Centrali, curandone i relativi adempimenti per la pubblicazione;
- predisposizione del Piano della Performance 2020-2022;
- coordinamento e gestione del progetto sperimentale “Progetto di sperimentazione 2019 - indicatori comuni”<sup>44</sup> promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- attività propedeutiche alla realizzazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

---

<sup>41</sup> Direzione Roma Capitale (cfr. nota prot. n. 2019/8305/DRC-ST1 del 2 agosto 2019).

<sup>42</sup> Unità 1: Piazza della Repubblica n. 68, primo piano - Unità 2: Via Vittorio Emanuele Orlando n. 75, secondo piano.

<sup>43</sup> Istituite con il decreto direttoriale n. 8 del 13 febbraio 2019, recante “*Modifica artt. 2 e 6 d.P.C.M. 23 febbraio 2016*”, con il quale è stata modificata la struttura di vertice dell’Ispettorato in applicazione dell’articolo 1, comma 445, lettera b), della legge n. 145 del 30 dicembre 2018.

<sup>44</sup> Progetto che prevede la sperimentazione di indicatori che dovranno poi essere comuni ed utilizzati da tutte le Amministrazioni Statali per la misurazione della performance.

- **Obiettivo C.3 - Mappatura e modellizzazione dei processi organizzativi.**

In un'ottica di miglioramento della struttura organizzativa, è stato avviato un processo di revisione del modello organizzativo, procedendo ad una ricognizione a livello territoriale, attraverso un questionario rivolto ai direttori di sede, per acquisire un contributo, avere una visione più ampia possibile delle attuali strutture ed elaborare una più efficace loro riorganizzazione. A tal fine sono stati istituiti i "laboratori dell'innovazione", che hanno lavorato su processi gestionali e processi operativi.

- **Obiettivo C.4 - Progettazione, gestione, sviluppo ed implementazione delle infrastrutture informatiche, degli applicativi e delle cooperazioni applicative con banche dati di altri enti. Attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale e del piano di e-government.**

In ordine allo **sviluppo dei sistemi informatici** per la semplificazione dei processi di dematerializzazione e digitalizzazione degli archivi, si è provveduto principalmente allo sviluppo di nuovi applicativi, confrontandosi con varie problematiche, quali, ad esempio, la difficoltà nel reperimento di dati certi per l'informatizzazione della base dati dei dipendenti dell'INL.

In merito all'attività di **omogeneizzazione delle dotazioni strumentali informatiche e di potenziamento dell'infrastruttura ICT**, sono state eseguite una serie di attività finalizzate a garantire la continuità del supporto informatico e migliorarne la funzionalità, nonché a presidiare la sicurezza informatica, come meglio di seguito esplicitate:

- rinnovo del Servizio di posta elettronica certificata (PEC) per gli Uffici centrali e territoriali dell'INL<sup>45</sup> e migrazione<sup>46</sup> del servizio dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'INL<sup>47</sup>;
- avvio dell'esercizio del nuovo Cloud INL<sup>48</sup>, interagendo con il fornitore Telecom Italia per la parte infrastruttura, e con i fornitori del contratto SGI – IBM e Sistemi Informativi per la parte di configurazione della piattaforma a microservizi ICP;
- acquisto del certificato SSL per il nuovo Cloud INL di tipo "wildcard" OV (organization

---

<sup>45</sup> Fornendo il supporto tecnico al competente ufficio della DC Risorse Umane.

<sup>46</sup> La migrazione è stata effettuata all'inizio di dicembre 2019.

<sup>47</sup> Predisposizione di circolari e di indicazioni operative rivolte agli utenti del servizio, per la gestione del processo di migrazione, per il backup dei dati e per la comunicazione delle modalità di fruizione del servizio e di segnalazione all'assistenza tecnica di eventuali malfunzionamenti.

<sup>48</sup> Adesione al Contratto Quadro SPC 1-Cloud "Servizi di cloud computing, di sicurezza, di realizzazione di portali e servizi online e di cooperazione applicativa per le pubbliche amministrazioni" – Lotto 2 "Servizi di gestione delle identità digitali e sicurezza applicativa".

validation)<sup>49</sup>;

- acquisto del “Servizio di sicurezza e conduzione infrastrutturale” del nuovo Cloud INL, con particolare riferimento al monitoraggio e alla gestione della sicurezza, alla patch, agli aggiornamenti e al monitoraggio della disponibilità del servizio;
- rinnovo dell’abbonamento e supporto al software di n. 30 licenze IBM CLOUD PRIVATE VIRTUAL PROCESSOR CORE ANNUAL SW SOFTWARE SUBSCRIPTION & SUPPORT RENEWAL per la sede centrale dell’INL, per il periodo dal 1° ottobre 2019 al 30 settembre 2020<sup>50</sup>;
- in merito allo studio preliminare per la migrazione dei servizi ICT e dei colloqui con i fornitori, finalizzato al raggiungimento della completa autonomia ICT, è stata svolta un’analisi preliminare dei vincoli e dei requisiti necessari per la migrazione dei servizi di connettività di rete, dei servizi di fonia, dei servizi di infrastruttura necessari alla gestione delle postazioni di lavoro, delle utenze del personale, degli aggiornamenti software e delle licenze, valutando diversi possibili scenari di transizione e diverse possibili opzioni;
- rinnovo delle firme digitali in scadenza per i Dirigenti delle Direzioni centrali e degli Uffici territoriali, senza alcuna interruzione del servizio.

#### 4.4.5 Direzione Centrale “Controlli, Trasparenza e Comunicazione”

- **Obiettivo D.2 - Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Realizzazione di una procedura audit.**

La Direzione ha curato la pianificazione e la gestione degli adempimenti del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, facendo da raccordo e coordinamento con le iniziative delle altre Direzioni Centrali, nel rispetto delle scadenze previste.

Si è proceduto all’aggiornamento della mappatura dei rischi e sono state attivate due procedure di internal audit<sup>51</sup> a carattere generale.

A titolo esemplificativo, si evidenzia che – tra le attività di prevenzione del fenomeno della corruzione realizzate nell’anno di riferimento – sono stati curati gli adempimenti concernenti l’acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse e di eventuali incompatibilità a ricoprire gli incarichi.

---

<sup>49</sup> Attestazione di autenticità del dominio (ispettorato.gov.it) e dell’Ente proprietario (Ispettorato Nazionale del Lavoro) con possibilità di validare più sottodomini appartenenti al dominio.ispettorato.gov.it

<sup>50</sup> In collaborazione con il competente Ufficio della DC Risorse Umane.

<sup>51</sup> Internal audit sulla Trasparenza, con riferimento alle pubblicazioni effettuate dalle II.TT.LL., ed Internal audit sull’efficacia nell’erogazione dei servizi informatici (sotto forma di questionario).

Si è provveduto, altresì, al consueto monitoraggio delle segnalazioni in attuazione del “Progetto trasparenza e uniformità dell’azione ispettiva”<sup>52</sup>.

- **Obiettivo D.3 - Pianificazione della comunicazione esterna e interna. Realizzazione di un sistema Gestione del diritto di accesso civico e documentale.**

La Direzione ha provveduto agli atti propedeutici l’adozione di un Piano della Comunicazione e ha dato impulso alle attività necessarie al funzionamento dello **Sportello Unico Digitale** per la redazione dei contenuti informativi riferiti all’INL<sup>53</sup>.

Per fronteggiare le problematiche attinenti alla cosiddetta “comunicazione di crisi”, sono state attivate le azioni di informazione ai vertici e si è provveduto alla diffusione della comunicazione istituzionale più opportuna, attraverso i canali del comunicato stampa, web e social.

- **Obiettivo D.4 - Realizzazione del sistema di gestione in materia di protezione dei dati personali.**

In materia di protezione dei dati personali, la Direzione ha coordinato le iniziative delle altre direzioni e, con il supporto del Data Protection Officer (DPO)<sup>54</sup>, ha gestito l’evasione tempestiva delle richieste pervenute ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali sia dalle Direzioni centrali che dagli Uffici del territorio.

La Direzione ha provveduto all’aggiornamento degli atti adottati in ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR)<sup>55</sup> e ha fornito a tutti gli uffici indicazioni per l’attuazione delle misure di sicurezza previste dal Regolamento stesso<sup>56</sup>.

#### **4.5 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

La predisposizione della relazione sulla performance ha rappresentato un importante momento di riflessione, contribuendo ad aumentare il livello di consapevolezza sui punti di

---

<sup>52</sup> Si è registrata un’unica segnalazione ad un Ufficio territoriale - proveniente da un’Associazione di categoria - concernente la presunta difformità, rispetto alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell’esito di un accertamento ispettivo nei confronti di una Agenzia di somministrazione di lavoro.

<sup>53</sup> Incontri presso il Dipartimento per le politiche europee per l’attuazione del Regolamento istitutivo del sopracitato Sportello.

<sup>54</sup> L’incarico di DPO è stato rinnovato nel mese di 2019, individuando l’avvocato Bulgarelli.

<sup>55</sup> A titolo esemplificativo, negli atti negoziali che prevedono il trattamento di dati personali dei dipendenti, dei collaboratori dell’INL o degli interessati utenti e/o soggetti terzi, ciascun contratto stipulato è stato corredato da un atto giuridico con cui, ai sensi dell’art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679, si individua il Responsabile del trattamento dei dati effettuato dal fornitore per conto di questo Ispettorato, nonché la materia oggetto di disciplina, la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali, le categorie di interessati, gli obblighi ed i diritti del titolare del trattamento.

<sup>56</sup> Predisponendo, ad esempio, le procedure per la modalità di segnalazione di incidente di sicurezza (DATA BREACH) all’Autorità Garante della Privacy.

forza e sulle debolezze del ciclo della performance ed il livello di conseguente responsabilizzazione dell'amministrazione nel promuovere azioni positive tese alla riduzione degli aspetti negativi.

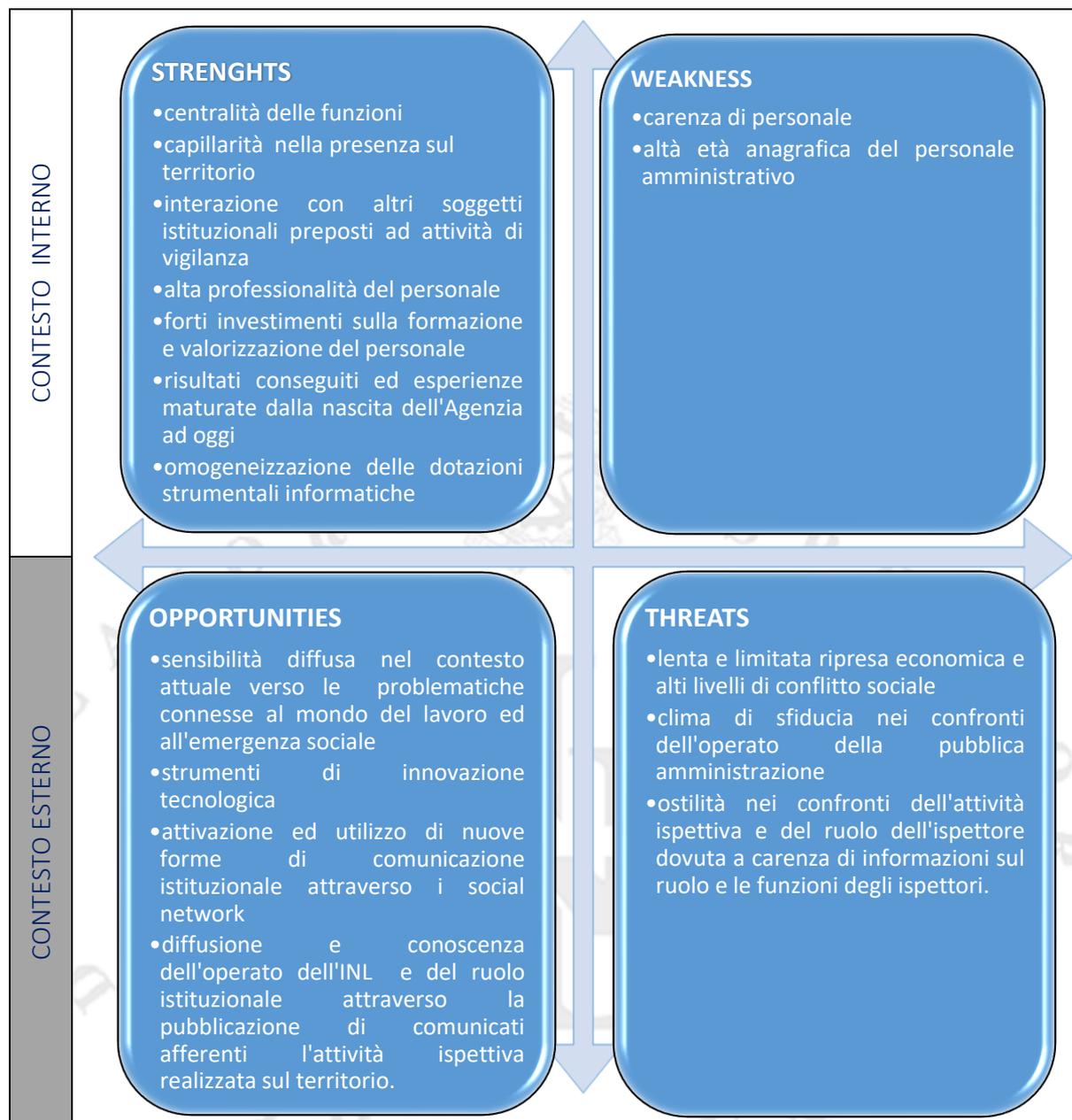
L'impegno profuso dall'Ispettorato nel percorso intrapreso per rendere effettiva la propria piena operatività si è manifestato anche nel ciclo di gestione della performance dell'anno 2019.

Indiscusso punto di forza dell'intero ciclo si è rivelato il contesto interno dell'Ispettorato, che ha potuto contare sull'indubbia competenza e professionalità del suo personale che, pur sotto organico, ha garantito una efficace continuità delle attività contribuendo al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Fondamentale si è rivelato il coordinamento tra i vari soggetti coinvolti all'interno della struttura centrale ed il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative dell'amministrazione, incluse le articolazioni territoriali. La sinergia tra il centro e il territorio, la completezza delle indicazioni fornite dalle stesse e delle informazioni raccolte, la trasparenza e l'*accountability* del processo si sono rivelati i punti di forza della performance organizzativa.

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

FIGURA 14 – ANALISI SWOT RELATIVA ALL'INL.



Tale analisi ha contribuito ad agevolare una valutazione degli obiettivi da raggiungere, tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne che possono influenzare gli esiti finali.

Le variabili interne sono quelle che fanno parte del sistema e sulle quali è stato possibile intervenire, anche alla luce delle attività svolte e dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Quelle esterne, che non dipendono invece dall'organizzazione, possono solo essere tenute sotto controllo e, pertanto, sono state monitorate in modo da sfruttare i fattori positivi e da limitare i fattori che invece rischiavano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

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

Partendo dai propri punti di forza, l'INL ha inteso ed intende orientare il suo operato al superamento delle criticità riscontrate nel ciclo di gestione della performance organizzativa, utilizzando i canali della formazione e della valorizzazione del proprio personale, della trasparenza e della comunicazione istituzionale.

In particolare, l'Ispettorato ha individuato quale priorità la programmata elaborazione ed adozione del Sistema di misurazione e di valutazione della performance, che dovrà apportare i relativi correttivi e dimostrarsi coerente con le più recenti metodologie individuate in materia di pianificazione e di programmazione strategica.

L'INL non è dotato di un proprio Sistema di misurazione e valutazione e, anche per il 2019, 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, anche se nell'anno in esame sono state poste le basi del nuovo sistema che è stato elaborato e sottoposto ad un primo confronto con le OO.SS..

Altro punto critico da superare è la mancanza del bilancio di genere realizzato dall'Agenzia<sup>57</sup>. Lo stesso permetterebbe un'analisi puntuale dell'impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere, nonché la valorizzazione delle principali azioni adottate dall'Ispettorato.

L'INL ha iniziato nell'anno 2019 il percorso per l'elaborazione e l'adozione di un proprio Piano di Azioni Positive.

---

<sup>57</sup> Articolo 10, comma 1, lett. b, D.lgs. 105/2009.

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Piazza della Repubblica, 59

00185 – ROMA

[PianificazioneStrategicaINL@ispettorato.gov.it](mailto:PianificazioneStrategicaINL@ispettorato.gov.it)



Ispettorato Nazionale del Lavoro

Piazza della Repubblica, 59

00185 Roma