



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

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



Indice

PRESENTAZIONE.....	4
1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	6
1.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	6
1.2 Documenti programmatici di riferimento	7
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE	8
2.1 L'Amministrazione.....	8
2.2 Le risorse umane	11
2.3 Le risorse finanziarie.....	12
2.4 Il contesto esterno di riferimento	17
3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – GLI OBIETTIVI DELL'INL.....	20
3.1 Mission Istituzionale.....	21
3.2 L'albero della Performance	22
3.3 Ciclo della Performance	22
4 OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI	25
4.1 Obiettivi strategici	25
4.1.1 Obiettivo strategico n. 1: Vigilanza.....	25
4.1.2 Obiettivo strategico n. 2: Piena operatività dell'Ispettorato	27
4.1.3 Obiettivo strategico n. 3: Continuità dell'azione amministrativa	28
4.1.4 Obiettivo strategico n. 4: Prevenzione della corruzione e trasparenza	29
4.2 Obiettivi di performance organizzativa	30
4.3 Obiettivi di performance operativa	35
4.4 Obiettivi di performance individuale.....	40
4.5 Risultati raggiunti	41
4.5.1 Obiettivi trasversali	41
4.5.2 Direzione Centrale "Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro"	42
4.5.3 Direzione Centrale "Risorse Umane, Finanziarie e Logistica"	49
4.5.4 Direzione Centrale "Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT"	56
4.5.5 Direzione Centrale "Coordinamento Giuridico"	59
4.5.6 Ufficio Comunicazione	61
4.5.7 Ispettorati Interregionali (IIL)	63
4.5.8 Ispettorati Territoriali (ITL)	65
4.6 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali.....	69
5 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	73

Indice figure

Figura 1 – Organigramma struttura centrale.....	9
Figura 2 – Organigramma struttura territoriale IIL e ITL.....	10
Figura 3 – Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2020.	11
Figura 4 – Personale per profili professionali per aree funzionali al 01/01/2020.	11
Figura 5 – Missione istituzionale ed obiettivi strategici INL.....	20
Figura 6 – L'albero della performance.....	22
Figura 7 – Il ciclo della performance.....	23
Figura 8 – Ispezioni effettuate anno 2020.....	43
Figura 9 – Illegaltà nei rapporti di lavoro anno 2020.....	44
Figura 10 – Tasso di irregolarità riscontrato anno 2020.....	44
Figura 11 – Esito monitoraggio performance II.II.LL. per obiettivi- anno 2020.....	64
Figura 12 – Esito monitoraggio performance II.TT.LL. per obiettivi - anno 2020.....	65
Figura 13 – Esito monitoraggio performance II.TT.LL. per obiettivi (facoltativi) - anno 2020.....	67
Figura 14 – Distribuzione del personale di area funzionale per classi di punteggio finale - anno 2020.....	70
Figura 15 – Procedure di conciliazione aree funzionali - anno 2020.....	71
Figura 16 – Distribuzione del personale di area dirigenziale II fascia per classi di punteggio finale - anno 2020.....	72
Figura 17 – Analisi SWOT relativa all'INL.....	74

Indice tabelle

Tabella 1 – Risorse assegnate e rendicontate anno 2020.....	13
Tabella 2 – Prospetto spese per missioni e programmi anno 2020.	14
Tabella 3 – Raffronto impegni 2019 e 2020: scostamenti in valore assoluto e percentuale.	15
Tabella 4 – Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio - anno 2020.	16
Tabella 5 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro.....	31
Tabella 6 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Risorse umane, finanziarie e logistica.....	32
Tabella 7 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT.....	33
Tabella 8 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Coordinamento giuridico.....	34
Tabella 9 – Obiettivi assegnati agli Ispettorati Interregionali (IIL).....	36
Tabella 10 – Obiettivi (obbligatori) assegnati agli Ispettorati Territoriali (ITL).....	38
Tabella 11 – Obiettivi (facoltativi) assegnati agli Ispettorati Territoriali (ITL).....	39



PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2020-2022, approvato con il Decreto Direttoriale n. 9 del 31 gennaio 2020, e nel successivo aggiornamento approvato con il Decreto Direttoriale n.46 del 14 luglio 2020, nonché rispetto alle risorse assegnate alle strutture centrali e territoriali dell'Agenzia, rilevando eventuali scostamenti al fine di monitorare ed eventualmente migliorare il proprio sistema organizzativo.

Il ciclo della performance per il triennio 2020-2022 fa riferimento agli indirizzi forniti dalla Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'INL, siglata il 25 novembre 2019, con la quale le direttive politiche del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali sono state tradotte in obiettivi strategici.

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.

A premessa del presente resoconto annuale è doveroso evidenziare come lo scorso anno l'INL abbia dovuto riconsiderare le priorità degli obiettivi precedentemente prefissati, non discostandosi dai loro intenti di fondo (efficientamento della governance, compattazione delle componenti del sistema, caratterizzazione identitaria dell'Agenzia, valorizzazione del ruolo sociale della funzione ispettiva), ma riconsiderando i percorsi di loro realizzazione per adeguarli agli effetti prodotti dalla pandemia sul tessuto economico-produttivo e sulle modalità di organizzazione e prestazione del lavoro.

La sopravvenuta crisi sanitaria ha, infatti, obbligato ad assumere, come primaria ed inderogabile impellenza, quella di garantire l'integrità e la tenuta del sistema in chiave sia di continuità di prestazione di attività e di erogazione di servizi, sia di doverosa salvaguardia del personale dai rischi del contagio.

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.

A tal fine, inoltre, accogliendo anche i suggerimenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e coerentemente alle Linee guida n. 4 del novembre 2019 fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel 2020 l'Agenzia ha dato corso ad un'indagine interna di benessere organizzativo per rilevare le opinioni ed il grado di soddisfazione dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, volta ad identificare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti.

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, e descrive la mission istituzionale, il ciclo della performance ed il processo di assegnazione degli obiettivi;
- la quarta illustra gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati e i risultati raggiunti.

La relazione si conclude, infine, con una rappresentazione dell'analisi SWOT, che evidenzia i punti di forza e di debolezza dell'INL.

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 2020, anche alla luce dei mutamenti del contesto organizzativo e sociale determinati dalla situazione emergenziale determinata dalla crisi pandemica da Covid-19.

Oltre ad un valore strumentale e gestionale, la relazione rappresenta 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, previo 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 tramite l'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 2020, 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 elencati¹:

- 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 (2019-2021) sottoscritta in data 25 novembre 2019;
- Piano della Performance 2020-2022 - approvato con il Decreto Direttoriale n. 9 del 31 gennaio 2020 ed aggiornato con il Decreto Direttoriale n. 46 del 14 luglio 2020;
- Direttiva di I livello adottata con Decreto Direttoriale n. 24 del 14 aprile 2020 ed integrata con Decreto Direttoriale n. 47 del 14 luglio;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Risorse n. 490 del 22 luglio 2020;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Coord. giuridico n. 3 del 3 agosto 2020;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Risorse n. 499 del 3 agosto 2020;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale del Direttore INL n. 52 del 4 agosto 2020;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Pianificazione n. 11 del 5 agosto 2020;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Tutela n. 1 del 01 settembre 2020.

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

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

In questo capitolo viene analizzato in modo sintetico il contesto di riferimento nel quale sono stati conseguiti i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020.

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, nell'interesse dei cittadini e degli stakeholder interni ed esterni, i principali risultati conseguiti dall'Agenzia nell'esercizio di riferimento, di seguito diffusamente illustrati 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 convenzione², 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.

Dal punto di vista organizzativo, nell'aprile del 2020³ l'Ente ha dato corso ad una nuova riorganizzazione interna, modificando l'assetto organizzativo già rimodulato nel 2019⁴, al fine di rafforzare le funzioni di governance e di indirizzo dell'INL, rendendole maggiormente aderenti alle esigenze operative e gestionali dell'Amministrazione e con l'intento, tra l'altro, di conseguire un

² 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.

³ Con decreto direttoriale n. 22 del 06.04.2020 sono state istituite la Direzione centrale Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro e la Direzione centrale Coordinamento giuridico, tra le quali sono state redistribuite - con una rimodulazione di compiti, obiettivi e gravitazione dei carichi di lavoro - le competenze facenti prima capo alla Direzione centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso e alla Direzione centrale Controlli, trasparenza e comunicazione, nonché l'Ufficio Comunicazione. Le attribuzioni della DC Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT sono rimaste invariate, ma con una differente distribuzione delle attività tra gli uffici.

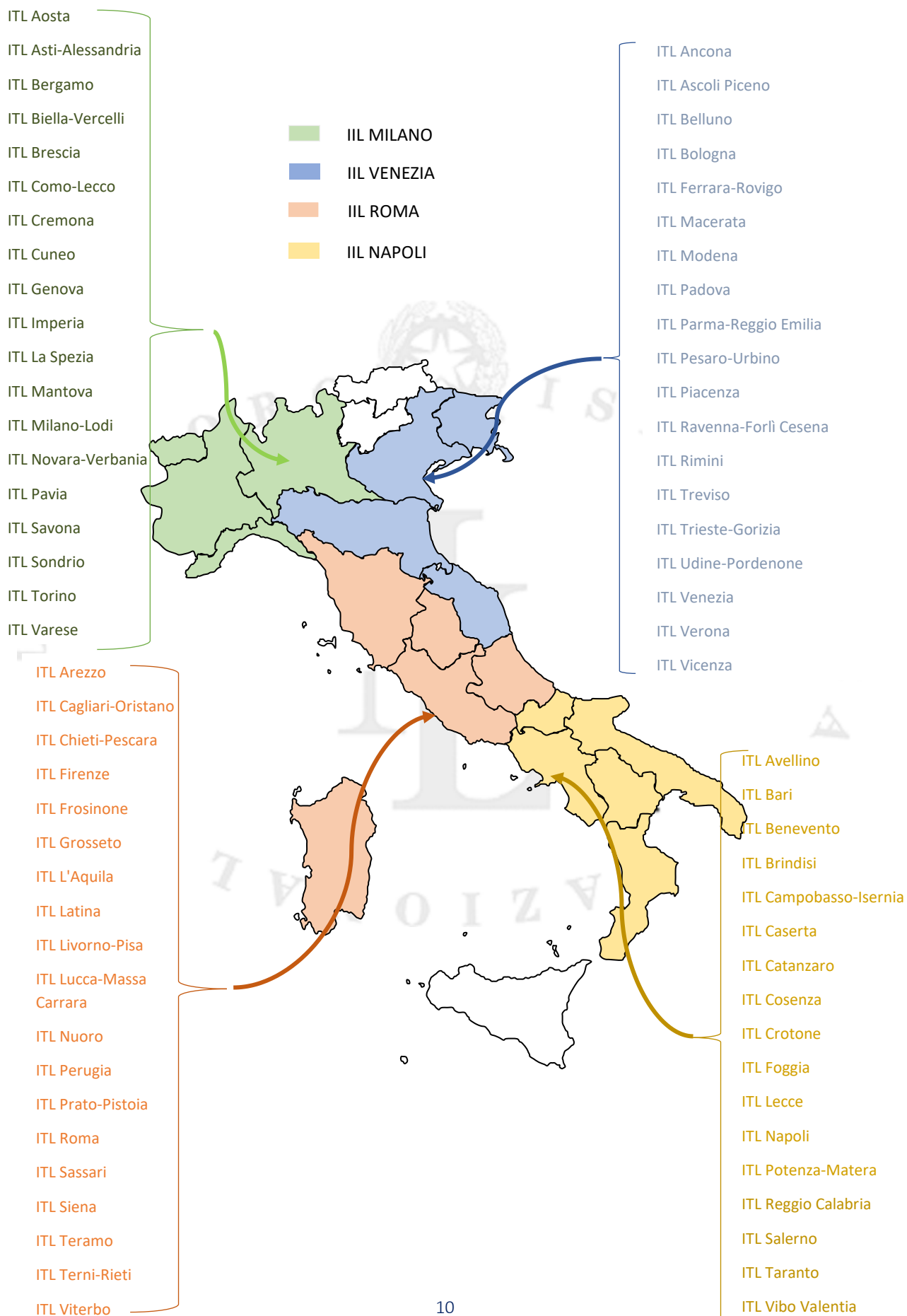
⁴ Decreti Direttoriali n. 8 e n. 9 emanati il 13 febbraio 2019.

sempre maggior grado di interazione tra le articolazioni centrali e periferiche, 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 2020 risultava corrispondere ad un totale complessivo di 4.857 unità (con un decremento del 7% rispetto al 2019 che registrava 5.229 unità), a cui vanno aggiunte 384 unità di forza effettiva occupata presso il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 19 unità), del “Reparto Operativo (22 unità), dei “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 55 unità) e dei “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 289 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 01/01/2020.

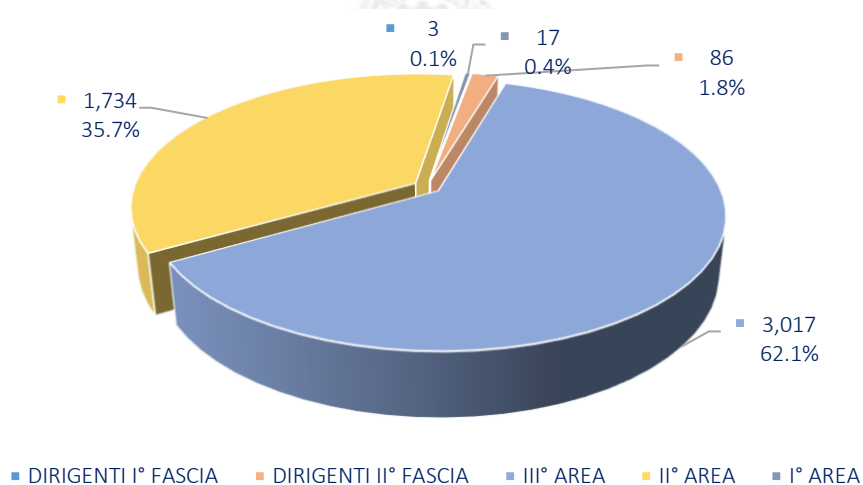
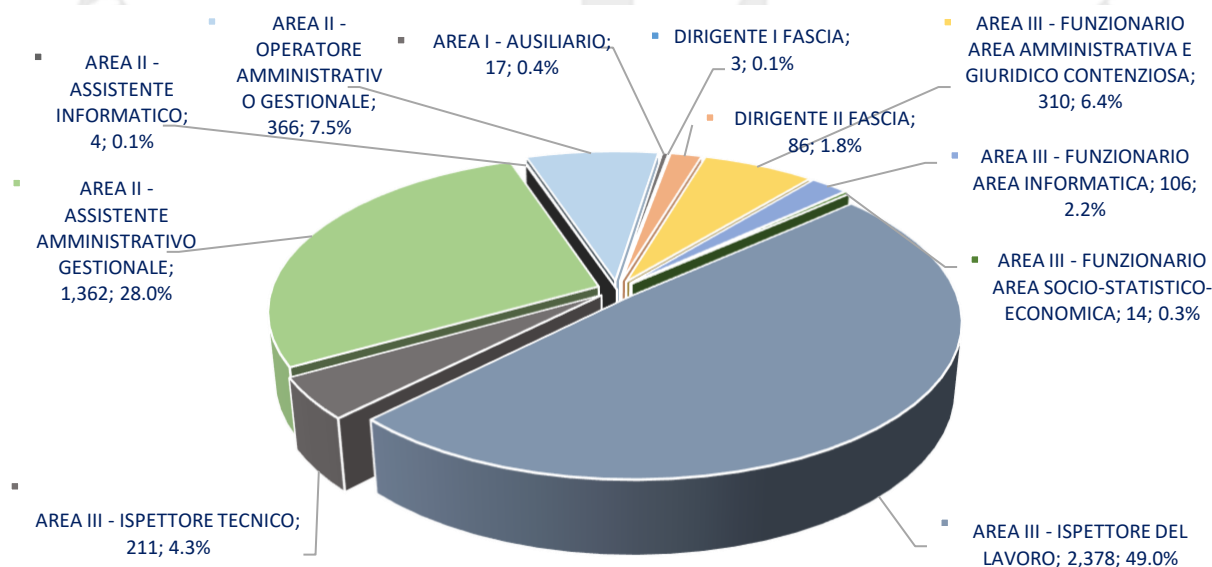


FIGURA 4 – PERSONALE PER PROFILI PROFESSIONALI PER AREE FUNZIONALI AL 01/01/2020.



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 2020⁵, 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 2020.

Si riporta, altresì, la tabella che classifica la spesa per missioni e programmi anno 2020.



⁵ Approvato con Delibera n. 1 del 30 aprile 2021. Consultabile al seguente link www.ispettorato.gov.it.

TABELLA 1 – RISORSE ASSEGNATE E RENDICONTATE ANNO 2020.

Denominazione	Gestione della Competenza 2020							Gestione di Cassa 2020				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	225.986.038,16	46.591.771,98	2.761.720,59	269.816.089,55	210.583.658,88	15.205.015,26	225.788.674,14	281.389.647,49	222.056.010,21	0	59.333.637,28	15.205.092,32
IMPOSTE E TASSE	16.709.659,00	3.347.495,04	182.893,02	19.874.261,02	15.747.360,41	2.311.482,96	18.058.843,37	20.124.735,65	15.961.154,69	0	4.163.580,96	2.329.671,18
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	56.314.855,84	28.079.247,17	4.131.891,08	80.262.211,93	32.148.152,00	12.700.864,87	44.849.016,87	87.328.808,75	36.645.829,64	0	50.682.979,11	14.753.854,01
TRASFERIMENTI CORRENTI	0	1.045.813,72	0	1.045.813,72	1.045.813,72	0	1.045.813,72	1.045.813,72	1.045.813,72	0	0	0
RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	22.409.645,00	2.722.592,00	0	25.132.237,00	24.532.999,95	440.504,72	24.973.504,67	25.482.611,20	24.883.374,15	0	599.237,05	440.504,72
ALTRE SPESE CORRENTI	4.630.000,00	200.000,00	0	4.830.000,00	1.392.214,04	42.891,54	1.435.105,58	5.729.884,53	2.017.442,14	0	3.712.442,39	367.491,83
SPESE CORRENTI	326.050.198,00	81.986.919,91	7.076.504,69	400.960.613,22	285.450.199,00	30.700.759,35	316.150.958,35	421.101.501,34	302.609.624,55	0	118.491.876,79	33.096.614,06
INVESTIMENTI	1.266.280,00	14.188.180,78	7.573.058,00	7.881.402,78	873.174,48	2.775.446,33	3.648.620,81	18.276.864,87	7.244.436,23	0	11.032.428,64	5.557.019,90
SPESE IN CONTO CAPITALE	1.266.280,00	14.188.180,78	7.573.058,00	7.881.402,78	873.174,48	2.775.446,33	3.648.620,81	18.276.864,87	7.244.436,23	0	11.032.428,64	5.557.019,90
PARTITE DI GIRO	65.000.000,00	2.940.648,16	791.243,14	67.149.405,02	47.239.059,21	6.895.835,87	54.134.895,08	67.230.669,94	54.095.810,76	0	13.134.859,18	6.900.775,20
USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	65.000.000,00	2.940.648,16	791.243,14	67.149.405,02	47.239.059,21	6.895.835,87	54.134.895,08	67.230.669,94	54.095.810,76	0	13.134.859,18	6.900.775,20
Totale Uscite	392.316.478,00	99.115.748,85	15.440.805,83	475.991.421,02	333.562.432,69	40.372.041,55	373.934.474,24	506.609.036,15	363.949.871,54	0	142.659.164,61	45.554.409,16
Avanzo Finanziario							32.413.484,32					
Avanzo di Cassa					66.347.305,04							
Totale	392.316.478,00	99.115.748,85	15.440.805,83	475.991.421,02	399.909.737,73	40.372.041,55	406.347.958,56	506.609.036,15	363.949.871,54	0	142.659.164,61	45.554.409,16

TABELLA 2 – PROSPETTO SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI ANNO 2020.

Ispettorato Nazionale del Lavoro			
PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI		RENDICONTO 2020	
		Competenza	Cassa
Missione 026 - Politiche per il lavoro			
	026.002 Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	39.472.757,44	37.301.885,97
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 026.002	39.472.757,44	37.301.885,97
	026.003 Servizi territoriali per il lavoro	279.967.794,69	248.688.425,65
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 026.003	279.967.794,69	248.688.425,65
	Totale Missione 026	319.440.552,13	285.990.311,62
Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche			
	032.002 Indirizzo politico	335.887,94	310.091,52
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 032.002	335.887,94	310.091,52
	032.003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	23.139,09	22.970,34
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 032.003	23.139,09	22.970,34
	Totale Missione 032	359.027,03	333.061,86
Missione 033 - Fondi da ripartire			
	033.001 Fondi da assegnare	0,00	0,00
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 033.001	0,00	0,00
	Totale Missione 033	0,00	0,00
Missione 099 - Servizi conto terzi e partite di giro			
	099.001 Servizi conto terzi e partite di giro	54.134.895,08	47.239.059,21
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 099.001	54.134.895,08	47.239.059,21
	Totale Missione 099	54.134.895,08	47.239.059,21
	TOTALE GENERALE MISSIONI	373.934.474,24	333.562.432,69

L'esercizio finanziario si è concluso con un avanzo di competenza pari a **euro 32.413.484**, quale differenza tra il totale delle entrate accertate e il totale delle uscite impegnate.

Si riporta, a seguire, la tabella che raffronta gli impegni per gli anni 2019 e 2020, con i relativi scostamenti in valore assoluto e percentuale.

TABELLA 3 – RAFFRONTO IMPEGNI 2019 E 2020: SCOSTAMENTI IN VALORE ASSOLUTO E PERCENTUALE.

SPESE CLASSIFICATE PER TITOLI	TOTALE IMPEGNI 2020	TOTALE IMPEGNI 2019	SCOSTAMENTO V.A.	SCOSTAMENTO V. %
1.1 - Redditi da lavoro dipendente	225.788.674	197.559.888	28.228.786	14,29
1.2 - Imposte e Tasse	18.058.843	12.544.208	5.514.635	43,96
1.3 - Acquisto di beni e servizi	44.849.016	41.810.595	3.038.421	7,27
1.5 - Trasferimenti correnti	1.045.813	0	1.045.813	-
1.6 - Rimborsi e poste correttive entrate	24.973.504	22.367.402	2.606.102	11,65
1.7 - Altre spese correnti	1.435.105	2.965.939	-1.530.834	-51,61
Totale spese correnti	316.150.955	277.248.032	38.902.923	14,03
Totale spese in conto capitale	3.648.620	6.846.000	-3.197.380	-46,70
Totale partite di giro	54.134.895	54.609.261	-474.366	-0,87
Totale generale spesa	373.934.470	338.703.294	35.231.176	10,40
Avanzo di competenza	32.413.484	57.381.284	-30.374.727	-52,93

Come si evince dalla precedente tabella, le uscite complessivamente impegnate nel 2020 sono aumentate rispetto allo scorso esercizio del 10%. La spesa corrente, in particolare, mostra una crescita nel 2020 rispetto allo scorso esercizio più alta del 14%. La componente che cresce di più in valore assoluto è quella inerente la voce "redditi da lavoro lordo dipendente". Anche la spesa "Imposte e Tasse" cresce soprattutto per la componente IRAP (+ 43,96%), così come la componente "rimborsi e poste correttive entrate" (+ 11,6%).

In controtendenza le "Altre spese correnti" si dimezzano rispetto al 2019 (-51,61%), per effetto di una minore spesa per sanzioni, risarcimenti e indennizzi.

TABELLA 4 – PIANO DEGLI INDICATORI E DEI RISULTATI ATTESI DI BILANCIO - ANNO 2020.⁶

Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio - previsione 2020-2022 Ispettorato Nazionale del Lavoro									
Missione	Programma	Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo	Risultato atteso		
							2020	2021	2022
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 dell'Amministrazione	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 Rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV/Punteggio massimo conseguibile	100%	100%	100%
		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 e affari per le amministrazioni di competenza	D) Gestione delle risorse umane e finanziarie	Assicurare i pagamenti dovuti mediante utilizzo delle somme assegnate a bilancio per la sede Centrale, e coordinare le sedi territoriali affinché rispettino i tempi medi di pagamento	tempestività dei pagamenti	realizzazione finanziaria	Somma algebrica, per ciascuna fattura emessa per la sede centrale a titolo corrispettivo di transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicato per l'importo dovuto/somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	=<100	=<100	=<100
			Assicurare una adeguata programmazione dell'impiego delle	livello di impegno della spesa	realizzazione finanziaria	Somme pagate/Totale somme impegnate	85%	85%	85%
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Servizi e affari per le amministrazioni di	E) Comunicazione	Assicurare una comunicazione istituzionale efficace	Consultazione del portale istituzionale	Risultato (output)	Numero totale di accessi unici al portale istituzionale/365	650	700	750
		F) Tecnologie	Incrementare l'autonomia da MLPS in ambito informatico	Grado di realizzazione dei progetti	Risultato (output)	attività realizzate/attività programmate	100%	100%	100%

⁶ Consultabile al seguente link www.ispettorato.gov.it.

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 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.

In particolare, per la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ispettorato, nell'anno in esame è risultato indispensabile attivare specifiche sinergie con tutti i soggetti istituzionali coinvolti nella gestione dell'emergenza pandemica, finalizzate ad assicurare la continuità, in un'ottica di efficientamento, dell'attività di vigilanza in tutti gli ambiti di competenza, rendendosi parte attiva per calibrare la mission istituzionale secondo una policy orientata, per un verso, ad assecondare un processo di ripresa non ulteriormente erosivo della sfera del "lavoro regolare" e, per altro verso, a valorizzare la valenza sociale della funzione ispettiva, caratterizzandola in chiave di "tutela generale dei rapporti e delle condizioni di lavoro"⁷.

Inoltre, è stato riconsiderato il quadro delle priorità della programmazione e delle metodologie d'intervento, degli obiettivi operativi da affidare alle sedi territoriali e delle logiche di loro misurazione, del rapporto stesso tra centro e territorio nella ricognizione delle problematiche emergenti e nella individuazione di linee d'azione coerenti e condivise.

Proficuo è stato il confronto interistituzionale all'interno delle Commissioni di coordinamento⁸, 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.

Ed è nel contesto di mutate complessità dello scenario "post COVID-19" che l'Ispettorato ha improntato il proprio atteggiarsi nell'attuale sistema dei "controlli anti COVID-19", prendendovi parte attiva in una veste coerente con i registri di prevenzione, promozione,

⁷ Nel mese di giugno è stata licenziata una rivisitazione del "Documento di programmazione dell'attività di vigilanza" ed è stato proposto uno schema aggiornato di "Convenzione per la regolamentazione dei rapporti tra Ministero del Lavoro e Ispettorato per il triennio 2020-2022". Di seguito, con decreto direttoriale n. 46 del 14.07.2020 è stato coerentemente aggiornato il Piano della performance 2020-2022 adottato ad inizio anno.

⁸ Art. 3 e seguenti del d.lgs. n. 124/2004.

informazione ed assistenza che si rinvergono nella cifra identitaria dei suoi fondamenti normativi. Su richiesta del Ministero degli Interni, sono stati realizzati interventi sinergici di azione nell'ambito del sistema di controlli sull'osservanza dei c.d. "protocolli anti COVID-19" coordinati dalle Autorità di Pubblica Sicurezza, ampliando il proprio spettro di azione con il fattivo e consistente utilizzo della professionalità e competenza dei propri funzionari ispettivi.

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 e all'applicazione dei protocolli anti COVID-19 nelle verifiche ispettive.



3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – GLI OBIETTIVI DELL'INL

La “Missione Istituzionale e gli obiettivi strategici dell'INL” per il triennio 2020-2022 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 stakeholder;
- 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 vigilanza⁹;
- supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive¹⁰;
- coordinamento delle attività di prevenzione e promozione della legalità finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare¹¹;
- 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.

⁹ Ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

¹⁰ In ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

¹¹ 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.

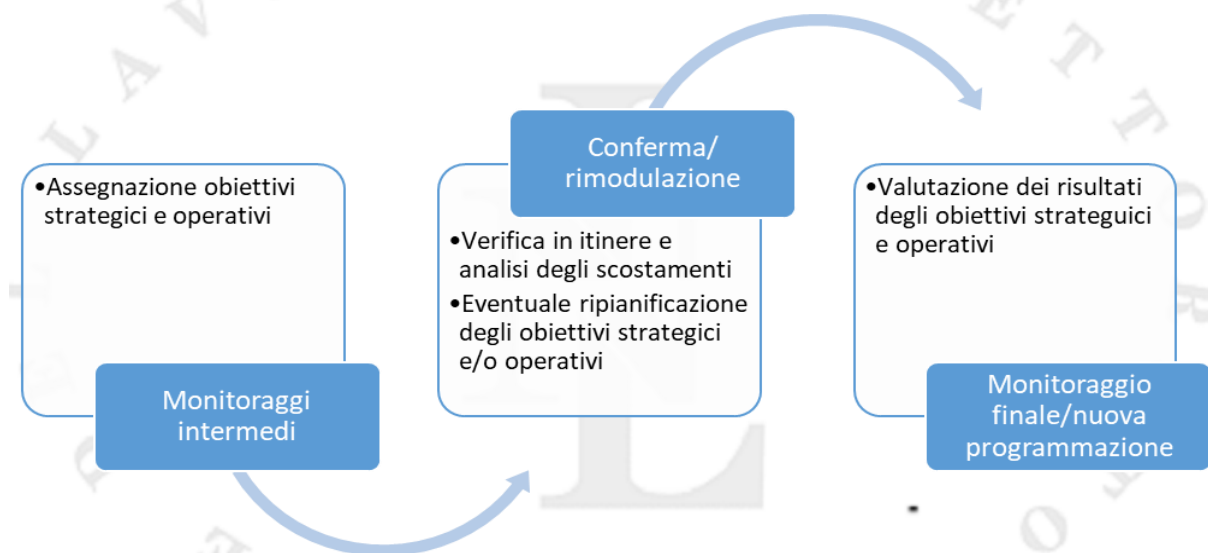
Nelle “Schede obiettivo I livello”, cui si rinvia, risultano evidenziati per ogni obiettivo specifico triennale i correlati obiettivi annuali e le fasi di attuazione.

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 le verifiche finali l’Agenzia ha predisposto delle tabelle di riepilogo, e la raccolta dati è stata operata in sinergia tra gli applicativi a disposizione e la collaborazione degli uffici centrali e territoriali. L’Agenzia, tramite la DC Pianificazione, sta sviluppando appositi applicativi informatici che supportino, in futuro, il monitoraggio delle fasi della performance.



4 OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

4.1 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi individuati dall'INL nel Piano della Performance 2020-2022, rimodulato¹² necessariamente anche a seguito della situazione pandemica, sono:

- legati all'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale nel mutato scenario pandemico;
- 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, anche alla luce della situazione emergenziale ed alle mutate modalità organizzative del lavoro;
- 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 allegare al Piano della Performance 2020-2022¹³. 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 2020 dell'INL, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ispettorato al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it>.

4.1.1 Obiettivo strategico n. 1: Vigilanza

In ragione della situazione venutasi a determinare a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, le linee programmatiche dell'attività di vigilanza per l'anno 2020 sono state rimodulate con il documento di programmazione annuale dell'attività di vigilanza, unitamente di conseguenza agli indicatori della direttiva di II livello degli Uffici territoriali.

L'aggiornamento della programmazione¹⁴, adottato dal Direttore Generale dell'INL nell'intento di orientare la conduzione della vigilanza ispettiva ad una funzione di

¹² Aggiornato con il Decreto Direttoriale n. 46 del 14 luglio 2020.

¹³ Consultabili sul sito istituzionale al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it/>.

¹⁴ Trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota prot. n. 207 del 12.06.2020.

accompagnamento della ripresa delle attività produttive in condizioni di sicurezza e nel rispetto della legalità¹⁵, ha tenuto conto dei mutamenti intervenuti nello scenario di riferimento basandosi su tre direttive principali:

- la valorizzazione della funzione di tutela sociale e supporto al sistema produttivo del personale ispettivo, da esercitarsi anche attraverso l'implementazione delle attività di prevenzione e promozione della sicurezza e legalità;
- la "centralità" dei lavoratori e delle parti sociali, alle cui esigenze deve essere assicurata priorità d'intervento;
- l'orientamento prioritario delle attività di vigilanza al contrasto degli illeciti di più avvertito disvalore sociale ed economico ed alla effettiva tutela dei lavoratori.

In tale prospettiva, il presidio del territorio è stato assicurato non soltanto attraverso lo svolgimento di un elevato numero di accessi in azienda – comunque garantito, nonostante le condizioni contingenti oggettivamente complesse e limitanti – ma soprattutto attraverso lo sviluppo di interventi selezionati in ragione di una attenta analisi del tessuto produttivo e dei fenomeni di irregolarità locali, nonché attraverso il rafforzamento delle relazioni e di ogni utile flusso informativo con le parti sociali e le altre istituzioni interessate e una puntuale valutazione ed opportuna selezione delle realtà aziendali da sottoporre a verifica.

La nuova impronta che si è inteso dare alla programmazione dell'attività di vigilanza si è naturalmente riflessa anche sugli obiettivi di performance assegnati ai servizi ispettivi degli Uffici territoriali e alla Direzione centrale preposta al loro coordinamento.

Alle strutture dell'Ispettorato sono stati, infatti, assegnati non più obiettivi legati al numero degli accessi ed al tasso di irregolarità riscontrato (parametri espunti anche dal documento di programmazione), ma *targets* volti a valorizzare e ad incentivare le attività funzionali a dar corpo alle citate caratterizzazioni di tutela sociale e di promozione della legalità.

Lo svolgimento dei controlli ispettivi è stato orientato sui fenomeni più rilevanti e nei settori maggiormente esposti a rischio, pur in un quadro di flessibilità necessaria a consentire una diversa modulazione degli interventi a seconda del contesto territoriale interessato.

La Direzione centrale Tutela ha curato, altresì, l'organizzazione, il coordinamento e la promozione dell'uniformità degli interventi ispettivi, definendo modalità operative di stretto

¹⁵ In conformità alle analisi del quadro di situazione rimesse all'attenzione del Ministro pro-tempore con note prot. n. 157 del 23.04.2020 e n. 193 del 25.05.2020.

raccordo tra i lavori della Commissione centrale e quelli delle Commissioni regionali di programmazione¹⁶.

La definizione degli indicatori di performance degli uffici territoriali per la prima volta ha tenuto conto anche delle attività riconducibili ai servizi all'utenza, ed ha individuato specifici obiettivi tesi a uniformare e ottimizzare la tempestività e continuità dei servizi all'utenza e il grado di soddisfazione dell'utenza con gli accordi ex art 410 c.p.c..

Particolare attenzione è stata rivolta, infine, alla promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale, prevista dall'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004. L'attività informativa, infatti, ha formato oggetto prioritario dell'aggiornamento del documento di programmazione ed è stata contemplata nella definizione degli indicatori di performance degli Uffici, nonché oggetto di apposito documento per l'indirizzo dell'attività di informazione, promozione e prevenzione degli Ispettorati territoriali e per il relativo monitoraggio.

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 per garantire i servizi forniti ai cittadini.

Sono state poste in essere, pertanto, le attività necessarie a garantire la piena ed efficiente operatività della struttura.

In continuità con il precedente periodo, nell'ambito del piano per il raggiungimento dell'autonomia nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) è stato dato impulso al processo di sviluppo dei sistemi informatici, finalizzato alla definitiva dismissione del regime di avalimento dal Ministero.

La gestione dell'emergenza sanitaria ha reso, tuttavia, necessario riprogrammare le attività attraverso la ridefinizione delle priorità e la rimodulazione degli interventi operativi.

Si è dovuta, pertanto, anticipare la reingegnerizzazione delle componenti applicative non fruibili in cloud, dando priorità alle attività propedeutiche al conseguimento degli obiettivi prefissati nei profili gestionali, amministrativi ed informatici, al fine di ottenere maggiore prestazionalità nella gestione del lavoro in modalità agile.

¹⁶ L'analisi dei verbali delle Commissioni regionali di coordinamento e gli incontri mirati con i Direttori degli Ispettorati Interregionali del lavoro hanno sempre preceduto la convocazione delle riunioni della Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza, assicurando pertanto ai membri della stessa Commissione centrale una puntuale rappresentazione delle esigenze operative, delle proposte e dei contributi formulati dai diversi territori.

Va evidenziata la tempestiva soluzione attuata dall'INL a fronte delle criticità derivanti dalle misure governative di contenimento del contagio da COVID-19, per garantire e uniformare i servizi all'utenza su tutto il territorio nazionale. In deroga alla prassi in uso è, difatti, stata ammessa la possibilità della convalida "a distanza" delle dimissioni nel periodo "protetto", utilizzando dei modelli prontamente predisposti per il periodo emergenziale e resi disponibili online per gli utenti, concernenti la richiesta di rilascio del provvedimento di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri.

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

Ai sensi dell'art. 2 della Convenzione ed in ragione della natura strumentale dell'Agenzia, anche per il 2020 l'Ispettorato ha fornito al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il supporto necessario a garantire la continuità operativa ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

A tal fine, per il tramite sia degli Uffici centrali che di quelli territoriali, viene assicurato lo svolgimento di tutte le necessarie attività di natura amministrativa, anche attraverso l'elaborazione di note interpretative e/o istruzioni operative, che in particolare nel 2020 sono risultate indispensabili in ragione delle esigenze di chiarimento scaturite dall'attuazione delle normative emergenziali, nonché dai quesiti ricevuti dal territorio, anche per garantire il coordinamento e l'uniformità delle attività dell'INL.

Nel corso dell'anno, come si è già sopra fatto cenno, è altresì proseguita – anche se fortemente condizionata dall'evolvere dell'emergenza sanitaria – la gestione di diversi progetti finanziati dai fondi nazionali ed europei in materia di vigilanza sul lavoro e la realizzazione di alcune delle azioni da essi previsti, con particolare riferimento a:

- "SU.PR.EME.", finanziato dal fondo *AMIF-Emergency Funds* (AP 2019) della Commissione Europea- *DG Migration and Home Affairs*, per il periodo ottobre 2019 - aprile 2021;
- "A.L.T. Caporalato! – Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro", finanziato dal Fondo per le politiche migratorie - Anno 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali -Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, per il periodo agosto 2019 - luglio 2021, per il contrasto del caporalato nelle regioni del Sud, del Centro e Nord Italia;
- "Progetto per l'individuazione di strumenti innovativi utili a semplificare i rapporti tra l'Ispettorato nazionale del lavoro e il mondo del lavoro", finanziato dalla *DG Reform* della

Commissione europea e finalizzato a supportare l'INL nello sviluppo di un piano d'azione utile a migliorare i rapporti di INL con i datori di lavoro ed in particolare le PMI, nonché a facilitare la corretta comprensione delle disposizioni vigenti in materia di instaurazione e gestione dei rapporti di lavoro, ed, infine, a sviluppare un piano di comunicazione efficace per sostenere la sua azione.

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

Nella definizione degli obiettivi specifici dell'INL, particolare attenzione è stata riservata, con le direttive di I e II livello, all'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza, stante l'esigenza di garantire, anche in collegamento con il Piano della Performance, gli obiettivi di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e di promuovere l'etica e l'integrità della PA.

Il concetto di anticorruzione, nella sua accezione più ampia, implica infatti una logica di efficace prevenzione della corruzione, prima ancora che di contrasto e repressione della illegalità e della violazione dei doveri correlati alle funzioni pubbliche e agli interessi generali.

In tale ottica, la trasparenza, oltre a costituire autonomo aspetto dell'agire amministrativo, diviene strumento fondamentale per tutte le attività poste in essere dall'INL, da attuarsi attraverso obiettivi trasversali, a livello centrale e periferico.

Per effetto dell'intervenuto riordino degli Uffici centrali, le attività in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono state assegnate all'Ufficio II - Audit interno, anticorruzione e trasparenza - della Direzione centrale Coordinamento giuridico, che ne cura la gestione assicurando, altresì, il necessario coordinamento dell'attività del RPCT con tutti gli altri uffici dell'INL.

4.2 Obiettivi di *performance* organizzativa

Gli obiettivi operativi dell’Agenzia relativi all’anno 2020, fissati nelle direttive di I livello ed assegnati ai Direttori Centrali dal Direttore dell’INL, rispecchiano quanto previsto dagli obiettivi strategici sopra descritti.

Le tabelle che seguono riportano per ciascuna Direzione Centrale:

- le linee strategiche e i relativi obiettivi annuali assegnati, con i rispettivi pesi in %;
- gli indicatori associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target;
- i risultati conseguiti nell’anno di riferimento con indicati gli scostamenti rispetto ai *target*, più ampliamenti descritti nei paragrafi seguenti.

Tutte le Direzioni centrali sono assegnatarie dell’obiettivo trasversale “Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell’Ispettorato”, nell’ambito della linea strategica “Presidiare la legalità” (LS6).

TABELLA 5 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE TUTELA, SICUREZZA E VIGILANZA DEL LAVORO

Linee strategiche	Obiettivi		Peso %	Indicatori			Valori indicatori		Risultato conseguito	
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Target 2020	% di conseguimento (annuale) ^A	% di scostamento (annuale) ^B
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	LS1.01	Ridefinire le linee d'indirizzo dell'attività di vigilanza a seguito dell'emergenza sanitaria.	12,40%	Efficienza tecnica	Aggiornamento del documento di programmazione dell'attività di vigilanza	N° documenti redatti	Numero	>=1	100%	0%
	LS1.02	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi.	12,40%	Efficienza tecnica	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza»	N° comunicati/indicazioni emesse	Numero	6	100%	+16,6%
	LS1.03	Indirizzare i controlli sui settori e i fenomeni a maggior rischio di irregolarità	12,40%	Efficienza tecnica	Ridefinire indicatori di performance degli ILL e ITL tesi a valorizzare gli aspetti qualitativi e di orientamento dell'attività degli Uffici in coerenza con il documento di programmazione ed eventuali successivi aggiornamenti	Documenti elaborati e trasmessi agli Uffici	Si/No	Si	100%	0%
	LS1.04	Incrementare e uniformare la tutela contributiva dei lavoratori	12,40%	Efficacia	Uniformare i sistemi di calcolo degli ITL	Adozione utility dedicata al calcolo degli imponibili retributivi e contributivi e successiva implementazione.	Si/No	Si	100%	0%
	LS1.05	Elaborazione di attività di analisi preventiva all'attivazione di vigilanze relative a fenomeni di irregolarità o realtà produttive multilocalizzate	12,40%	Efficacia	Attuazione di vigilanze c.d. "speciali" o "straordinarie" o legate a progetti speciali promossi dalla DC Tutela	N: N° vigilanze attuate D: N° 4 vigilanze programmate	%	100	100%	+550%
	LS1.06	Assicurare la continuità dei servizi all'utenza erogati dagli Uffici territoriali anche attraverso modalità telematiche	8,26%	Efficienza tecnica	Documento per l'indirizzo dell'attività connessa ai servizi all'utenza resi dagli Uffici sul territorio ed eventuali successivi aggiornamenti	Documenti elaborati e trasmessi agli Uffici	Si/No	Si	100%	0%
	LS1.07	Assicurare un'adeguata attività di informazione, promozione e prevenzione per diffondere la cultura della legalità sul lavoro in tutto il territorio nazionale	12,40%	Efficienza tecnica	Documento per l'indirizzo dell'attività di informazione, promozione e prevenzione degli Uffici sul territorio ed eventuali successivi aggiornamenti	Documenti elaborati e trasmessi agli Uffici	Si/No	Si	100%	0%
	LS1.08	Presentare proposte di progetti finanziati da fondi nazionali o comunitari nelle materie di competenza della Direzione Centrale Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro o	8,26%	Efficacia	Volume di produzione di proposte di progetti finanziati da fondi nazionali o comunitari o di gestione di progetti in essere	N° proposte di progetto presentate alle Autorità competenti o di progetti in essere gestiti	Numero	1	100%	+300%
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.07	Attuare iniziative di aggiornamento e/o emanare istruzioni operative a favore dei referenti IMI dell'Ispettorato.	8,26%	Efficienza tecnica	Volume di iniziative e/o di istruzioni operative per referenti IMI di INL	N° iniziative attuate e/o istruzioni operative emanate	Numero	1	100%	+100%
Presidiare la legalità (anche attraverso un approccio "dinamico" ai mutamenti del tessuto produttivo e del mercato del lavoro indotti dalle misure che si sono dovute adottare per fronteggiare l'emergenza epidemiologica)	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	0,83%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	100	100%	0%

Totale pesi 100,00%

TABELLA 6 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA

Linee strategiche	Obiettivi		Peso %	Indicatori			Valori indicatori		Risultato conseguito	
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Target 2020	% di conseguimento (annuale) ^A	% di scostamento (annuale) ^B
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.01	Incentivare la trasversalità delle esperienze.	4,13%	Efficacia	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	N: N° dipendenti che hanno cambiato Ufficio territoriale (IIL e ITL) D: N° totale dipendenti in servizio	%	2	100%	0%
	LS3.02	Incentivare il ricorso al telelavoro e/o lavoro agile, in particolare nel periodo di emergenza epidemiologica.	4,13%	Efficacia	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	N: N° domande accolte D: N° domande pervenute	%	50	100%	+98,6%
	LS3.03	Assicurare la tempestività della presentazione alle OO.SS. delle proposte datoriali per la ripartizione del fondo risorse decentrate.	16,53%	Efficienza tecnica	Tempestività di presentazione delle proposte datoriali per la ripartizione del fondo risorse decentrate	Data di presentazione proposte datoriali meno Data ultimo accertamento entrate dell'anno di riferimento	Giorni	< 30	100%	0%
	LS3.04	Assicurare la continuità degli incarichi dirigenziali attivando le relative procedure di conferimento con tempestività.	8,26%	Efficacia	Grado di tempestività di attivazione delle procedure di conferimento di incarichi	N: N° procedure di conferimento attivate entro 15 giorni dalla scadenza dei relativi incarichi D: N° incarichi in scadenza	%	95	100%	+5,26%
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.03	Assicurare il rispetto dei tempi di pagamento delle spese di funzionamento delle sedi.	16,53%	Efficienza tecnica	Grado di tempestività dei pagamenti delle spese di funzionamento delle sedi	N: N° ordinativi di pagamento inviati alla banca cassiera entro 60 giorni dalla presa in carico D: N° ordinativi di pagamento emessi entro 90 giorni dalla presa in carico	%	90	100%	+11,11
	LS4.04	Assicurare un'adeguata tempistica di evasione dei provvedimenti di quiescenza.	4,13%	Efficienza tecnica	Grado di tempestività di evasione dei provvedimenti di quiescenza	N: N° provvedimenti adottati entro 120 giorni D: N° totale provvedimenti adottati	%	70	100%	+42,86%
	LS4.05	Assicurare un'efficiente gestione delle pratiche in materia di responsabilità erariale.	12,40%	Efficienza tecnica	Grado di tempestività di istruzione delle pratiche in materia di responsabilità erariale	N: N° pratiche istruite entro 30 giorni dalla segnalazione D: N° totale delle segnalazioni	%	40	100%	+150%
	LS4.06	Assicurare un'efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della sede centrale INL e del coordinamento dei flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL.	12,40%	Efficienza tecnica	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	Cfr. la Circolare RGS n. 22 del 22/07/2015	Numero	> -20 < +20	100%	0%
	LS4.07	Assicurare un significativo livello di ricorso agli strumenti d'acquisto e di negoziazione messi a disposizione dalle centrali di committenza.	12,40%	Efficacia	Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e al mercato elettronico degli acquisti	N: Spesa (cassa) per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico D: Pagamenti per acquisto di beni e servizi	%	80	100%	+16,13%
	LS4.08	Assicurare un'efficiente gestione delle pratiche in materia di contenzioso.	8,26%	Efficienza tecnica	Grado di tempestività delle pratiche di rimborso di spese di lite	N: N° istruttorie avviate entro 40 giorni dalla ricezione D: N° totale istanze di rimborso	%	50	100%	+100%
	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispektorato.	0,83%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	100	100%	0%

Totale pesi 100,00%

TABELLA 7 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E ICT

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Peso %	Indicatori			Valori indicatori		Risultato conseguito	
	Codice	Descrizione			Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	target 202	% di conseguimento (annuale) ^A	% di scostamento (annuale) ^B
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.01	Proporre per l'adozione di un «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance» (SMVP).	2,5%	10,78%	Efficacia	Prima produzione di atti previsti da normative di interesse dell'Ispettorato	Proposta di un «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance»	SI/No	SI	100%	0%
	LS4.02	Valutare l'adeguatezza del modello organizzativo dell'Ispettorato rispetto ai compiti istituzionali e al fine di migliorarne l'efficienza.	1,5%	6,47%	Efficacia	Adeguatezza del modello organizzativo	Redazione del primo rapporto sull'adeguatezza del modello organizzativo dell'Ispettorato	SI/No	SI	100%	0%
	LS4.09	Realizzare un prototipo in formato excel della "Scheda di misurazione e valutazione della performance", propedeutico allo sviluppo di un'applicazione informatica.	1,0%	4,31%	Efficacia	Produzione di prototipi finalizzati all'informatizzazione dei processi	Realizzazione del prototipo.	SI/No	SI	100%	0%
	LS4.10 (*)	Attuare iniziative di consultazione del personale (centrale e territoriale) finalizzate al miglioramento del sistema organizzativo in generale.			Efficacia	Grado di attuazione di iniziative di ascolto in materia di organizzazione	N: N° iniziative (incontri) attuate D: N° iniziative (incontri) programmate	%	100		
	(*)	Espletamento delle procedure per le Posizioni Organizzative e coordinamento delle Commissioni di esame	1,5%	6,47%	Efficacia	Predisposizione del Regolamento, dei relativi bandi e successiva pubblicazione e coordinamento delle Commissioni di esame	Realizzazione atti propedeutici	SI/No	SI	100%	0%
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01	Informatizzare i processi "core" dell'Ispettorato.	3,0%	12,93%	Efficacia	Grado di informatizzazione dei processi "core"	N: N° procedure informatiche collaudate D: N° procedure informatiche in collaudo programmato	%	50	100%	+100%
	LS5.02	Informatizzare i processi di governo e supporto dell'Ispettorato.	2,0%	8,62%	Efficacia	Dematerializzazione procedure	Procedure di gestione presenze-assenze; ferie- permessi; protocollo, integralmente dematerializzate; programmazione dell'attività ispettiva e delle richieste d'intervento dei lavoratori; conciliazioni monoocratiche	SI/No	SI	100%	0%
	LS5.03	Massimizzare l'integrazione di banche dati di interesse dell'Ispettorato per lo svolgimento della sua azione istituzionale.	1,5%	6,47%	Efficacia	Grado di integrazione di banche dati	N: N° banche dati integrate realizzate D: N° banche dati integrate programmate	%	50	100%	+100%
	LS5.04	Favorire l'interscambio dei dati tra le Amministrazioni Pubbliche (Codice Amministrazione Digitale).	3,0%	12,93%	Efficacia	Copertura delle previsioni normative in materia di Information Technology	Attivazione tecnica di una porta di dominio	SI/No	SI	100%	0%
	LS5.05	Migrare i servizi di firma digitale nella nuova infrastruttura tecnologica dell'INL.	3,0%	12,93%	Efficacia	Grado di migrazione/innovazione dei servizi digitali	N: N° servizi digitali migrati D: N° servizi digitali da migrare	%	50	100%	+100%
	LS5.06	Migrare i servizi di connettività dati nella nuova infrastruttura tecnologica dell'INL.	3,0%	12,93%	Efficacia	Grado di definizione dell'iter contrattuale	Sottoscrizione del contratto di fornitura	SI/No	SI	100%	0%
	LS5.07	Migrare i servizi di telefonia nella nuova infrastruttura tecnologica dell'INL.	1,0%	4,31%	Efficacia	Grado di definizione dell'iter contrattuale	Sottoscrizione del contratto di fornitura	SI/No	SI	100%	0%
Presidiare la legalità (anche attraverso un approccio "dinamico" ai mutamenti del tessuto produttivo e del mercato del lavoro indotti dalle misure che si sono dovute adottare per fronteggiare l'emergenza epidemiologica)	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	0,2%	0,86%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	100	100%	0%
Totale pesi			23,2%	100%							

(*) Obiettivo rimodulato per subentro priorità dell'espletamento delle procedure per le Posizioni Organizzative.

TABELLA 8 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO

Linee strategiche	Obiettivi		Peso %	Indicatori			Valori indicatori		Risultato conseguito	
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Target 2020	% di conseguimento (annuale) ^A	% di scostamento (annuale) ^B
Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente	LS2.04	Elaborare circolari/note interpretative della disciplina lavoristica di ausilio per gli operatori del mercato del lavoro e per le attività di vigilanza e/o di contenzioso dell'Ispektorato nazionale del lavoro.	19,40%	Efficacia	Volume delle note interpretative/operative della disciplina lavoristica	N° note interpretative più N° istruzioni operative elaborate > di numero baseline	Numero	> 10	100%	+940,00%
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.05	Attuare workshop sui temi dell'ispezione del lavoro e del relativo contenzioso a favore del personale INL.	10,78%	Efficienza tecnica	Volume di workshop tematici interni	N° workshop (giornate) attuati	Numero	2	100%	+150%
	LS3.06	Attuare iniziative di informazione/formazione inerenti alla disciplina relativa alla protezione dei dati personali.	10,78%	Efficacia	Grado di attuazione di iniziative di informazione/formazione interna	N° incontri effettuati	Numero	=> 2	100%	+400%
Presidiare la legalità (anche attraverso un approccio "dinamico" ai mutamenti del tessuto produttivo e del mercato del lavoro indotti dalle misure che si sono dovute adottare per fronteggiare l'emergenza epidemiologica)	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispektorato.	0,86%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	100	100%	0%
	LS6.02	Monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT	17,24%	Efficacia	Monitoraggio delle misure adottate dalle strutture territoriali	N° richieste di elementi informativi attraverso la compilazione di appositi questionari	Numero	>1	100%	0%
	LS6.03	Elaborare il PTPCT con indicazione delle misure di prevenzione della corruzione da attivare per le aree di rischio individuate	4,31%	Efficacia	Grado di coinvolgimento di altre strutture dell'INL al fine dell'adeguamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste dal PTPCT per ciascuna area di rischio individuata	N° incontri o richieste di elementi da parte di altre strutture	Numero	>4	100%	+75%
	LS6.04	Adeguare la disciplina interna alle previsioni normative in materia di protezione dei dati personali.	15,09%	Efficienza tecnica	Tempestività di produzione di atti di regolamentazione interna	Data di adozione del regolamento interno per la protezione dei dati personali minore del 31/03/2020	Si/No	Si	100%	0%
	LS6.05	Potenziare l'attività di audit interno	12,93%	Efficacia	Grado di attuazione delle attività di audit interno	N° relazioni finali di attività di audit interno	Numero	>2	100%	+100%
	LS6.06	Predisporre gli atti di assegnazione di compiti e funzioni ai dirigenti responsabili in materia di protezione dei dati.	8,62%	Efficacia	Grado di copertura delle assegnazione di compiti e funzioni ai dirigenti responsabili in materia di protezione dei dati	N: N° atti di nomina predisposti D: N° totale dirigenti in servizio	%	100	100%	0%

Totale pesi 100,00%

4.3 Obiettivi di *performance* operativa

Gli obiettivi operativi relativi all'anno 2020, fissati nelle direttive di II livello ed assegnati ai Dirigenti della sede Centrale e degli Uffici territoriali, rispecchiano quanto previsto dagli obiettivi organizzativi inseriti nel Piano della Performance.

Le tabelle che seguono riportano per i quattro Uffici Interregionali e le 74 sedi territoriali:

- le linee strategiche e i relativi obiettivi annuali assegnati, con i rispettivi pesi;
- gli indicatori associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target.

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

TABELLA 9 – OBIETTIVI ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI INTERREGIONALI (IIL)

Linee strategiche	Obiettivi			Peso %	Indicatori			Valori indicatori	
	Codice	Codice I livello collegato	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Target 2020
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	1.IIL	LS1.01	Coadiuvare le Direzioni Centrali nell'implementazione delle misure organizzative relative agli Uffici interregionali e territoriali in relazione alle differenti fasi dell'emergenza Covid 19, attraverso il coordinamento delle attività da realizzare.	14,29%	Efficacia	Coordinamento delle attività da effettuarsi in ordine a: - costituzione e dismissione unità di presidio; - formazione personale covid; - acquisto dispositivi di protezione e prevenzione.	Numero di comunicazioni/incontri per il coordinamento anche in videoconferenza (minimo 2).	N.	≥2
-	2.IIL	F.D.	Coadiuvare le Direzioni Centrali attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza.	11,43%	Efficacia	Riunioni di coordinamento, anche in teleconferenza, con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza.	Numero di riunioni tematiche di coordinamento con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza.	N.	3
				17,14%	Efficacia	Svolgimento delle attività di monitoraggio e coordinamento delle attività degli Uffici territoriali.	Realizzazione dei monitoraggi periodici richiesti dalle Direzioni Centrali.	%	100
-	3.IIL	F.D.	Coordinare l'attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza e garantire l'applicazione sul territorio delle indicazioni fornite dalla Direzione centrale, tramite note o circolari, relativamente alla realizzazione di tutte le attività istituzionali e a quelle di competenza del processo di funzionamento.	21,43%	Efficacia	Monitoraggio sull'applicazione, da parte degli Ispettorati territoriali, delle indicazioni fornite tramite note o circolari dall'INL, con riferimento a: - attività istituzionali - gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti - gestione delle risorse finanziarie - gestione delle risorse strumentali - gestione degli adempimenti in materia di protezione dei dati personali	Verificare la tempestiva applicazione delle note o circolari dell'INL per almeno N. 3 II.TT.LL. del proprio territorio, individuando a campione gli Uffici e gli ambiti di riferimento delle note o circolari dell'INL.	N.	≥3
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	4.IIL	LS1.02	Coordinare l'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa.	21,43%	Efficacia	Programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, in attuazione delle indicazioni della Commissione centrale.	Numero di riunioni delle Commissioni regionali di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa (CRP), con successiva trasmissione dei relativi verbali alla DC Tutela.	N.	15
Presidiare la legalità (anche attraverso un approccio "dinamico" ai mutamenti del tessuto produttivo e del mercato del lavoro indotti dalle misure che si sono dovute adottare per fronteggiare l'emergenza epidemiologica)	5.IIL	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	8,57%	Efficacia	Livello di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei relativi obblighi di aggiornamento, anche con il coinvolgimento degli stakeholders, e della mappatura dei rischi.	N: N° degli obblighi di trasparenza assolti e delle misure di prevenzione e riscontro alle richieste del Responsabile per la trasparenza e del competente Ufficio della Direzione centrale Coordinamento giuridico, D: N° obblighi previsti per l'anno di riferimento.	%	100
				5,71%	Efficacia	Assolvimento degli obblighi e adempimenti in materia di protezione dei dati personali.	Percentuale di adempimenti assolti rispetto agli adempimenti previsti.	%	100

Totale pesi 100%

Gli Ispettorati Territoriali del lavoro, invece, 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.

Nell'anno di riferimento, ai fini della valutazione e misurazione della performance, gli uffici assegnatari dei complessivi 14 obiettivi individuali (di cui 7 obbligatori e 7 facoltativi), dovevano conseguire un numero minimo di 10 obiettivi, ossia i 7 obbligatori e almeno 3 dei 7 facoltativi.

In particolare, sono stati innovati gli indicatori di *performance* degli Uffici territoriali, predisponendo un set di 10 misuratori riferiti a: dimensione aziendale; settori d'intervento; prevenzione delle irregolarità e frodi relative alle misure di sostegno al reddito; tutela contributiva; conciliazioni monocratiche e diffide accertative, tempestiva e più ampia possibile erogazione dei servizi all'utenza, oltre che uniforme sviluppo di iniziative di informazione, promozione e prevenzione.¹⁷

¹⁷ A tali criteri è improntato anche l'Allegato A – "Realizzazione delle linee strategiche - obiettivi rimessi all'Ispettorato" dello schema aggiornato di Convenzione per gli esercizi 2020-2022, trasmesso con la richiamata nota prot. n. 236 del 30.06.2020.

TABELLA 10 – OBIETTIVI (OBBLIGATORI) ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI TERRITORIALI (ITL)

Linee strategiche	Obiettivi			Peso (su base 70)	Indicatori			Valori indicatori	
	Codice	Codice I livello collegato	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Target 2020
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	1.ITL	LS1.01	Incrementare le ispezioni nei confronti di aziende aventi consistenza numerica di personale dipendente superiore a 5 unità.	8	Efficacia	Dimensione aziendale	N: ispezioni in aziende con personale dipendente tra 5 e 10 dipendenti D: totale ispezioni complessivamente avviate nell'anno.	%	10
	2.ITL	LS1.03	Dedicare una quota percentuale pari ad almeno il 50% della complessiva attività di vigilanza alle ispezioni in cinque dei seguenti macrosettori: agricoltura; costruzioni; logistica e trasporto; attività manifatturiere; commercio all'ingrosso e dettaglio; servizi alle imprese; noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese.	8	Efficacia	Settori di intervento	N: ispezioni in aziende con personale dipendente tra 11 e 15 dipendenti, D: totale ispezioni complessivamente avviate nell'anno.	%	2
	3.ITL	LS1.03	Attivare almeno il 10% delle ispezioni di vigilanza ordinaria del secondo semestre 2020 nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali.	8	Efficacia	Prevenzione irregolarità e frodi relative alle misure di sostegno al reddito.	N: ispezioni in aziende con personale dipendente oltre 15 dipendenti, D: totale ispezioni complessivamente avviate nell'anno.	%	2
Migliorare i processi di governo e supporto	4.ITL	LS4.06	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.	4	Efficacia	Realizzazione delle attività programmate	N: ispezioni in 5 dei macrosettori di intervento, D: totale ispezioni (VO+VT) complessive nell'anno.	%	≥50
	4.ITL	LS4.06	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.	4	Efficacia	Realizzazione delle attività programmate	Monitoraggio delle azioni di competenza in merito alle procedure di acquisizione di beni e servizi.	%	40
							Tempestività nei pagamenti. Programmazione dei flussi di cassa necessari. Richiesta assegnazione fondi alla sede centrale.	%	20
Presidiare la legalità (anche attraverso un approccio "dinamico" ai mutamenti del tessuto produttivo e del mercato del lavoro indotti dalle misure che si sono dovute adottare per fronteggiare l'emergenza epidemiologica)	5.ITL	LS6.01	Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.	4	Efficacia	Livello di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei relativi obblighi di aggiornamento, anche con il coinvolgimento degli stakeholders, e della mappatura dei rischi.	N: % di assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure di prevenzione e riscontro alle richieste del Responsabile per la trasparenza e del competente Ufficio della Direzione centrale Coordinamento giuridico, D: totale obblighi previsti per l'anno di riferimento.	%	100
-	6.ITL	F.D.	Assicurare l'uniforme e tempestiva attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle istruzioni emanate dall'INL.	7	Efficacia	Applicazione tempestiva da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro di direttive, indirizzi e istruzioni fornite tramite comunicazioni, note e circolari dall'INL, con riferimento a: 1) attività istituzionali 2) gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti 3) gestione delle risorse finanziarie 4) gestione delle risorse strumentali 5) gestione degli adempimenti in materia di protezione dei dati personali.	Fatto / Non fatto	-	Sì
-	7.ITL	F.D.	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.	10	Efficacia	Giacenza Rapporti ex art. 17 L. 689/1981	N: N° giacenze dei rapporti rilevati all'inizio dell'anno D: N° giacenze dei rapporti rilevati alla fine dell'anno.	-	>1

Totale pesi 49,00

TABELLA 11 – OBIETTIVI (FACOLTATIVI) ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI TERRITORIALI (ITL)

Linee strategiche	Obiettivi			Peso (su base 70)	Indicatori			Valori indicatori	
	Codice	Codice I livello collegato	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Target 2020
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	8.ITL	LS1.04	Garantire per il II semestre 2020 un valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite, pari almeno all'8%.	7,00	Efficacia	Tutela contributiva	N: N° di pratiche contenenti un recupero contributivo; D: N° delle ispezioni di VO, per il II semestre 2020.	%	≥8
	9.ITL	F.D.	Realizzare nel 2020 un valore percentuale del rapporto tra il numero di convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art 11, comma 1 del D. Lvo 124/2004 (CM preventive) e le richieste di intervento pervenute nell'anno di riferimento (RI), pari al 20%.	7,00	Efficacia	Conciliazioni monocratiche	N: N° di convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art 11, comma 1 del D. Lvo 124/2004 (CM preventive), D: N° di richieste di intervento (RI) pervenute nell'anno di riferimento.	%	20
	10.ITL	F.D.	Realizzare nel 2020 un valore percentuale del rapporto tra le Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) e il numero delle RI pervenute nel 2020, pari all'8%.	7,00	Efficacia	Diffide accertative	N: N° delle Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) D: N° delle Richieste di Intervento (RI) pervenute nel 2020	%	8
	11.ITL	LS1.06	Assicurare la tempestività dei servizi all'utenza (rispetto dei termini di rilascio delle autorizzazioni e dei provvedimenti di competenza in materia di astensione lavoratrici madri e videosorveglianza).	7,00	Efficacia	Tempestività servizi all'utenza	N: N° delle Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM), D: N° delle Richieste di Intervento (RI) pervenute nel 2020	%	80
	12.ITL	LS1.06	Assicurare un buon grado di soddisfazione all'utenza in merito agli accordi ex art 410 c.p.c., realizzando un rapporto percentuale tra i tentativi di conciliazione attivati nel corso del secondo semestre 2020, esclusi quelli riferiti a GMO, definiti con esito positivo, e i tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti, pari ad almeno il 45%.	7,00	Efficacia	Grado di soddisfazione dell'utenza accordi ex art 410 c.p.c.	N: N° di conciliazioni con esito positivo, D: N° di conciliazioni in cui si sono presentate entrambe le parti	%	≥45
	13.ITL	LS1.06	Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza", anche attraverso l'utilizzo della modalità "da remoto", in riferimento ai provvedimenti di competenza in materia di astensione lavoratrici madri, convalide dimissioni e videosorveglianza, garantendo per l'anno 2020 un rapporto tra il numero di provvedimenti emessi e il numero di istanze presentate pari ad almeno l'85%.	7,00	Efficacia	Continuità dei servizi all'utenza	N: N° dei provvedimenti emessi D: N° delle istanze presentate	%	≥85
	14.ITL	LS1.07	Organizzazione e realizzazione delle attività di informazione, promozione e prevenzione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale, in tutto il territorio nazionale, attivando minimo 3 iniziative per ITL.	7,00	Efficacia	Informazione, prevenzione e promozione.	Numero di iniziative avviate per ITL (dovrà essere rilevato il numero delle azioni ed il numero dei partecipanti), rispetto al numero minimo da attivare (minimo 3)	N.	≥3

Totale pesi (n. 3 obiettivi) 21,00

4.4 Obiettivi di *performance* individuale

Gli obiettivi strategici, organizzativi ed 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.



4.5 Risultati raggiunti

In questa sezione vengono illustrati più nel dettaglio i risultati ottenuti dall'INL a livello di attuazione del Piano della Performance 2020-2022, con riferimento all'anno 2020, attraverso il confronto tra gli obiettivi conseguiti e quelli programmati. Da un raffronto tra le indicazioni fornite dalle direttive di I e II livello e le risultanze comunicate, si evince che la performance dell'INL, nonostante il contesto emergenziale, è stata mediamente di buon livello, con un alto grado di soddisfacimento degli obiettivi assegnati.

4.5.1 Obiettivi trasversali

Obiettivo LS6.01 -Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato

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 2020-2022 (PTPCT)*.

A decorrere dal mese di aprile è divenuta pienamente operativa la DC Coordinamento giuridico, comprendente l'Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza, che ha puntualmente provveduto a tutte le attività di competenza, nonché 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 sopra citati.

4.5.2 Direzione Centrale “Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro”

Linea strategica “Razionalizzare l’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (LS1)”

Nell’ambito degli obiettivi assegnati alla Direzione, relativi alla linea strategica di competenza, si riportano di seguito i principali risultati conseguiti nell’anno di riferimento.

In coerenza ai contenuti del nuovo “documento di programmazione dell’attività di vigilanza” e ai comunicati della Commissione centrale di programmazione dell’attività di vigilanza, si è provveduto all’emanazione di note operative (n. 7), fornendo indicazioni uniformi per tutte le strutture territoriali dell’INL e degli Istituti.

In riferimento all’obiettivo inerente all’incremento e all’uniformità della tutela contributiva dei lavoratori, da parte del personale ispettivo INL, sono stati definiti appositi indicatori riferiti alla percentuale di accertamenti lavoristici, che devono considerare anche gli aspetti relativi all’omissione contributiva. Inoltre, è stata appositamente divulgata alle sedi una specifica utility per la determinazione degli imponibili retributivi ai fini previdenziali e assicurativi, dando indicazioni operative in merito al calcolo degli imponibili retributivi e contributivi, al fine di uniformare i sistemi di calcolo degli Uffici territoriali.¹⁸

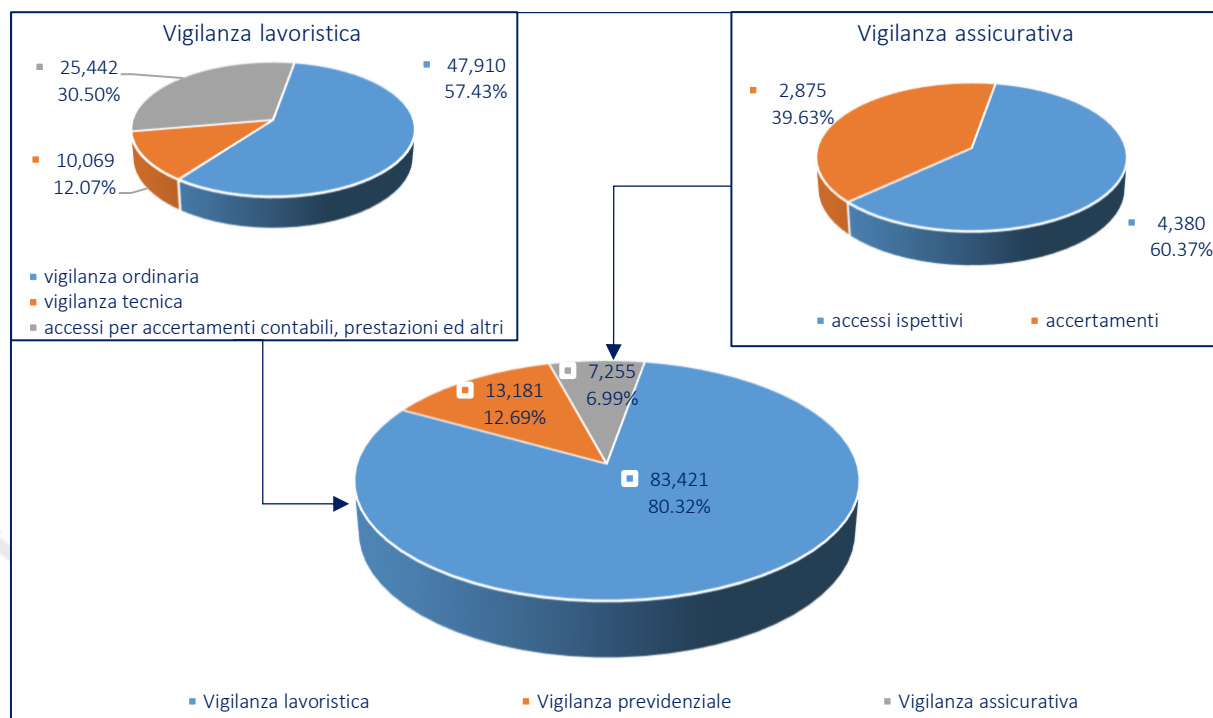
Nell’ambito della programmazione, particolare attenzione è stata posta all’elaborazione di attività di analisi preventiva all’attivazione di vigilanze relative a fenomeni di irregolarità o realtà produttive multilocalizzate, istituendo appositi gruppi di lavoro che hanno visto il coinvolgimento di professionalità presenti nel territorio per l’attivazione di particolari vigilanze (in materia di ammortizzatori sociali, contratti di rete, appalti illeciti ed esternalizzazioni, settore della cooperazione). Intensa è risultata, inoltre, la predisposizione di note ed indicazioni operative per il personale ispettivo in merito alla programmazione delle vigilanze speciali e della loro attuazione.

Sebbene la situazione emergenziale abbia fortemente inciso sul complessivo assetto economico produttivo e, di riflesso, sulle modalità di svolgimento dell’attività di vigilanza, nel 2020 il personale ispettivo ha comunque assicurato la realizzazione di un numero significativo di nuovi controlli, avviati nei confronti di **103.857** aziende, di cui:

¹⁸ L’utility, denominata “Building Payrol”, è stata trasmessa agli Uffici unitamente alla relativa “Guida Sintetica”, contenente indicazioni circa la lettura della busta paga e l’identificazione degli elementi utili ai fini della determinazione dell’imponibile e ad un video dimostrativo; la stessa è stata condivisa in sede di Commissione Centrale di Programmazione dell’Attività di Vigilanza. Tale applicativo, creato mediante Microsoft Excel, ha consentito - attraverso l’inserimento di pochi dati - di calcolare l’imponibile contributivo previdenziale e assistenziale, sia ai fini dell’attività ispettiva sia ai fini dei servizi all’utenza.

- **83.421** controlli in materia lavoristica, di legislazione sociale e di salute e sicurezza sul lavoro (oltre l'80% del totale);
- **13.181** controlli in materia previdenziale (circa il 13% del totale);
- **7.255** controlli in materia assicurativa (circa il 7% del totale).

FIGURA 8 – ISPEZIONI EFFETTUATE ANNO 2020.

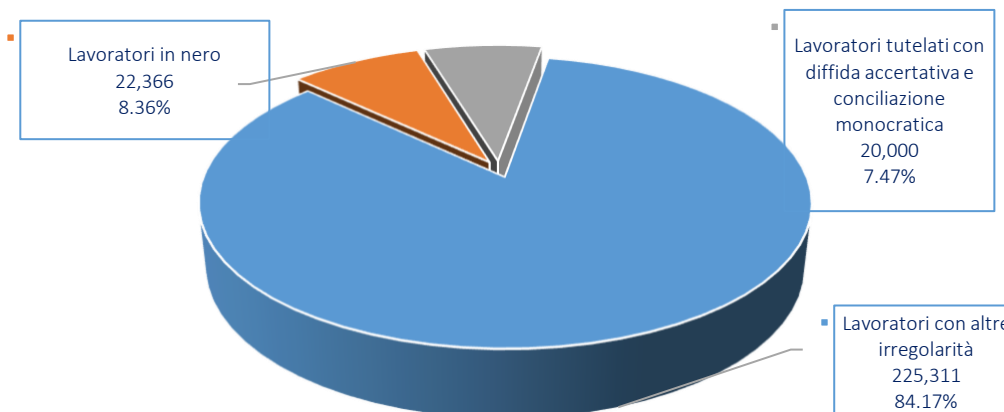


Nel 2020 sono state, inoltre, definite **79.952** ispezioni e sono stati tutelati **267.677** lavoratori interessati da irregolarità, nel cui computo sono compresi:

- **22.366** lavoratori in “nero”, pari all'8,4% del totale degli irregolari;
- **20.000** lavoratori tutelati attraverso l'utilizzo degli istituti della diffida accertativa e della conciliazione monocratica (art. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004).

L'attività di vigilanza ha consentito di realizzare un incisivo livello di tutela dei lavoratori anche attraverso il recupero di contributi e premi evasi, per un importo complessivo pari a € **882.669.154**, ed ha portato a riscontrare illeciti nei confronti di **55.664** aziende, con un tasso di irregolarità pari al **70%**.

FIGURA 9 – ILLEGALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO ANNO 2020.

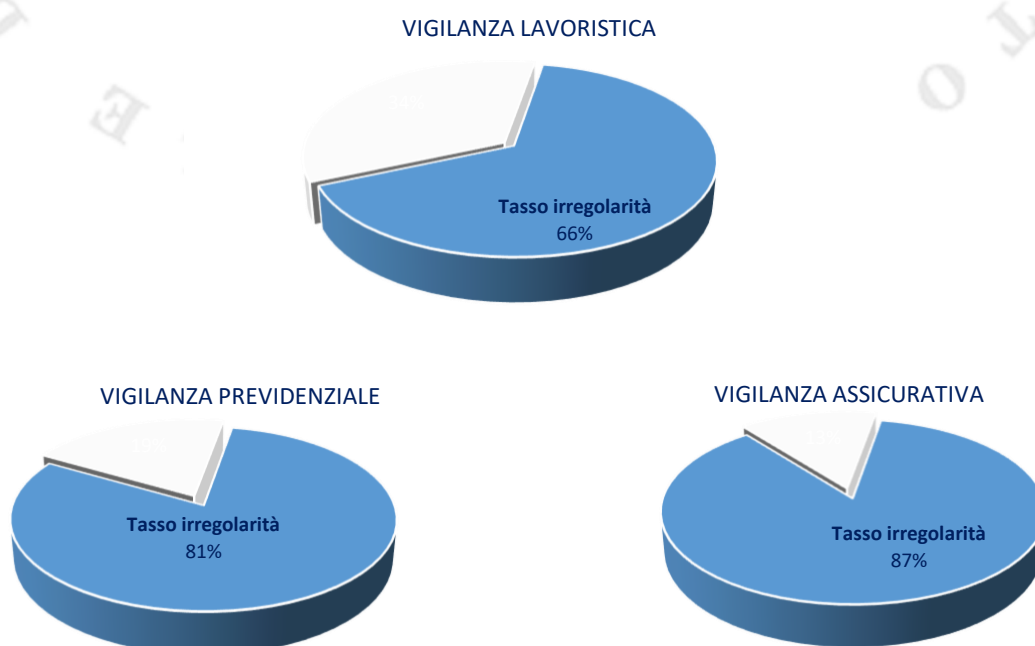


Le vigilanze definite hanno evidenziato una media di oltre **3 lavoratori irregolari** e di **€ 11.040** di recuperi previdenziali per azienda oggetto di verifica.

Nell'ambito delle ispezioni definite:

- **61.942** (oltre il 77%) hanno riguardato la vigilanza in materia di lavoro, con una quota di irregolarità rilevata nel 66% dei casi esaminati;
- **10.524** (oltre il 13%) hanno riguardato la vigilanza in materia previdenziale, con tasso di irregolarità rilevato nell'81% dei casi esaminati;
- **7.486** (oltre il 9%) hanno riguardato la vigilanza in materia assicurativa, con una percentuale di irregolarità rilevata nell'87% delle fattispecie esaminate.

FIGURA 10 – TASSO DI IRREGOLARITÀ RISCOSTRATO ANNO 2020.



Si evidenzia, altresì, che, tra le verifiche effettuate, rientrano anche **17.080** controlli sul rispetto dei “protocolli anti COVID-19” nei luoghi di lavoro, che hanno contribuito a garantire un’adeguata tutela della salute dei lavoratori dai possibili rischi di contagio.

L’azione ispettiva del personale dell’INL si è concentrata maggiormente sui seguenti **settori e fenomeni di più rilevante allarme economico sociale**, per i cui dettagli si rimanda al “Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza”, consultabile sul sito istituzionale dell’INL:

- lavoro sommerso (**17.788** lavoratori tutelati, **778** dei quali extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno);
- caporalato e sfruttamento lavorativo (**1.850** vittime, di cui **119** maggiormente esposte al fenomeno in questione per la loro condizione di cittadini extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno);
- illecite esternalizzazioni e interposizioni (**12.714** posizioni lavorative irregolari tutelate);
- distacco transnazionale (**327** lavoratori tutelati);
- irregolarità e frodi relative agli ammortizzatori sociali e alle misure di sostegno al reddito (verifiche attivate nei confronti di **4.271** aziende che hanno beneficiato di ammortizzatori sociali);
- tutela delle categorie vulnerabili (**778** extracomunitari privi di permesso di soggiorno; **127** minori irregolarmente occupati; **327** posizioni lavorative non coperte a svantaggio di lavoratori diversamente abili; **309** interventi a tutela di lavoratrici madri);
- orario di lavoro (**11.016** lavoratori tutelati);
- corretta qualificazione dei rapporti di lavoro (**5.466** lavoratori tutelati);
- salute e sicurezza (**10.069** aziende ispezionate di cui **8.068** irregolari e contestazione di **12.541** violazioni).

L’indirizzo dei controlli sui settori e sui fenomeni a maggior rischio di irregolarità è stato assicurato dall’attivazione di oltre **30** vigilanze speciali, oltre che attraverso il coordinamento della vigilanza previdenziale e assicurativa sviluppato in seno alla Commissione centrale di programmazione dell’attività di vigilanza. Tra le vigilanze straordinarie/speciali attivate nel corso del 2020 in relazione a fenomeni di irregolarità o realtà produttive multilocalizzate, si evidenziano:

- vigilanza su **licenziamenti** in vigenza del divieto di cui all’art. 46 del d.l. 18/20 conv. in legge n. 27/2020, come modificato dall’art. 80 del d.l. 34/20, convertito in legge n. 77 del 17

luglio 2020 (**86** aziende ispezionate, **32** delle quali risultano aver posto in essere irregolari procedure di licenziamento nei confronti di un numero complessivo di **92** lavoratori);

- **cooperative di lavoro** (**869** cooperative ispezionate di cui **781** risultate irregolari (78%); accertamento dell'occupazione irregolare di **4.966** lavoratori, **223** dei quali occupati totalmente "in nero").

È stata, inoltre, assicurata la prosecuzione delle iniziative di vigilanza sulle attività di montaggio e smontaggio dei palchi nelle diverse manifestazioni fieristiche, pur a fronte di una drastica riduzione degli **eventi culturali e di carattere fieristico ed espositivo**.¹⁹

L'Ispettorato ha, altresì, continuato a garantire lo svolgimento di tutte le **attività di carattere accertativo tecnico 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, e connesse all'attuazione sul territorio, da parte del Ministero, di interventi previsti a livello normativo, nonché di programmi e progetti finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei.

In merito alle **verifiche ispettive sull'organizzazione e sulle attività svolte dagli Istituti di patronato e di assistenza sociale**²⁰, sono state predisposte diverse note di precisazioni volte al necessario raccordo con la DG Politiche previdenziali ed assistenziali del MLPS e con il Segretariato Generale.

Da segnalare, ancora, in materia di **vigilanza nel settore dell'autotrasporto**, non solo i chiarimenti forniti agli Uffici in merito alle nuove regole europee per il settore del trasporto su strada²¹, ma anche le iniziative formative attuate nei confronti degli Uffici ispettivi mediante le quattro sessioni di aggiornamento programmate sull'utilizzo dell'applicativo informatico ad uso degli ispettori, nonché la comunicazione del numero dei controlli complessivi da effettuare a livello nazionale²².

Tra le numerose indicazioni operative fornite agli uffici del territorio, assume particolare rilievo, in ausilio alle finalità istituzionali di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei

¹⁹ Sono state ispezionate 79 aziende, 36 delle quali (46%) sono risultate irregolari, nell'ambito di 11 eventi/siti, per 9 dei quali sono state accertate violazioni (82%). È stata fornita tutela a 198 posizioni lavorative, 82 delle quali (41%) irregolari e, tra queste, 54 "in nero" (il 66% delle irregolari), e portati a recupero contributi e premi omessi/evasi per un importo di 125.811 €, e l'adozione di sanzioni amministrative per un importo complessivo di 180.944 €, nonché di 15 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008, 11 dei quali (pari al 73%) revocati per intervenuta regolarizzazione degli illeciti.

²⁰ Prevista dall'art. 15 della L. n. 152/2001 e dall'art. 10, co. 1, lett. a) D.M. 193/2008, nonché in base all'attuale Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'INL.

²¹ Le nuove regole europee per il trasporto su strada sono costituite da tre regolamenti ed una direttiva (c.d. "Pacchetto mobilità", Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 249 del 31/07/2020).

²² Ai sensi della direttiva 2006/22/CE, recepita dal D.lgs. 4 agosto del 2008, n. 144.

rapporti di lavoro, la nota²³ relativa all'istituto della **Disposizione ex art. 14 D.Lgs. 124/04**²⁴, con la quale si è ampliato l'ambito di applicazione del potere di disposizione del personale ispettivo, con la finalità di semplificare l'utilizzo di tale potere da parte dello stesso e rafforzare la tutela sostanziale dei lavoratori.

Con riferimento all'obiettivo volto ad assicurare la continuità dei servizi all'utenza, è stato dato nuovo impulso al settore di tali servizi, adeguando le modalità di fruizione alle esigenze di distanziamento sociale determinate dalla pandemia, attraverso il potenziamento di modalità di richiesta e riscontro telematiche.

In particolare, oltre alle indicazioni per l'erogazione dei servizi all'utenza da remoto (conciliazioni e provvedimenti), la DC Tutela ha predisposto il modello di richiesta on line della convalida di dimissioni/risoluzione consensuale della lavoratrice madre/lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 D.Lgs 151/2001, nonché quello per la convalida delle dimissioni di lavoratrici dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno del matrimonio, entrambi resi disponibili sulla pagina istituzionale dell'Agenzia.

Inoltre, si è provveduto alla traduzione del modulo di richiesta di intervento ispettivo (INL31) in 8 lingue tra le più diffuse tra gli stranieri presenti in Italia (arabo, bengalese, cinese, francese, inglese, punjabi, rumeno e urdu), disponibile sul sito dell'INL.

Altresì, intensa l'attività di gestione degli **esposti** che quotidianamente sono giunti all'attenzione della Direzione²⁵.

Con riferimento all'obiettivo dedicato alla diffusione della cultura della legalità, sono state realizzate **447** iniziative dedicate alla trattazione e all'approfondimento delle più significative novità legislative e interpretative, nonché di rilevanti questioni e problematiche di carattere generale legate all'applicazione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.²⁶

A tali iniziative degli Ispettorati territoriali si aggiungono quelle sviluppate nel corso delle verifiche sul rispetto dei protocolli per la prevenzione dal contagio Covid-19 e quelle svolte a livello nazionale. Tra queste ultime, particolare menzione merita il progetto finanziato dalla

²³ Con apposita nota della Direzione è stato trasmesso, in allegato, il prospetto contenente elenco non esaustivo di ipotesi applicative del provvedimento in oggetto, nonché modello di disposizione da adottare, attualmente non presente nel sistema SGIL.

²⁴ Come modificato dall'art. 12-bis del DL 76/2020 "Semplificazione delle procedure di competenza dell'INL".

²⁵ Sono stati trattati oltre 330 esposti a decorrere dal 27.04.2020 provenienti da privati cittadini, istituzioni, enti, associazioni di categoria, OO.SS ecc., di cui si è provveduto ad interessare, dopo approfondito esame della questione rappresentata dagli esponenti, gli Ispettorati territoriali competenti, per le valutazioni e le iniziative adeguate al caso specifico.

²⁶ Le iniziative sono state rivolte ai tradizionali stakeholder (401) e agli istituti scolastici (46) e, a partire dal II semestre 2020, in cui è stato monitorato anche il numero dei partecipanti agli incontri, hanno riguardato una platea di 11.409 destinatari.

Commissione europea (DG Reform), nell'ambito del quale l'INL ha elaborato e invitato tutti gli attori del mondo del lavoro a compilare il questionario on line *"La tua opinione è importante per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro"*, che si è dimostrato un importante momento di sensibilizzazione e di informazione sui temi del lavoro e sul ruolo dell'Agenzia.²⁷

Con riferimento all'obiettivo dedicato ai progetti finanziati da fondi nazionali o comunitari, a cui si è già fatto cenno nel paragrafo descrittivo dell'obiettivo strategico "Continuità dell'azione amministrativa", nel corso del 2020 sono state svolte 44 settimane di task-force in diverse località.

In particolare, nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria e Puglia e nelle province di L'Aquila, Latina e Firenze, sono stati effettuati **758** accessi ispettivi e sono state controllate **4.767** posizioni lavorative. All'esito dei controlli (la cui definizione è in parte ancora in corso) sono stati ad oggi individuati **1.069** lavoratori interessati da violazioni in materia di lavoro, identificate **205** potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e denunciati all'autorità giudiziaria **22** responsabili.

Si è, altresì, garantita la partecipazione attiva al progetto *Eurodetachément* in materia di cooperazione su casi di distacco transnazionale, grazie al quale si è addivenuti alla stipula di un protocollo di collaborazione con l'Ispettorato francese e si è dato avvio alle attività ivi previste, con l'organizzazione della prima riunione del Comitato nazionale di dialogo e monitoraggio e la formulazione di indicazioni alle sedi territoriali interessate.

Linea strategica "Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane (LS3)

Con riferimento all'obiettivo dedicato ad iniziative a favore dei referenti della piattaforma informatica IMI - Sistema di Informazione del Mercato Interno - nell'ambito del proprio ruolo di coordinamento delle attività di cooperazione amministrativa tra Stati Membri in materia di distacco transnazionale, la Direzione ha provveduto all'aggiornamento dei referenti e all'emanazione di istruzioni operative sulle modalità di impiego delle funzionalità del sistema IMI²⁸.

Attraverso tale piattaforma, nel corso dell'anno, sono state ricevute circa **170** richieste di collaborazione ed inoltrate circa **100** richieste alle autorità degli altri Stati membri.

²⁷ Attraverso l'analisi delle risposte fornite dai destinatari si sono potute acquisire opinioni qualificate sulle determinanti del lavoro sommerso e irregolare, sulle ragioni della sua diffusione in Italia e sulle azioni da porre in essere per contrastarlo.

²⁸ Anche alla luce delle novità introdotte dal recepimento della direttiva (UE) 2018/957, con D. Lgs. n. 122 del 15 settembre 2020

4.5.3 Direzione Centrale “Risorse Umane, Finanziarie e Logistica”

Con riferimento agli obiettivi correlati alla linea strategica di competenza, la Direzione Centrale Risorse nell’anno di riferimento ha proseguito, sia pur con le difficoltà legate al periodo pandemico, le attività di gestione e organizzazione delle risorse umane e finanziarie dell’Ispettorato.

Linea strategica “Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane” (LS3).

In merito alla gestione delle Risorse Umane ed alle principali attività ad essa correlate, va evidenziato che l’emergenza sanitaria, inibendo il prosieguo di procedure concorsuali da tempo bandite²⁹, ha sortito anche l’effetto di contrarre ulteriormente le già carenti dotazioni organiche dell’Ispettorato³⁰, assottigliate, per di più, da una elevata quota di c.d. “lavoratori fragili” non impiegabili, nella corrente congiuntura, nelle loro usuali pregresse mansioni.

L’attività di reclutamento di personale intrapresa nel corso del 2019³¹, tuttavia, è proseguita con lo scorrimento di graduatorie Ripam, autorizzato dal Formez e dalla Commissione per l’attuazione del Progetto Ripam, che ha portato all’assunzione di **102** unità di personale.

Nel corso dell’anno è stato, inoltre, effettuato il monitoraggio delle dotazioni organiche degli Uffici territoriali e sono state avviate le procedure per le assunzioni per la copertura delle quote d’obbligo.³²

Per incentivare la trasversalità delle esperienze, è proseguita l’istruttoria delle nuove istanze di proroga dei distacchi già esistenti e sono state avviate nuove procedure di assegnazione del personale presso gli Uffici del territorio.³³

All’esito delle procedure selettive per l’attribuzione delle “posizioni organizzative”, sono stati disposti i distacchi – per la durata di due anni, a decorrere dal 1° gennaio 2021 – del personale che ha avuto conferita una di tali posizioni presso un Ufficio diverso da quello di appartenenza.

²⁹Vds. G.U. n. 64 serie speciale del 27.08.19 (per 822 posti: 691 per profilo ispettivo; 131 per profilo giuridico-amministrativo) e G.U. n. 50 serie speciale del 30.06.20 (per 264 posti per profilo giuridico-amministrativo).

³⁰Nel corso del 2020, il deficit di risorse organiche si è ampliato attestandosi su un valore percentuale di – 20,5% rispetto alle consistenze iniziali (5673 u. complessive al 01.01.2017 / 4509 u. al 31.12.2020) e di – 30,8% rispetto alle dotazioni tabellari previste (6515 u.).

³¹In attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 - 2021 dell’INL - redatto in applicazione delle disposizioni contenute nell’art. 6 e dell’art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

³²Ai sensi dell’art. 3 e dell’art. 18, comma 2, della L. 12, marzo 1999, n. 68.

³³Al fine di salvaguardare l’operatività degli Uffici e l’interesse del personale dipendente di conciliare la vita lavorativa con quella privata, è stata disposta la proroga al 31 dicembre 2021 dei distacchi in scadenza al 31 dicembre 2020, fatta ovviamente salva la possibilità per gli interessati di richiedere il rientro presso gli uffici di appartenenza.

Sono state, inoltre, istruite e definite le istanze di assegnazione temporanea, dei comandi presso altre pubbliche amministrazioni presentate dal personale dipendente, nonché quelle presentate da appartenenti ad altre amministrazioni per ottenere un comando presso questo Ispettorato.

Durante il periodo emergenziale sono proseguite tutte le attività e le procedure necessarie a garantire i servizi essenziali per il funzionamento degli Uffici dell'INL; in particolare, in attuazione delle misure adottate dalle autorità governative per il contenimento della diffusione del contagio da COVID-19, sono state tempestivamente attivate le procedure necessarie a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dei dipendenti dell'Agenzia e sono stati apprestati tutti i presidi igienico-sanitari ed i dispositivi di protezione individuale, sia per i dipendenti operanti in presenza che per gli utenti esterni.

Per agevolare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, sono stati acquistati (tramite strumenti messi a disposizione da CONSIP, quali accordi quadro, convenzioni e soprattutto MEPA) e distribuiti personal computer portatili, comprensivi di dispositivi, pen drive, nonché webcam, casse e cuffie, per adeguare le postazioni di lavoro fisse degli uffici dell'Agenzia alle esigenze del lavoro a distanza.

È stata attivata, inoltre, una copertura assicurativa indennitaria e assistenziale dei rischi per il contagio da "COVID-19" in favore del personale dipendente.

Sono state, infine, fornite costantemente e tempestivamente agli Uffici territoriali e centrali le indicazioni utili per l'esatta organizzazione degli Uffici stessi, con particolare riferimento alla gestione del rapporto di lavoro, all'applicazione delle disposizioni sul lavoro agile, alla individuazione delle attività indifferibili ed urgenti per la corretta ed efficiente gestione dell'azione amministrativa.

Nel corso dell'anno 2020 sono continuate, in uno spirito di collaborazione e di dialogo aperto, le **relazioni con le OO.SS.** firmatarie del CCNL Funzioni Centrali. Per quanto riguarda la contrattazione integrativa, a seguito di numerosi incontri con le OO.SS. firmatarie in ordine alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di Fondo Risorse Decentrate 2019 per il personale delle aree funzionali dell'INL, in data 18 febbraio 2020 è stata sottoscritta la relativa ipotesi di accordo integrativo³⁴. Espletato positivamente l'iter previsto dalla normativa vigente, in data 18 giugno 2020 è stato sottoscritto l'Accordo integrativo definitivo.

³⁴ Successivamente sottoposta alla procedura di certificazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/01 e s.m.i.

Sempre a seguito di confronto sindacale e successiva procedura di certificazione, sono stati, altresì, sottoscritti gli accordi definitivi sulle progressioni economiche orizzontali e verticali per il personale dell'INL, da tempo attese, e sono stati predisposti e pubblicati sul sito istituzionale i relativi bandi.

Si è provveduto, inoltre, a fornire agli Uffici territoriali e centrali ogni necessario chiarimento in merito all'applicazione dei diversi istituti avviati durante la suddetta fase epidemiologica.

In coordinamento con l'Ufficio V, sono stati posti in essere tutti 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.

Nell'ambito della **Formazione** previa ricognizione dei fabbisogni del personale, è stato approvato il Piano Triennale della Formazione 2020-2022³⁵.

Sia pure in regime emergenziale, è stata assicurata l'attività di formazione destinata sia al personale dell'area dirigenziale che delle aree funzionali delle sedi centrali e territoriali; inoltre, le attività formative, effettuate a distanza, sono state rimodulate in modalità webinar/e-learning, attingendo prevalentemente dall'offerta a catalogo gratuito della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA). In particolare, è stata privilegiata la formazione sulle materie dell'anticorruzione, dell'etica, della protezione dei dati, nonché dei contratti pubblici, della comunicazione, della gestione del personale, dello smart-working, dell'accesso agli atti, della misurazione e valutazione della performance, del management e della trasformazione digitale.

In ottemperanza alle previsioni del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 dell'INL³⁶, si è provveduto ad attivare, tramite stipula di apposita convenzione onerosa con la SNA, una specifica iniziativa formativa sulla materia delle pari opportunità denominata "Diversity Management e differenze di genere nella PA", destinata a tutti i dirigenti dell'INL e ad alcuni funzionari impegnati nell'assolvimento delle connesse attività all'interno delle Direzioni Centrali.

Nel mese di novembre, si è conclusa la procedura di adesione all'avviso dell'INPS "Valore PA 2020", attraverso l'iscrizione del personale, individuato nei limiti del contingente massimo

³⁵ Adottato con decreto direttoriale n. 40 del 19.06.2020.

³⁶ Adottato con decreto direttoriale n. 55 del 18.09.2020.

fissato nell'avviso per singola regione, alle iniziative attivate dagli Enti di formazione/Università convenzionati con INPS che si svolgeranno nel 2021. Si è, infatti, ritenuto opportuno promuovere, anche per il 2021, la partecipazione del personale delle sedi periferiche, coinvolgendo gli Ispettorati Interregionali, in coordinamento con gli Uffici territoriali capoluogo di Regione, nelle procedure di adesione al bando previste a livello regionale.

Sulla base dei fabbisogni espressi, sono stati individuati i seguenti ambiti da potenziare: gestione e conservazione dei documenti digitali, comunicazione web e potenziamento tecnologico, lavoro in gruppo, organizzazione per processi, comunicazione efficace, gestione delle risorse umane, gestione dei conflitti, misurazione e valutazione della performance, contabilità, anticorruzione e trasparenza e competenze linguistiche. Anche per questi incontri formativi e/o di aggiornamento promossi a livello centrale e interregionale si è ovviamente previsto lo svolgimento in modalità "a distanza", tramite l'utilizzo della piattaforma "Teams", con il coinvolgimento del personale sia delle Direzioni Centrali che degli Uffici territoriali.

Nel mese di dicembre 2020 è stato tenuto – sempre in modalità a distanza, su piattaforma "Teams" – il "70° corso di legislazione sociale per il personale dell'Arma dei carabinieri", con il conseguimento dell'idoneità all'espletamento di funzioni ispettive da parte delle 60 unità previamente selezionate per la frequenza dell'attività formativa.

In mancanza di analoga offerta formativa da parte della SNA, sono state inoltre attivate alcune iniziative in materia di sicurezza ex art. 37 del d.lgs. n. 81/2009, riguardanti la formazione base (152 u.) e l'aggiornamento (30 u.) dei lavoratori, nonché la formazione dei dirigenti (6 u.) della sede centrale dell'INL, incluso il personale dell'Arma dei Carabinieri in essa operante, attingendo all'unica offerta gratuita in modalità e-learning disponibile all'interno del portale ALTEREDU nell'ambito dell'iniziativa denominata "Solidarietà Digitale", attivata nel periodo di emergenza COVID-19.

Linea strategica "Migliorare i processi di governo e supporto" (LS4)

Con riferimento alle Risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ispettorato, nell'ambito della Pianificazione, programmazione e gestione del bilancio si è proceduto alla predisposizione di tutti gli atti amministrativo-contabili interni ed esterni propedeutici alla programmazione annuale e pluriennale delle risorse finanziarie necessarie

alla formazione del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021³⁷, in tutte le sue componenti³⁸.

Inoltre, si è provveduto allo svolgimento delle seguenti attività collaterali in corso di gestione:

- rilevazione ISTAT anno 2019;
- inserimento telematico dei dati relativi al Bilancio di previsione 2020 e al Bilancio consuntivo 2019 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.

Si riportano a seguire, in estrema sintesi, alcune delle attività realizzate dal competente Ufficio in materia di risorse finanziarie.

Sono state poste in essere le azioni di accertamento delle trattenute effettuate dal NoiPA sul capitolo istituzionale 1231 di trasferimento delle risorse obbligatorie all'INL, individuando le partite stipendiali di effettiva spettanza dell'Agenzia, precludendo eventuali trattenute future.

In corso di gestione sono state assegnate le risorse finanziarie ai Centri di Costo ai fini della loro gestione interna, effettuando sistematici monitoraggi sul fabbisogno finanziario delle sedi periferiche (verifiche di capienza dei conti e analisi di scostamento rispetto al documento di programmazione del budget). Sono stati, altresì, predisposti report di integrazione/modificazione/assegnazione del budget destinato alle direzioni e alle sedi periferiche (piano di riparto)³⁹ e per l'asseverazione della spesa da rendicontare all'organo di controllo interno.⁴⁰

³⁷ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 5 nella riunione del 29 ottobre 2020, previa acquisizione del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori, nonché approvato dal Ministro del lavoro e delle Politiche sociali con nota. N. 706 del 15 gennaio 2021.

³⁸ Nota preliminare, Allegato tecnico, Preventivo finanziario decisionale, Quadro generale riassuntivo della gestione finanziaria, Preventivo economico, Bilancio pluriennale, Relazione programmatica del Direttore, Preventivo finanziario gestionale, Prospetto riepilogativo delle spese per missione e programmi, Tabella dimostrativa del presunto risultato di amministrazione, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio.

³⁹ Si è dato corso all'elaborazione di circolari esplicative circa l'assegnazione e integrazione delle risorse, di analisi e monitoraggio periodico dello stato di avanzamento dei conti di bilancio per le voci che compongono il ciclo passivo nel sistema informativo SICOGE Enti (Stanziamiento\impegnato e impegnato\pagamento). In particolare, è stato eseguito il monitoraggio periodico e sistematico sul rispetto dei limiti di spesa attinenti al macro-aggregato "Acquisto di beni e servizi" e alla spesa informatica ex art. 1, rispettivamente commi 590-602 e commi 610-613, della legge di bilancio 2020.

⁴⁰ In ottemperanza alle istruzioni impartite con circolare RGS n. 9/2020.

Segnatamente all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel corso dell'anno, si è provveduto, in attuazione degli interventi governativi succedutisi in materia, a fornire costantemente e tempestivamente agli Uffici territoriali e centrali le indicazioni utili per la spesa da sostenere per l'acquisto di Dispositivi di Protezione Individuali - DPI per il personale per fronteggiare l'emergenza. Al tal fine, con specifico provvedimento, è stato utilizzato un avanzo di amministrazione disponibile al 31 dicembre 2019, per allocare in bilancio le risorse per fronteggiare l'emergenza, nonché per finanziare le spese di natura informatica necessarie a proseguire l'ammodernamento dei sistemi e delle strumentazioni informatiche degli uffici dell'INL.

Per quanto riguarda le entrate, si è dato corso all'accertamento dei trasferimenti provenienti dal MLPS per le spese di funzionamento dell'Ispettorato, nonché delle entrate derivanti dall'attività di controllo e repressione delle irregolarità e degli illeciti delle imprese n.a.c., e, infine, dei rimborsi spese personale e altre entrate correnti.

In particolare, l'attività si è svolta attraverso le regolarizzazioni dei cd. "sospesi" generati dalla Banca cassiera BNL sul sistema SICOGE Enti, previo accertamento degli importi e verifica degli stessi rispetto agli stanziamenti previsti in fase di Previsione di bilancio.

Inoltre, si è avviato e concluso il procedimento di riaccertamento dei residui in SICOGE Enti, previo monitoraggio delle sedi dell'INL. 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 precedenti.

Per quanto concerne le attività del Consegretario⁴¹, è proseguita la registrazione sull'apposito sistema dei beni mobili e del materiale di facile consumo acquistati dall'amministrazione, nonché la distribuzione del materiale agli uffici sulla base delle richieste da questi presentate.

In relazione agli adempimenti legati alla chiusura dell'esercizio finanziario 2020, con apposita nota circolare sono state fornite agli Uffici territoriali ulteriori informazioni e chiarimenti per la chiusura degli inventari per l'annualità 2020.

In corso d'esercizio, per le sedi che hanno rappresentato necessità di ulteriori fabbisogni, si è provveduto ad integrare le risorse finanziarie già assegnate in fase di Previsione 2020, al fine di garantire il funzionamento degli Uffici.

⁴¹ Vds art. 42 del Regolamento di contabilità dell'Ente.

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.

Le proposte di variazione al preventivo finanziario decisionale dell'anno 2020, dirette all'adeguamento del piano dei conti dell'Ispettorato, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione⁴², previa acquisizione del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori.



⁴² Delibere del Consiglio di Amministrazione anno 2020:

- 1° Variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2020, approvata con delibera n. 2 nella riunione in data 7 maggio 2020;
- 2° Variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2020 (Variazione di assestamento e utilizzo dell'avanzo di amministrazione), approvata con delibera n. 3 nella riunione in data 23 giugno 2020;
- 3° Variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2020 approvata in data 30 settembre 2020;
- 4° Variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2020 approvata nella riunione in data 29 ottobre 2020;
- 5° Variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2020 approvata nella riunione in data 27 novembre 2020.

4.5.4 Direzione Centrale “Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT”

Linea strategica “Migliorare i processi di governo e supporto” (LS4).

Nell’intensa agenda programmatica del 2020 della riorganizzata Direzione⁴³, nonostante le difficoltà legate al periodo pandemico, è stata data attuazione ad una serie di iniziative volte ad accelerare il processo di affrancamento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per una piena autonomia dell’Agenzia.

Nell’ambito delle attività di competenza della Direzione, sono stati curati tutti gli adempimenti degli atti e dei documenti previsti dal ciclo della performance, nel rispetto delle scadenze e delle previsioni legislative.

In particolare, con riferimento alla performance organizzativa dell’Agenzia si evidenzia il completamento delle attività propedeutiche all’adozione del proprio “Sistema di Misurazione e Valutazione della performance”⁴⁴ per il personale delle aree funzionali e dirigenziali, in coerenza con il d.lgs. n. 74/2017 e le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia.

A tal fine, è stato sviluppato un prototipo, in formato excel, di una “scheda di misurazione e valutazione della performance”, propedeutica allo sviluppo di un’applicazione informatica, completa di una “scheda di attribuzione degli obiettivi” per la valutazione della performance individuale.

Il nuovo sistema è stato oggetto di approfondito confronto sindacale, in un’ottica di ricezione e valutazione degli spunti costruttivi e propositivi avanzati nei tavoli a ciò deputati, e con l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), con il quale è stata parimenti intrattenuta una proficua collaborazione istituzionale in materia per il rilascio della validazione.

Al fine di migliorare i processi di governo e supporto, è stata altresì effettuata un’analisi dell’organigramma, per una verifica della sua adeguatezza ai compiti istituzionali dell’INL e la rilevazione di eventuali criticità e la loro risoluzione.

A seguito delle variate priorità determinatesi nell’anno in esame, è stato necessario dare attuazione all’impegno, da tempo atteso, di esperire le procedure per le posizioni

⁴³ Riorganizzata con decreto direttoriale n. 22 del 06.04.2020 (ex Direzione centrale Pianificazione strategica, organizzazione tecnologie e innovazione).

⁴⁴ È stata definita nel 2020 una prima ipotesi di proposta del Sistema, adottato poi, nella sua versione definitiva, con Decreto direttoriale n. 22 del 9 aprile 2021, validato con parere favorevole dall’OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota prot. n. 223 del 07/04/2021.

organizzative, nonché per le progressioni economiche orizzontali e verticali per il personale dell'Ispettorato.

In particolare, sono state avviate e completate le attività di selezione e di conferimento delle posizioni organizzative⁴⁵, costituite a completamento del percorso di riassetto organizzativo e funzionale degli uffici degli Ispettorati Interregionali e territoriali avviato nel marzo 2019.

Per ottimizzare la gestione e la tempistica della procedura per le progressioni economiche, è stato approntato, a cura della Direzione, un apposito applicativo digitale di supporto allo svolgimento delle procedure, per consentirne la conclusione nel 2021.

Linea strategica “Favorire lo sviluppo tecnologico” (LS5).

In continuità con il precedente periodo, nell'ambito del piano per il raggiungimento dell'autonomia nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), è stato dato impulso al processo di sviluppo dei sistemi informatici finalizzato alla definitiva dismissione del regime di avalimento dal Ministero.

Sono state poste in essere le attività necessarie a garantire la piena ed efficiente operatività della struttura, sebbene la gestione dell'emergenza sanitaria abbia reso necessario riprogrammarle attraverso la ridefinizione delle priorità e la rimodulazione degli interventi operativi.

Si è dovuta, pertanto, anticipare la reingegnerizzazione delle componenti applicative non fruibili in cloud, dando priorità alle attività propedeutiche al conseguimento degli obiettivi prefissati nei profili gestionali, amministrativi ed informatici, al fine di ottenere maggiore prestazionalità nella gestione del lavoro in modalità agile.

In particolare, sono stati rilasciati i moduli relativi alla gestione di presenze-assenze e ferie-permessi ed avviata migrazione protocollo informatico da MLPS.

Numerosi sono stati i tavoli tecnici con il Ministero, per definire un progetto operativo di dettaglio finalizzato alla migrazione dei servizi infrastrutturali (rete, dominio, posta, fonia etc.). In particolare, per la migrazione dei servizi di firma digitale nella nuova struttura tecnologica dell'INL, la cui conclusione del progetto è prevista per il 30/06/2021, sono state svolte attività di analisi progettuale, definizione del piano dei fabbisogni e stipula del contratto con il fornitore, così come anche per la migrazione dei servizi di connettività e del

⁴⁵ La procedura per le posizioni organizzative è stata espletata ed ultimata per i soli Uffici territoriali.

servizio di telefonia, che è di tipo Voip, ovvero basato sulla rete dati.

Al fine di informatizzare i processi “core” dell’INL, sono stati collaudati i moduli applicativi relativi a: Programmazione ispettiva; Missioni; Richieste di Intervento; Diffida Accertativa.

E’, altresì, proseguita la procedura di integrazione delle Banche dati di interesse dell'Ispettorato per lo svolgimento della sua azione istituzionale: Anagrafica imprese da Unioncamere; Anagrafica imprese, responsabili aziendali e PEC da Infocamere; Comunicazioni Obbligatorie da MLPS.



4.5.5 Direzione Centrale “Coordinamento Giuridico”

Linea strategica “Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente” (LS2).

In relazione degli obiettivi assegnati all’Ufficio competente della Direzione, per supportare la mission istituzionale sono state elaborate, ai fini interpretativi della normativa vigente, n. 86 note interpretative e n. 18 istruzioni operative della disciplina lavoristica di ausilio per gli operatori del mercato del lavoro e per le attività di vigilanza e/o di contenzioso dell’INL.

Linea strategica “Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane” (LS3).

Nonostante le difficoltà legate al periodo pandemico, sono stati organizzati dalla Direzione coordinamento n. 5 workshop, inerenti i temi dell’ispezione del lavoro e del relativo contenzioso a favore del personale INL, e n. 10 iniziative di informazione/formazione inerenti la disciplina relativa alla protezione dei dati personali.

Linea strategica “Presidiare la legalità” (LS6).

In relazione degli obiettivi assegnati alla Direzione, ha conseguito i risultati attesi in particolare relativamente alle attività correlate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

A seguito dell’intervenuta riorganizzazione della struttura centrale dell’INL, le attività correlate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono state assegnate, in corso di annualità, all’Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza della neoistituita Direzione Centrale Coordinamento giuridico, che ne ha curato la gestione, assicurando il necessario coordinamento dell’attività del RPCT con gli uffici centrali e periferici dell’INL.

Questi ultimi hanno fornito il proprio contributo per il tramite dei referenti incaricati, collaborando, per quanto di competenza, al monitoraggio sull’attuazione delle misure previste dal PTPCT 2020-2022 ed alla fase iniziale di aggiornamento della mappatura dei rischi e di predisposizione del PTPCT 2021-2023.

Con riferimento all’attività di audit interno, nel corso del 2020 sono state realizzate 4 attività (2 delle quali iniziate nel 2020 e 2 nel 2019).

Sono state adottate, altresì, le nuove “Linee guida in materia di Audit”,⁴⁶ in chiave di

⁴⁶ Con decreto Direttoriale n. n. 65 del 15.12.2020

semplificazione della previgente procedura che si è ritenuto di praticare alla luce dei dati di esperienza ricavati dalle iniziative avviate sul territorio.

Nel corso dell'annualità sono, inoltre, pervenute n. 2 segnalazioni di illeciti ex art. 54 bis D.Lgs. 154/2001, cui è stato dato seguito conformemente alla normativa in materia.

Per le attività svolte nel 2020 in tema sia di *internal audit* che di segnalazione di illeciti ex art 54bis del d.lgs. 165/2001, è stata redatta una dettagliata relazione per il Direttore dell'Ispettorato e sono state interessate, quando necessario, le Direzioni centrali competenti.

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)⁴⁷, 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, inoltre, provveduto all'adozione del Regolamento interno⁴⁸ per la protezione dei dati personali e all'aggiornamento degli atti adottati in ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR)⁴⁹, fornendo, altresì, a tutti gli uffici indicazioni per l'attuazione delle misure di sicurezza previste dal Regolamento stesso⁵⁰.

Sono stati predisposti, infine, gli atti di assegnazione di compiti e funzioni a tutti i dirigenti dell'INL, nominati responsabili in materia di protezione dei dati.

⁴⁷ L'incarico di DPO è stato rinnovato nel mese di 2019, individuando l'avvocato Bulgarelli.

⁴⁸ Entrato in vigore il 01/02/2020.

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Predisponendo, ad esempio, le procedure per la modalità di segnalazione di incidente di sicurezza (DATA BREACH) all'Autorità Garante della Privacy.

4.5.6 Ufficio Comunicazione

Con la riorganizzazione della struttura centrale dell'Ispektorato è stato istituito, come già detto nei paragrafi precedenti, l'Ufficio Comunicazione posto alle dirette dipendenze del Capo dell'Ispektorato, con il preciso intento di valorizzare l'attività di comunicazione istituzionale non solo per promuovere l'immagine dell'INL verso l'esterno, ma anche come interfaccia con gli stakeholder interni ed esterni.

Dal momento della sua istituzione, l'Ufficio ha contribuito anche alle attività di performance partecipativa dell'Agenzia, attraverso la realizzazione di indagini sul personale dell'Ispektorato e l'organizzazione di eventi a tema, tipo la "Giornata della trasparenza" per la presentazione del Piano e della Relazione sulla Performance.

In particolare, nel periodo 11 Dicembre 2020–31 dicembre 2020, al fine rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro ed identificare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti, è stato divulgato un questionario sul benessere organizzativo interno al personale dipendente dell'INL (circa 4.300).

L'indagine ha restituito un quadro dettagliato del clima lavorativo, rilevando una soddisfazione media positiva in tutte le aree contemplate dal questionario, in particolare tra i dipendenti over 50 ed i dirigenti.

Tra gli ambiti esplorati dall'indagine, sono risultati "eccellenti" per l'Agenzia quelli relativi all'«**uguaglianza**» (pochissimi dipendenti hanno mai subito o percepito qualche sorta di discriminazione basata sul genere, sull'orientamento politico o credo religioso), «**salute**» e «**colleghi**» (ritmi di lavoro sostenibili per i più e buoni rapporti di lavoro tra colleghi).

Mediamente soddisfacenti, invece, si sono rilevati gli ambiti «appartenenza» (intenzione di lavorare sempre presso l'INL o allineamento tra i propri valori e quelli dell'Istituto), «attività» (più della metà del campione non si sente pienamente realizzato sul lavoro), «sicurezza» e «immagine» (percezione della consapevolezza dell'utilità dell'INL per la collettività solo in ambito familiare, ma non anche per gli utenti e la «la gente» in generale).

Infine, si sono rilevati critici gli ambiti «carriera» ed «equità» (non essere valorizzati nel modo adeguato, remunerazioni non corrispondenti ai ruoli, alle capacità e alle responsabilità in carico a ciascuno, carenze sul lato formativo, scarsa attenzione alle attitudini individuali, poche possibilità di carriera). La percezione di scarsa valorizzazione è coerente con la richiesta di metodi di valutazione delle performance maggiormente basate sul merito e non solo sull'anzianità o sulla qualifica.

Inoltre, conseguentemente a quanto espresso dagli intervistati in tema di valorizzazione e avanzamento di carriera, è emerso con forza l'esigenza di formazione specifica sui temi di lavoro.

Il corollario è la denunciata mancanza di personale che impatta fortemente sulle aree di insoddisfazione più critica.



4.5.7 Ispettorati Interregionali (IIL)

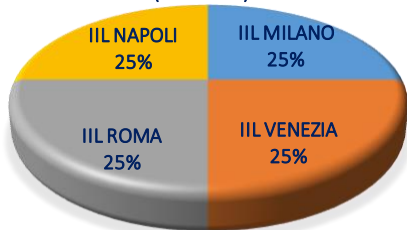
Per ciascun obiettivo assegnato agli Uffici Interregionali viene riportato, a seguire, un grafico a torta che confronta, in termini percentuali, il risultato ottenuto da ciascun Ufficio.

Nonostante le criticità legate al periodo pandemico, si evidenzia che gli Uffici hanno comunque conseguito gli obiettivi assegnati.



FIGURA 11 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE II.II.LL. PER OBIETTIVI- ANNO 2020.⁵¹

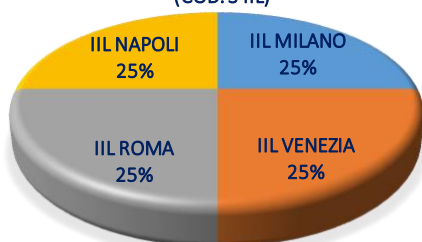
OBIETTIVO "COORDINAMENTO II.TT.LL. SU SOLUZIONI ORGANIZZATIVE EMERGENZA COVID"
(COD. 1 IIL)



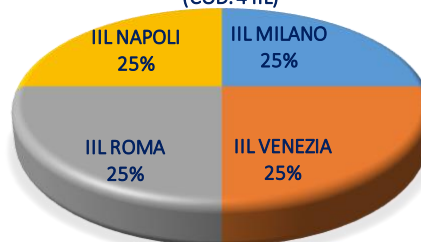
OBIETTIVO "COORDINAMENTO II.TT.LL. IN AMBITI DI COMPETENZA"
(COD. 2 IIL)



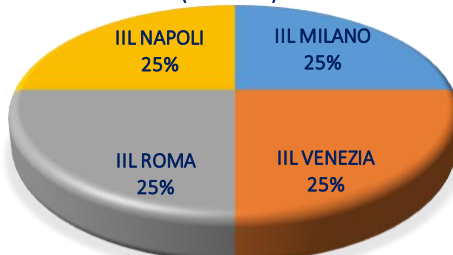
OBIETTIVO "COORDINAMENTO II.TT.LL. ATTIVITA' ISTITUZIONALI E PROCESSO DI FUNZIONAMENTO"
(COD. 3 IIL)



OBIETTIVO "COORDINAMENTO VIGILANZA PREVIDENZIALE E ASSICURATIVA (N. RIUNIONI CRP)"
(COD. 4 IIL)



OBIETTIVO "ADEMPIMENTI P.T.P.C.T. E PROTEZIONE DATI"
(COD. 5.IIL)



⁵¹

- COD. 1 IIL "Coadiuvare le Direzioni Centrali nell'implementazione delle misure organizzative relative agli Uffici interregionali e territoriali in relazione alle differenti fasi dell'emergenza Covid 19, attraverso il coordinamento delle attività da realizzare."
- COD. 2 IIL "Coadiuvare le Direzioni Centrali attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza."
- COD. 3 IIL "Coordinare l'attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza e garantire l'applicazione sul territorio delle indicazioni fornite dalla Direzione centrale, tramite note o circolari, relativamente alla realizzazione di tutte le attività istituzionali e a quelle di competenza del processo di funzionamento."
- COD. 4 IIL "Coordinare l'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa."
- COD. 5 IIL "Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Contribuire, per la parte di competenza, agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali."

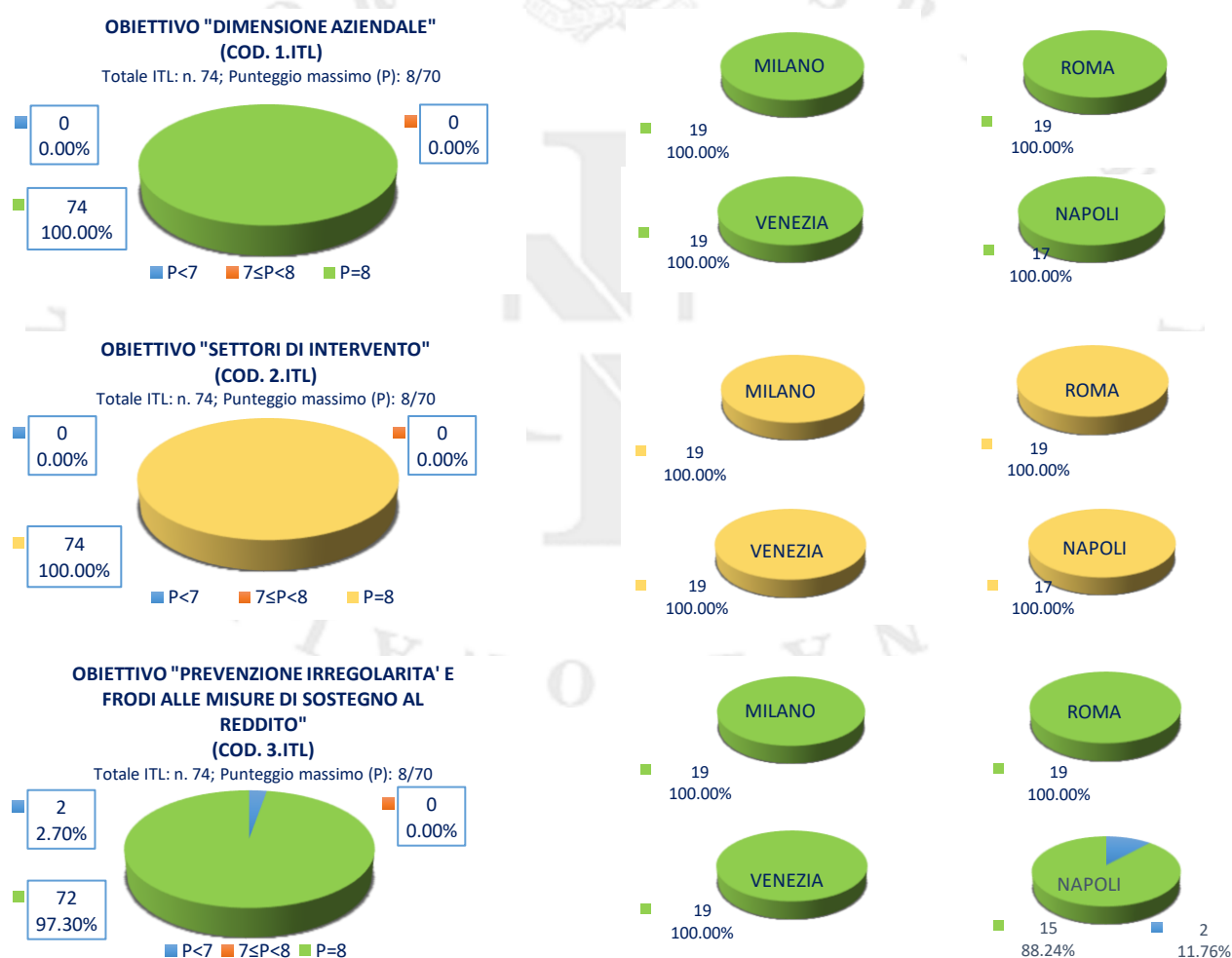
4.5.8 Ispettorati Territoriali (ITL)

I successivi grafici a torta riportano, ciascuno, gli obiettivi assegnati agli Uffici territoriali e confrontano, per aree di appartenenza, quante ITL (in numero e in percentuale) hanno conseguito i risultati attesi, suddivisi per fasce rispetto al punteggio massimo ottenibile⁵².

Dalle rappresentazioni grafiche si rileva che in linea di massima il territorio, nonostante le difficoltà dovute all'emergenza pandemica, ha garantito la piena realizzazione degli obiettivi e solo relativamente ad alcuni si è rilevata qualche criticità.

FIGURA 12 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE II.TT.LL. PER OBIETTIVI - ANNO 2020.

53



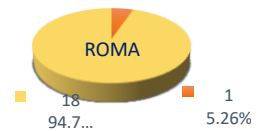
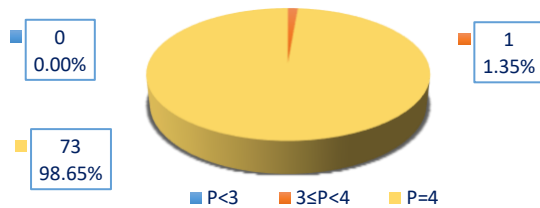
⁵² Per gli Uffici territoriali il punteggio è stato calcolato in settantesimi, con un massimo realizzabile di 70/70, come previsto dal S.M.V.P. del Mlps.

53

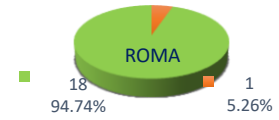
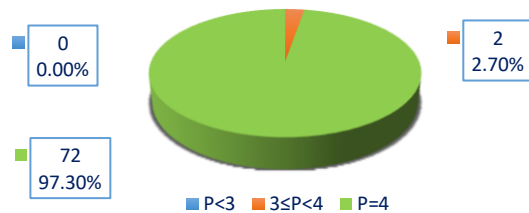
- COD. 1 ITL "Incrementare le ispezioni nei confronti di aziende aventi consistenza numerica di personale dipendente superiore a 5 unità."
- COD. 2 ITL "Dedicare una quota percentuale pari ad almeno il 50% della complessiva attività di vigilanza alle ispezioni in cinque dei seguenti macrosettori: agricoltura; costruzioni; logistica e trasporto; attività manifatturiere; commercio all'ingrosso e dettaglio; servizi alle imprese; noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese."
- COD. 3 ITL "Attivare almeno il 10% delle ispezioni di vigilanza ordinaria del secondo semestre 2020 nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali."

**OBIETTIVO "GESTIONE ACQUISTI BENI E SERVIZI"
(COD. 4.ITL)**

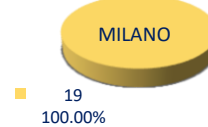
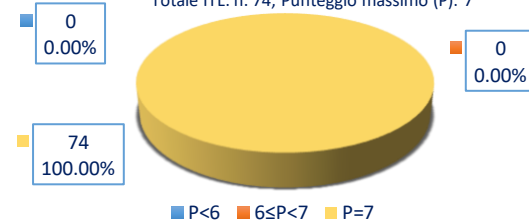
Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 4/70


**OBIETTIVO "ADEMPIMENTI DEL P.T.P.C.T."
(COD. 5.ITL)**

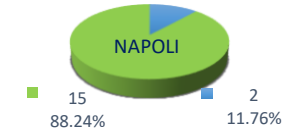
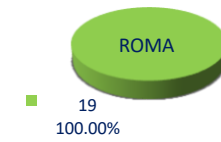
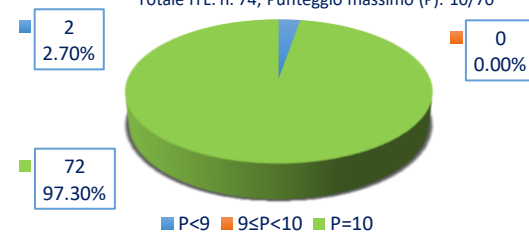
Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 4/70


**OBIETTIVO "UNIFORME E TEMPESTIVA ATTUAZIONE
DIRETTIVE/INDIRIZZI/ISTRUZIONI INL"
(COD. 6.ITL)**

Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 7


**OBIETTIVO "GIACENZA RAPPORTI ex art. 17 L.
689/1981"
(COD. 7.ITL)**

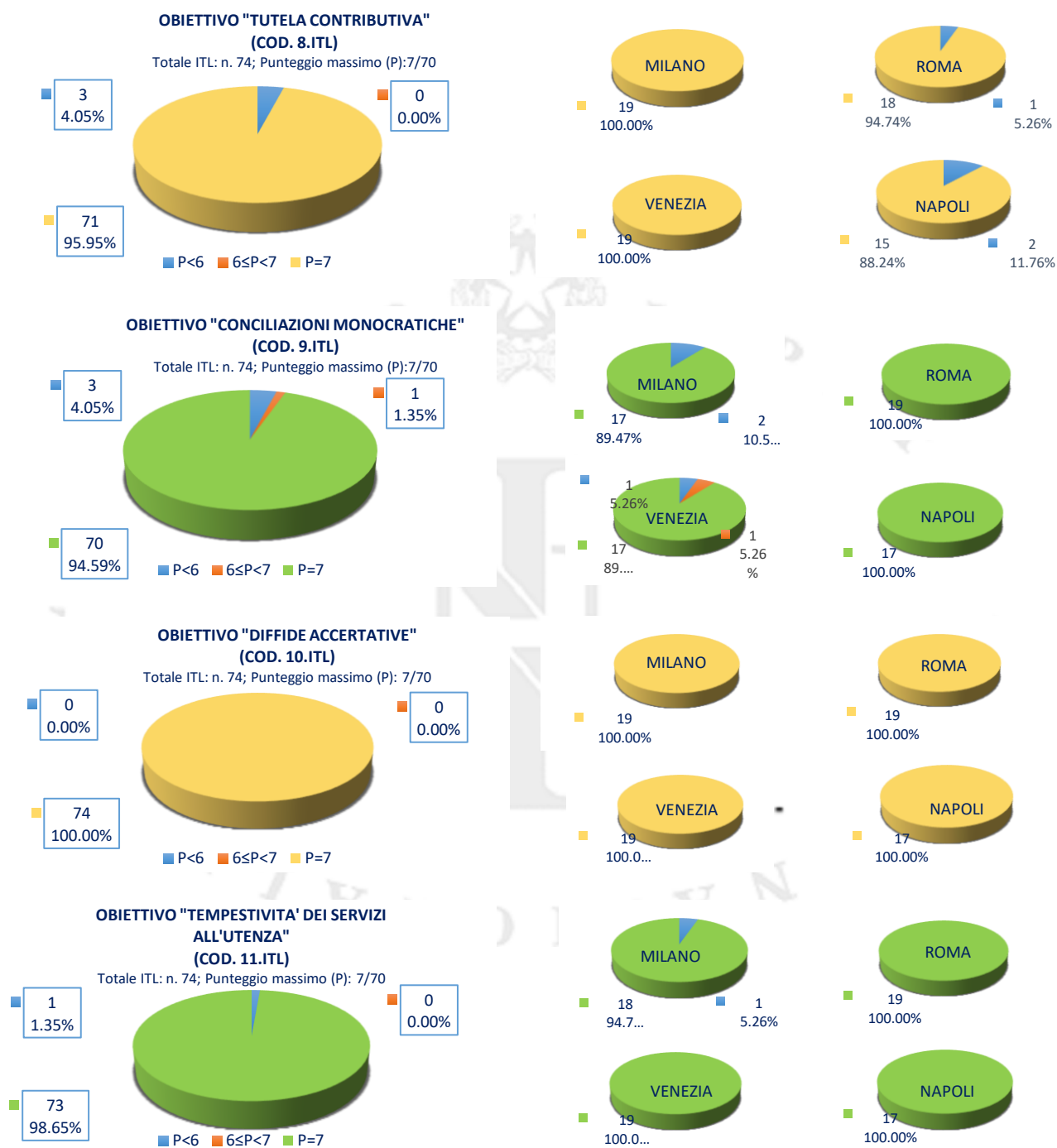
Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 10/70



- COD. 4 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. 5 ITL "Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza."
- COD. 6 ITL "Assicurare l'uniforme e tempestiva attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle istruzioni emanate dall'INL."
- COD. 7 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."

FIGURA 13 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE II.TT.LL. PER OBIETTIVI (FACOLTATIVI) - ANNO 2020.

55

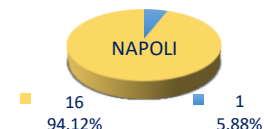
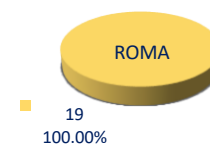
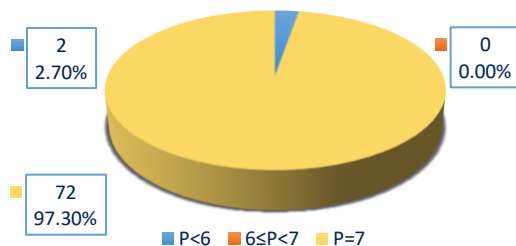


55

- COD. 8 ITL "Garantire per il II semestre 2020 un valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite, pari almeno all'8%."
- COD. 9 ITL "Realizzare nel 2020 un valore percentuale del rapporto tra il numero di convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art 11, comma 1 del D.Lvo 124/2004 (CM preventive) e le richieste di intervento pervenute nell'anno di riferimento (RI), pari al 20%."
- COD. 10 ITL "Realizzare nel 2020 un valore percentuale del rapporto tra le Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) e il numero delle RI pervenute nel 2020, pari all'8%."
- COD. 11 ITL "Assicurare la tempestività dei servizi all'utenza (rispetto dei termini di rilascio delle autorizzazioni e dei provvedimenti di competenza in materia di astensione lavoratrici madri e videosorveglianza)."

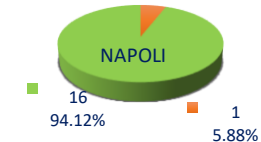
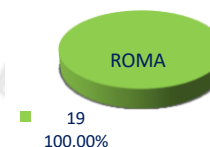
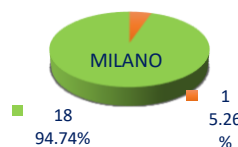
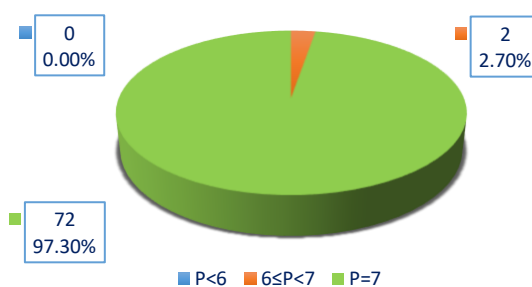
**OBIETTIVO "GRADO DI SODDISFAZIONE UTENZA
ACCORDI EX ART. 410 C.P.C."
(COD. 12.ITL)**

Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 7/70



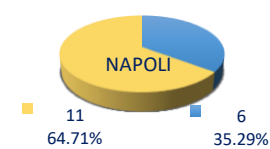
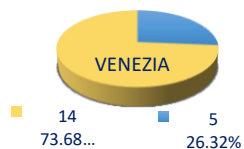
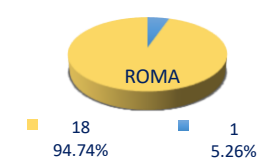
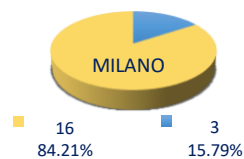
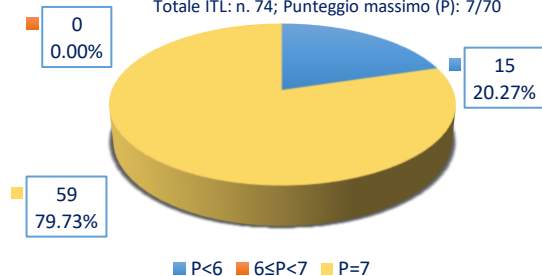
**OBIETTIVO "CONTINUITA' DEI SERVIZI ALL'UTENZA"
(COD. 13.ITL)**

Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 7/70



**OBIETTIVO "INFORMAZIONE, PROMOZIONE
E PREVENZIONE DELLA LEGALITA'"
(COD. 14.ITL)**

Totale ITL: n. 74; Punteggio massimo (P): 7/70



- COD. 12 ITL "Assicurare un buon grado di soddisfazione all'utenza in merito agli accordi ex art 410 c.p.c., realizzando un rapporto percentuale tra i tentativi di conciliazione attivati nel corso del secondo semestre 2020, esclusi quelli riferiti a GMO, definiti con esito positivo, e i tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti, pari ad almeno il 45%."
- COD. 13 ITL "Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza", anche attraverso l'utilizzo della modalità "da remoto", in riferimento ai provvedimenti di competenza in materia di astensione lavoratrici madri, convalide dimissioni e videosorveglianza, garantendo per l'anno 2020 un rapporto tra il numero di provvedimenti emessi e il numero di istanze presentate pari ad almeno l'85%."
- COD. 14 ITL "Organizzazione e realizzazione delle attività di informazione, promozione e prevenzione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale, in tutto il territorio nazionale, attivando minimo 3 iniziative per ITL."

4.6 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2020, per l'ultima volta, nelle more dell'adozione di un proprio sistema di misurazione e valutazione⁵⁷, è stato effettuato sulla base del S.M.V.P. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

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 che deve essere prioritario rispetto a qualsiasi altro comportamento.

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

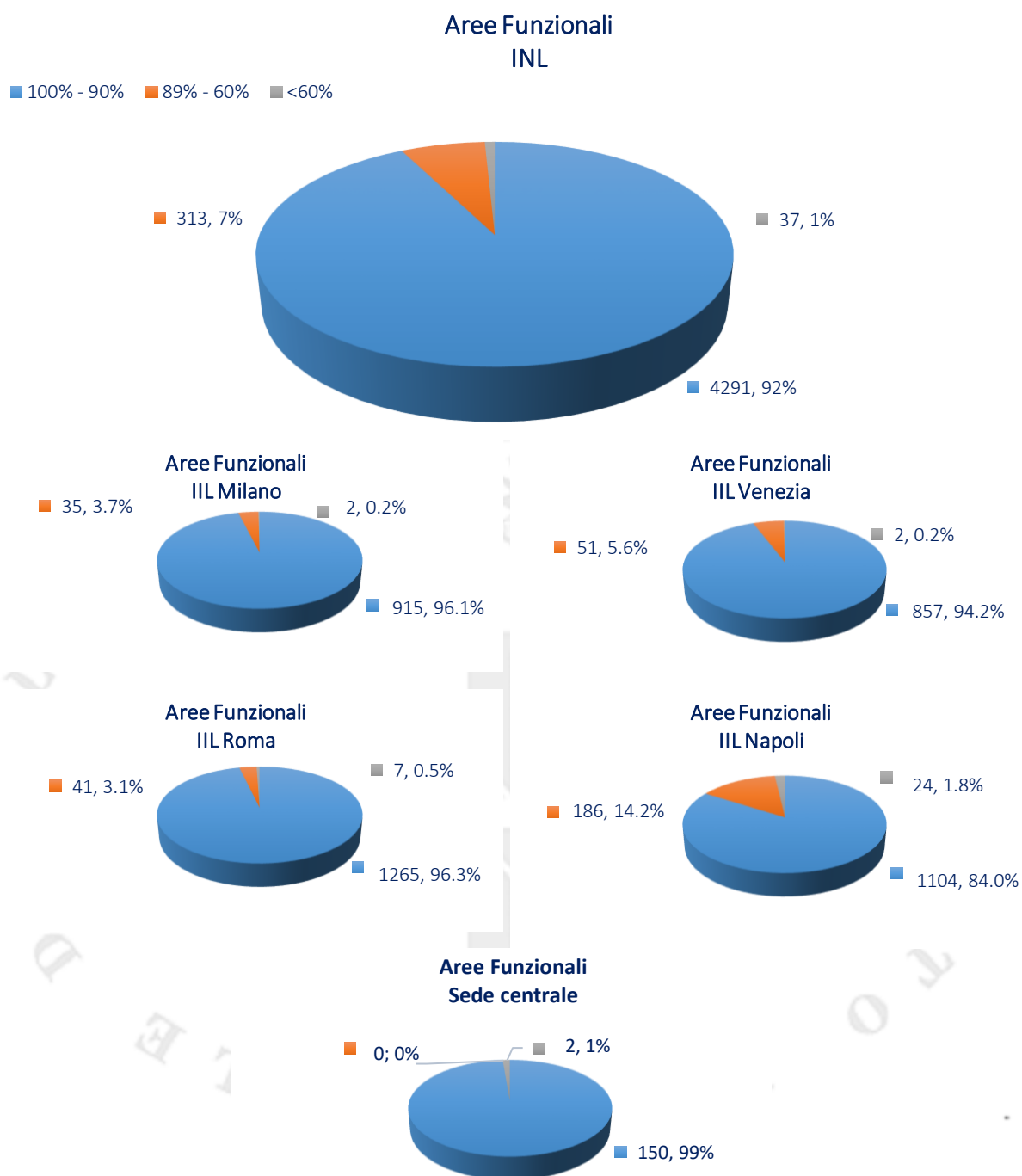
Ciascun dirigente ha provveduto alla redazione ed alla consegna dei piani individuali dei dipendenti facenti capo al proprio Ufficio, con la descrizione delle attività assegnate e, in relazione a queste, dei compiti affidati per il raggiungimento dei risultati da conseguire. Sulla base di questi ultimi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

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 2020-2022.

La valutazione del personale delle aree funzionali si è conclusa nel mese di marzo 2021 e, in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'assegnazione della maggior parte del personale nella fascia di merito più alta è coerente.

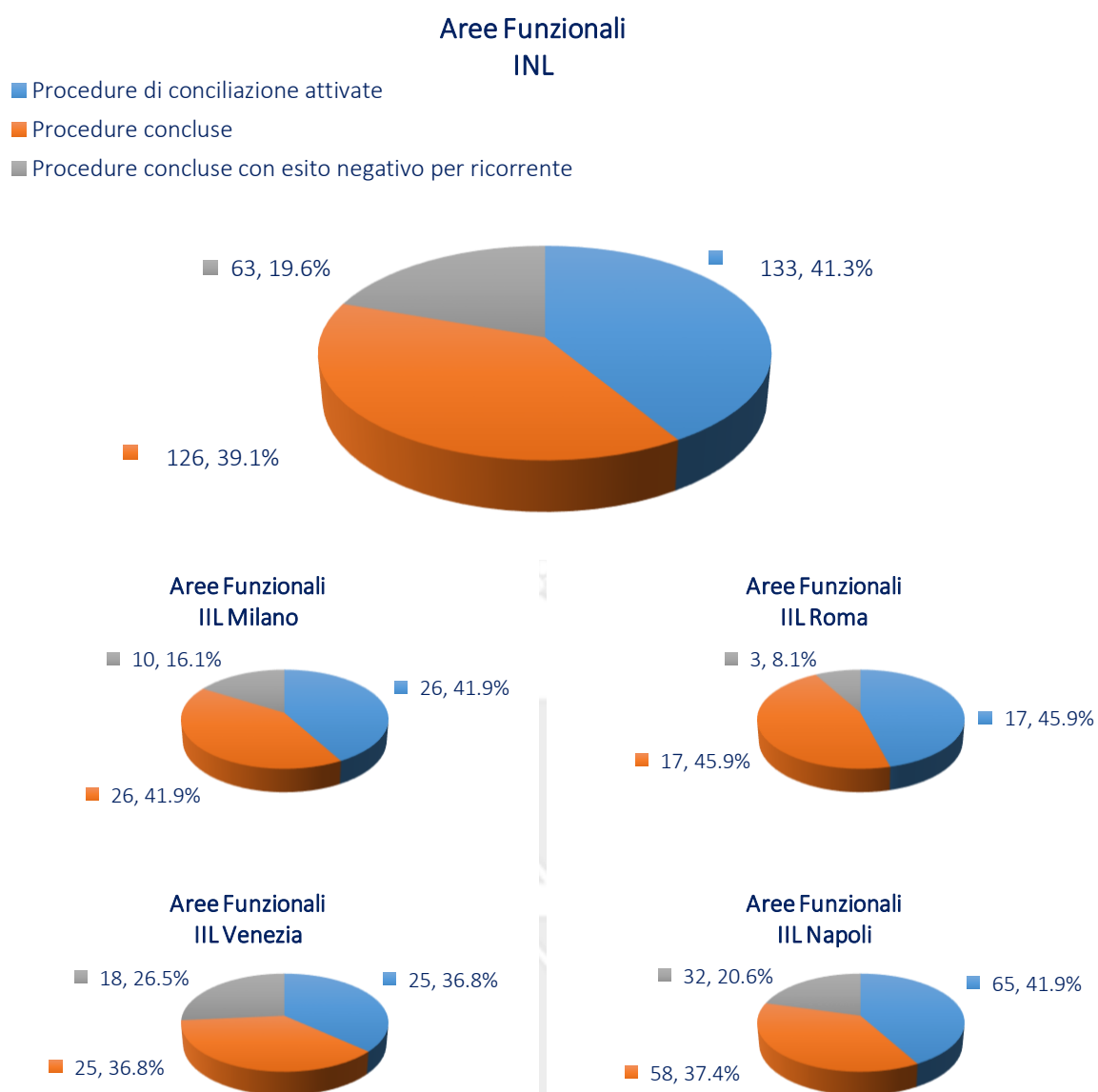
⁵⁷L'INL ha adottato, in data 9 aprile 2021 con Decreto Direttoriale n.22, il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, in applicazione dal 2021.

FIGURA 14 – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DI AREA FUNZIONALE PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE - ANNO 2020.



Anche il successivo contenzioso, concluso nel mese di aprile 2021, ha evidenziato delle percentuali mediamente basse. Infatti, su complessive 4641 valutazioni effettuate si sono avute n. 133 procedure di conciliazione, pari al 2,86%. Per il personale delle aree funzionali della sede centrale, invece, i contenziosi non risultano attivati.

FIGURA 15 – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AREE FUNZIONALI - ANNO 2020.

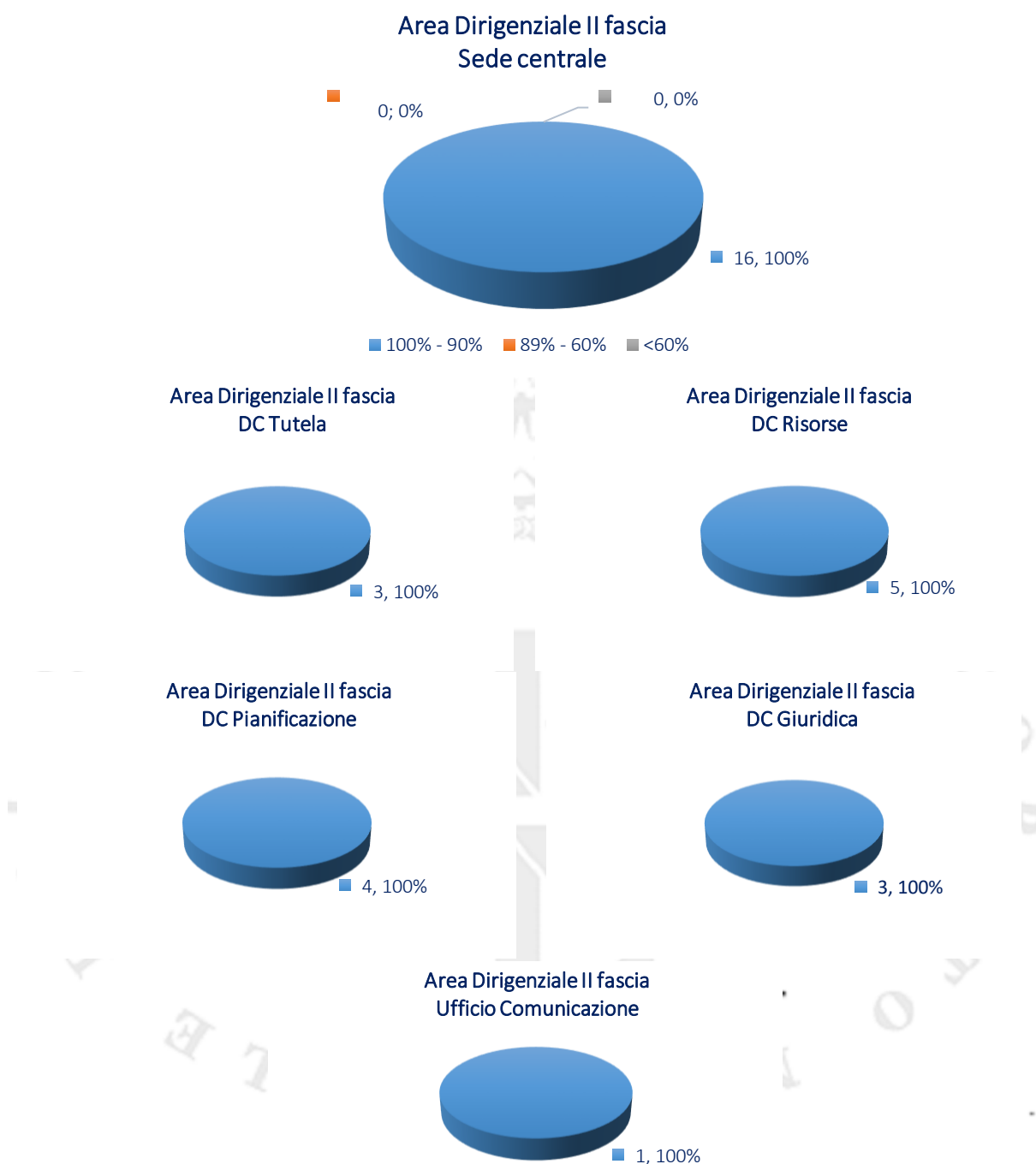


La valutazione del personale dirigenziale di I fascia si è conclusa nel mese di febbraio 2021. I quattro direttori centrali sono stati collocati tutti in fascia alta, anche se con punteggi differenziati.

Il personale dirigenziale di II fascia degli Uffici centrali è stato valutato entro il mese di maggio 2021 e non si sono registrate richieste di contenzioso. La collocazione è per tutti in fascia alta, come si evince dal grafico seguente.

Il personale dirigenziale degli Uffici del territorio, ad oggi, non ha ancora ricevuto la valutazione per l'anno 2020.

FIGURA 16 – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DI AREA DIRIGENZIALE II FASCIA PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE - ANNO 2020.



5 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

La predisposizione della Relazione sulla Performance rappresenta un importante momento di riflessione, contribuendo ad aumentare il livello di consapevolezza sui punti di 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.

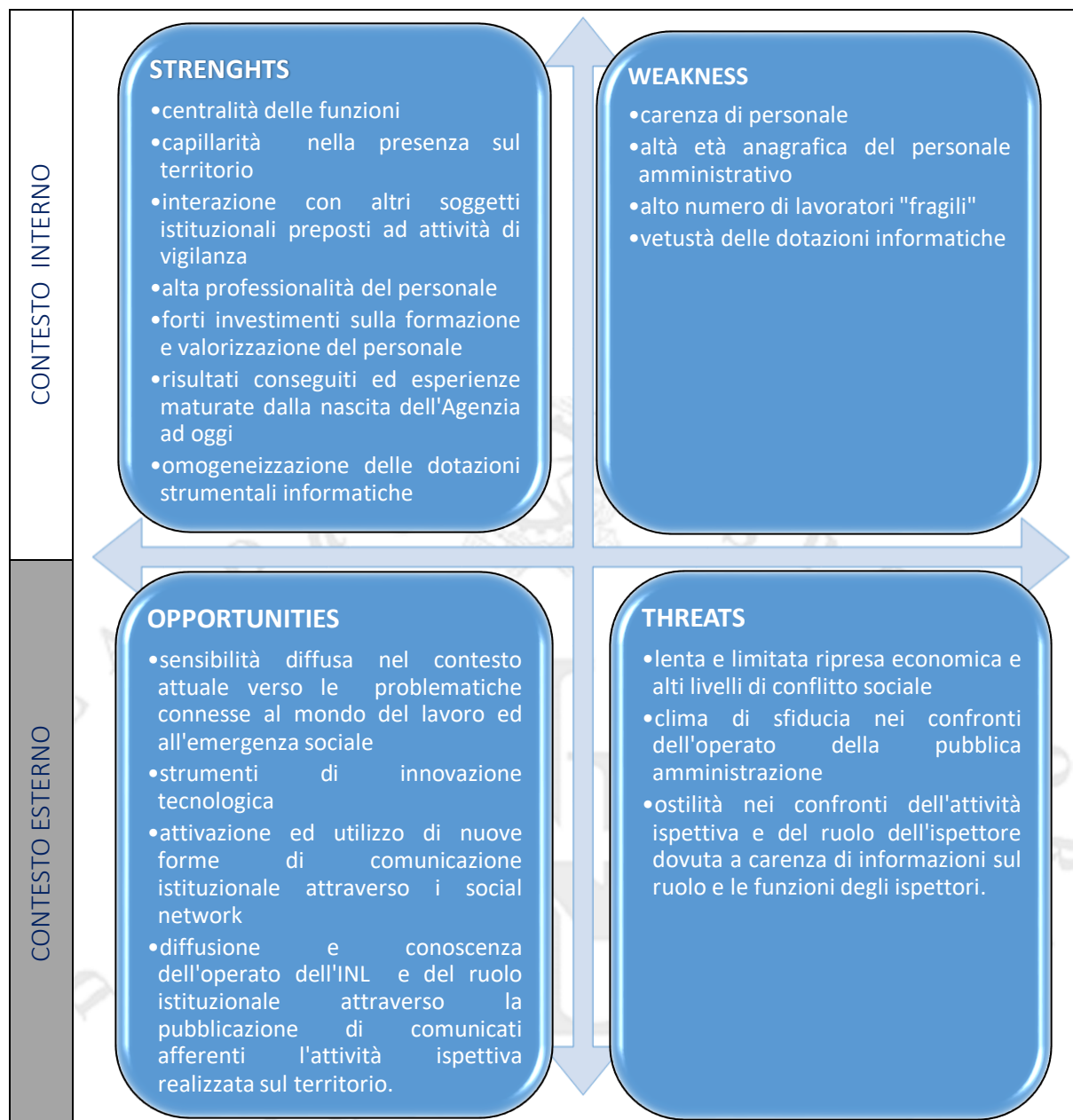
L'impegno profuso dall'Ispettorato nel percorso intrapreso per rendere effettiva la propria piena operatività si è manifestato anche nel ciclo di gestione della performance dell'anno 2020.

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 sottorganico, ha garantito una efficace continuità delle attività, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi fissati. Prova ne è stata la capacità di reazione alla situazione di crisi e accettazione del cambiamento nel periodo di emergenza.

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 17 – 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 quelli 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.

La situazione pandemica paradossalmente ha rappresentato per l'Ispettorato una presa di consapevolezza dei propri limiti, ma al contempo ha fatto emergere le capacità dell'Amministrazione di risposta alle criticità determinate da eventi imprevisti. Come opportunità di miglioramento, tra l'altro già parzialmente definita, si considera il rinnovo delle dotazioni strumentali (pc portatili, ad esempio), l'implementazione degli applicativi fruibili dall'esterno e la programmazione di corsi di formazione per un utilizzo più efficace degli strumenti tecnologici.

In particolare, l'Ispettorato ha individuato tra le priorità la necessità di elaborare il cruscotto direzionale, programmato nel 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.

Altro punto critico da superare è la mancanza del bilancio di genere realizzato dall'Agenzia⁵⁸. 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.

⁵⁸ Articolo 10, comma 1, lett. b, D.lgs. 105/2009.

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Piazza della Repubblica, 59

00185 – ROMA

PianificazioneStrategicaINL@ispettorato.gov.it



Ispettorato Nazionale del Lavoro

Piazza della Repubblica, 59

00185 Roma