



## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021

21 giugno 2022

Approvata con Decreto Direttoriale n. 36 del 21 giugno 2022



## Indice

<b>PRESENTAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b> .....	<b>6</b>
1.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	6
1.2 Documenti programmatici di riferimento .....	7
<b>2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE</b> .....	<b>8</b>
2.1 L'Amministrazione .....	8
2.2 Le risorse umane .....	12
2.3 Le risorse finanziarie .....	14
2.4 Il contesto esterno di riferimento .....	21
<b>3. LA MISSION ISTITUZIONALE E GLI OBIETTIVI DELL'INL</b> .....	<b>23</b>
3.1 Ciclo della Performance .....	23
3.2 La fase di assegnazione degli obiettivi .....	23
3.3 La Mission Istituzionale .....	25
3.4 Gli obiettivi e le Linee strategiche .....	26
3.5 Gli obiettivi operativi .....	28
<b>4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> .....	<b>29</b>
4.1 Lo stato delle risorse dell'INL .....	30
4.2 Obiettivi strategici – risultati conseguiti .....	39
4.2.1 Obiettivo strategico n. 1: Vigilanza .....	39
4.2.2 Obiettivo strategico n. 2: Piena operatività dell'Ispettorato .....	41
4.2.3 Obiettivo strategico n. 3: Continuità dell'azione amministrativa .....	41
4.2.4 Obiettivo strategico n. 4: Prevenzione della corruzione e trasparenza .....	42
4.3 Obiettivi operativi di I livello – risultati conseguiti .....	43
4.3.1 Obiettivi trasversali .....	43
4.3.2 Obiettivi della Direzione Centrale "Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro" .....	44
4.3.3 Obiettivi della Direzione Centrale "Risorse Umane, Finanziarie e Logistica" .....	50
4.3.4 Obiettivi della Direzione Centrale "Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT" .....	60
4.3.5 Obiettivi della Direzione Centrale "Coordinamento Giuridico" .....	64
4.4 Obiettivi operativi di II livello – risultati conseguiti .....	68
4.4.1 Obiettivi dell'Ufficio Comunicazione .....	68
4.4.2 Obiettivi degli Uffici Territoriali .....	71
4.4.3 Ispettorati Interregionali del lavoro (IIL) .....	71
4.4.4 Ispettorati Territoriali del lavoro (ITL) .....	74
<b>5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> .....	<b>83</b>
<b>6 LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA</b> .....	<b>87</b>
<b>7 GLI IMPATTI</b> .....	<b>89</b>
7.1 Attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa .....	89
7.2 Comunicazione e diffusione dei dati e delle informazioni .....	94
7.3 La trasparenza dell'attività amministrativa .....	96
<b>8 RIEPILOGO E CONCLUSIONI</b> .....	<b>97</b>

## Indice figure

Figura 1 – Organigramma struttura centrale .....	10
Figura 2 – Organigramma struttura territoriale (IIL e ITL) .....	11
Figura 3 - Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2021 .....	12
Figura 4 - Personale per profili professionali per aree funzionali al 01/01/2021. ....	13
Figura 5 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2021 .....	13
Figura 6 - Personale INL distribuito per fasce di età al 01/01/2021 .....	14
Figura 7 – Il ciclo della performance .....	23
Figura 8 – L’albero della performance .....	24
Figura 9 – Missione istituzionale ed obiettivi strategici INL .....	27
Figura 10 – Le Linee strategiche dell’INL.....	28
Figura 11 – Il perimetro della performance organizzativa .....	29
Figura 12 – Esito monitoraggio performance IIL per obiettivi - anno 2021. ....	73
Figura 13 – Esito monitoraggio performance obiettivi ITL - anno 2021.....	78
Figura 14 – Esito monitoraggio performance obiettivi (facoltativi) ITL - anno 2021.....	80
Figura 15 – Distribuzione del personale di area funzionale per classi di punteggio finale - anno 2021.....	85
Figura 16 – Procedure di conciliazione aree funzionali - anno 2021.....	86
Figura 17 – Ispezioni effettuate anno 2021 .....	90
Figura 18 – Illegaltà nei rapporti di lavoro anno 2021.....	91
Figura 19 – Tasso di irregolarità riscontrato anno 2021 .....	91
Figura 20 - L’INL ed i principali stakeholder .....	94

## Indice tabelle

Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio anno 2021.....	12
Tabella 2 – Entrate e Uscite di competenza e risultato di competenza al 2021 .....	15
Tabella 3 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2021 - Entrate.....	17
Tabella 4 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2021 - Uscite.....	18
Tabella 5 - Prospetto spese per missioni e programmi anno 2021. ....	19
Tabella 6 - Quadro Riassuntivo per titoli di spesa rendiconto finanziario decisionale esercizio 2021: previsioni definitive e impegni totali .....	20
Tabella 7 – Stato di salute delle risorse dell’INL anno 2021.....	36
Tabella 8 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro.....	49
Tabella 9 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Risorse umane, finanziarie e logistica .....	59
Tabella 10 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT .....	63
Tabella 11 – Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Coordinamento giuridico .....	67
Tabella 12 – Obiettivi assegnati all’Ufficio Comunicazione .....	70
Tabella 13 – Obiettivi assegnati agli Ispettorati Interregionali del lavoro (IIL).....	72
Tabella 14 – Obiettivi (obbligatori) assegnati agli Ispettorati Territoriali (ITL).....	75
Tabella 15 – Obiettivi (facoltativi) assegnati agli Ispettorati Territoriali (ITL) .....	76

## PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno 2021, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2021-2023, approvato con il Decreto Direttoriale n. 3 del 29 gennaio 2021, nonché rispetto alle risorse assegnate alle strutture centrali e territoriali dell'Agenzia, rilevando altresì eventuali scostamenti al fine di monitorare ed eventualmente migliorare il proprio sistema organizzativo.

Il ciclo della performance per il triennio 2021-2023 trova particolare riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici forniti con la Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'INL, siglata il 25 novembre 2019.

In tale prospettiva, il Piano della Performance descrive le strategie per la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, per 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 anche lo scorso anno l'INL, dato il proseguo dell'emergenza da Covid-19, abbia perseguito i propri obiettivi con i relativi intenti di fondo (efficientamento della governance, compattazione delle componenti del sistema, caratterizzazione identitaria dell'Agenzia, valorizzazione del ruolo sociale della funzione ispettiva), adattando le relative attività agli effetti prodotti dalla pandemia sul tessuto economico-produttivo e sulle modalità di organizzazione e prestazione del lavoro.

La crisi epidemica ha, infatti, obbligato ad assumere, come prima 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 successiva validazione.

In conformità alla normativa sopra richiamata, il documento, in un'ottica di rendicontazione (*accountability*) nei confronti dei propri interlocutori istituzionali e dei destinatari dei servizi (*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.

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 2021 l'Agenzia ha dato corso ad un'indagine per rilevare le opinioni ed il grado di soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi offerti (*customer satisfaction*), volta ad identificare possibili azioni per il miglioramento dei propri servizi.

La relazione si compone di sette sezioni, oltre le conclusioni:

- la prima descrive il processo di redazione e di adozione della relazione;
- la seconda analizza il contesto e descrive le risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi;
- la terza descrive la missione istituzionale, il ciclo della performance e, in particolare, il processo di assegnazione degli obiettivi;
- la quarta è dedicata alla performance organizzativa ed alle sue dimensioni, e descrive lo stato delle risorse dell'INL, gli obiettivi assegnati ed i risultati raggiunti;
- la quinta illustra la performance individuale e i risultati raggiunti nel complesso;
- la sesta è riservata alla valutazione partecipativa;
- la settima descrive gli impatti generati dalle attività 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 2021, anche alla luce dei mutamenti del contesto organizzativo e sociale determinati dal proseguo della situazione emergenziale determinata dalla crisi pandemica da Covid-19.

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

In questo capitolo viene rappresentato il processo seguito per la stesura della relazione, le fasi in cui si è articolato ed i soggetti intervenuti, con l'indicazione dei principali atti e documenti di base per la redazione o a cui si è 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 territoriali e centrali.

Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, l'Ufficio Pianificazione ha elaborato e analizzato i dati di sintesi alla luce delle previsioni del Piano della Performance per l'anno 2021, individuando le informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri *stakeholder* in termini di risultati raggiunti.

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

## 1.2 Documenti programmatici di riferimento

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

- Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2021 del 04 dicembre 2020;
- Convenzione tra il Ministro del Lavoro e il Direttore Generale dell'INL, concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2019-2021), sottoscritta in data 25 novembre 2019;
- Piano della Performance 2021-2023, approvato con Decreto Direttoriale n. 3 del 29 gennaio 2021;
- Direttiva di I livello adottata con Decreto Direttoriale n. 5 del 29 gennaio 2021;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Risorse n. 201 del 05 marzo 2021;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Coord. giuridico n. 1 del 5 marzo 2021;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Pianificazione n. 1 dell'8 marzo 2021;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Tutela n. 1510 del 5 marzo 2021;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale del Direttore INL n. 16 del 8 marzo 2021;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale DC Pianificazione n. 3 del 24 marzo 2021 per le sedi territoriali.

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



## 2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

In questo capitolo viene analizzato il contesto di riferimento nel quale sono stati conseguiti i risultati ottenuti nel 2021.

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 descritti nella sezione dedicata.

### 2.1 L'Amministrazione

Ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149, istitutivo dell'Ente, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è un'Agenzia dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Con apposita convenzione<sup>2</sup>, stipulata con il Direttore dell'Ispettorato ai sensi dell'art. 2 del citato decreto, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce gli obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria missione istituzionale. Il Ministero vigilante monitora periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e verifica la 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.

Inoltre, le competenze dell'Agenzia relative alla vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente relative al settore edile, sono state estese, dal 2021, a tutti i settori produttivi<sup>3</sup>, ed hanno visto un significativo rafforzamento del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale<sup>4</sup>.

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

<sup>3</sup> Ai sensi del decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", che ha modificato l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2008.

<sup>4</sup> Ai sensi del novellato art. 14 del D.lgs. 81/2008.

Anche alla luce di tali attribuzioni, nel mese di dicembre 2021 l'Ente ha dato corso ad una nuova riorganizzazione interna<sup>5</sup>, modificando il proprio assetto già rimodulato nel 2019<sup>6</sup> e successivamente nel 2020<sup>7</sup>, al fine di renderlo meglio rispondente alle nuove e più ampie esigenze operative, gestionali e formative. È rimasta invariata, invece, la struttura territoriale, composta da quattro Ispettorati Interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati Territoriali del lavoro.



<sup>5</sup> Con Decreto Direttoriale n. 42 del 15 dicembre 2021 è stata riorganizzata la struttura centrale dell'INL, in particolare, la Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro (ex DC Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro), la Direzione centrale Amministrazione finanziaria e logistica (ex DC Risorse umane, finanziarie e logistica) e la Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione (ex DC Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT), con una redistribuzione delle competenze tra le direzioni e una più efficace distribuzione delle attività tra gli Uffici ed una conseguente rimodulazione di compiti, obiettivi e gravitazione dei carichi di lavoro. È stato, altresì, istituito l'Ufficio di Segreteria, formazione, comunicazione e relazioni istituzioni (ex Ufficio Comunicazione), mentre è rimasta invariata la Direzione centrale Coordinamento giuridico.

<sup>6</sup> Decreti Direttoriali n. 8 e n. 9 del 13 febbraio 2019.

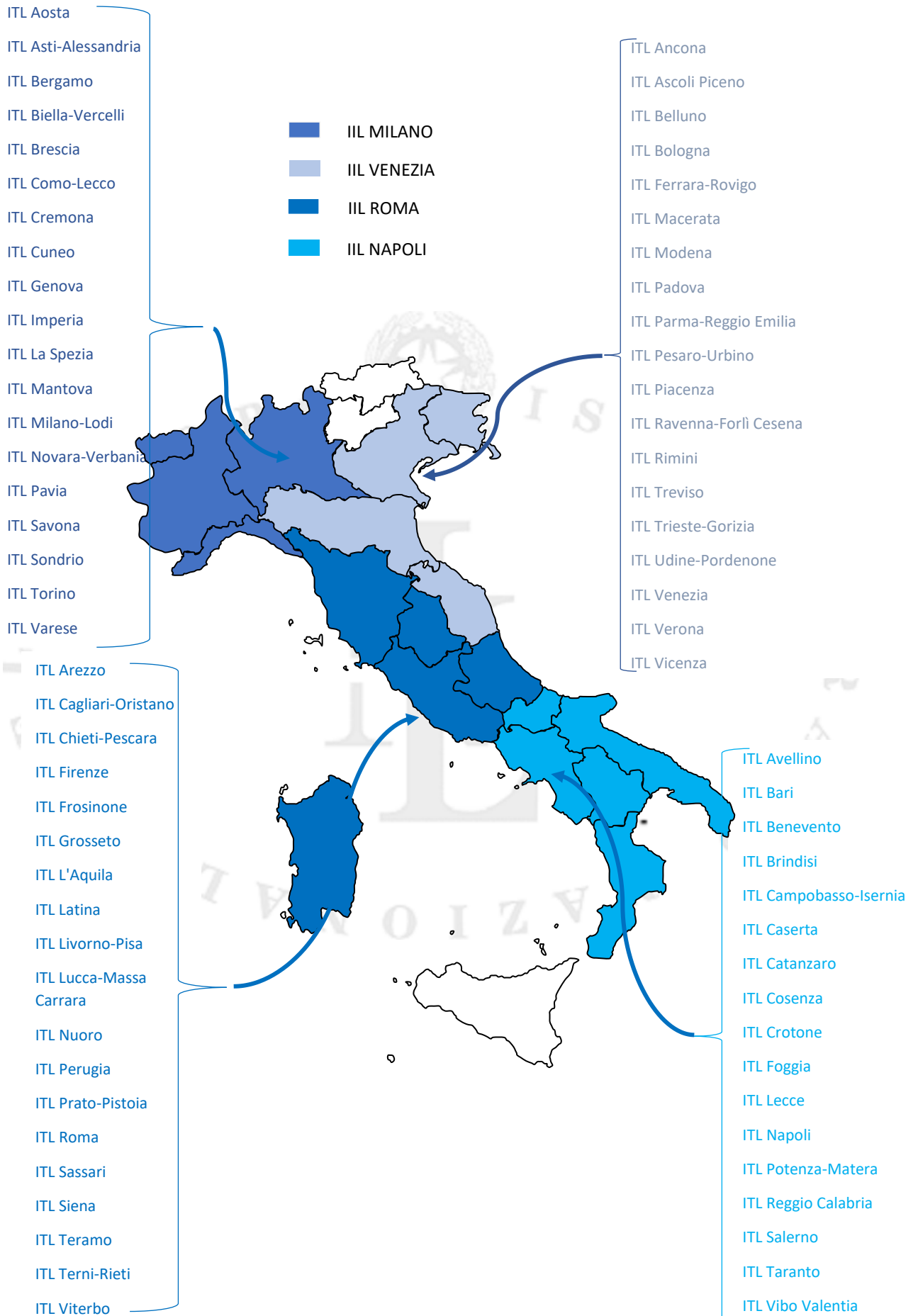
<sup>7</sup> Decreto Direttoriale n. 22 del 06.04.2020.

FIGURA 1 – ORGANIGRAMMA STRUTTURA CENTRALE<sup>8</sup>



<sup>8</sup> L'Organigramma riportato in figura fa riferimento alla struttura centrale in essere nel 2021, antecedente alla riorganizzazione di cui al già citato Decreto Direttoriale n. 42 del 15 dicembre 2021.

FIGURA 2 – ORGANIGRAMMA STRUTTURA TERRITORIALE (IIL E ITL)



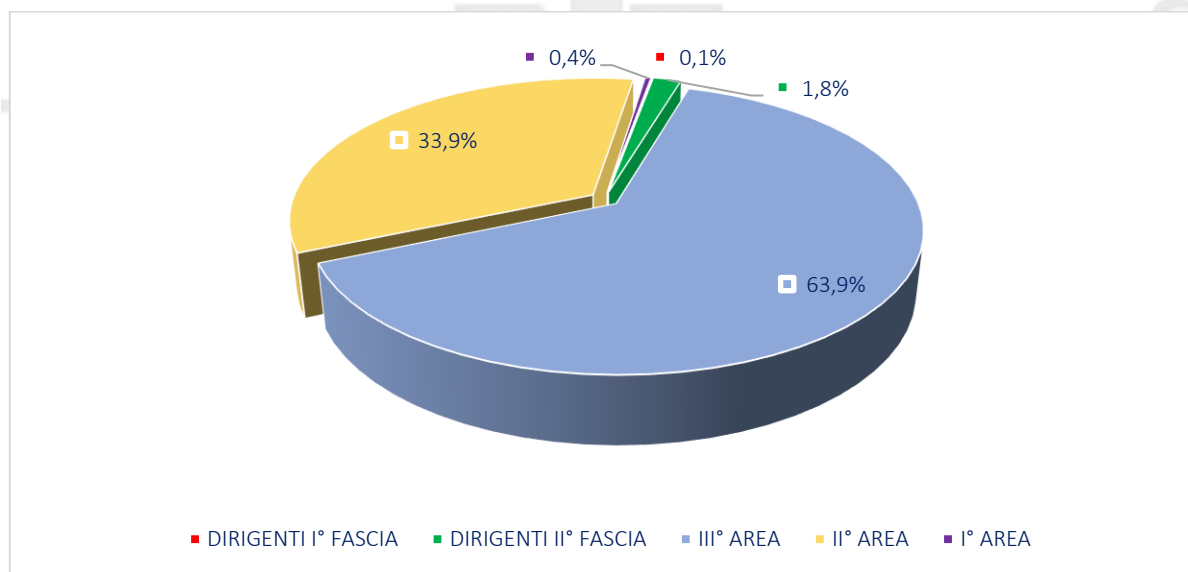
## 2.2 Le risorse umane

Il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021 risulta pari a 4.509 unità<sup>9</sup>, nella ripartizione per qualifica come da tabella sottostante. Nella medesima tabella sono indicati, altresì, la dotazione organica dell'INL<sup>10</sup>, pari a complessive 6.826 unità per il 2021<sup>11</sup>, e il personale in servizio al 01/01/2022. Da una lettura dei dati si evince un decremento di circa il 9% del totale delle risorse umane nel corso del 2021.

TABELLA 1 - DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO ANNO 2021

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO ANNO 2021						
	dirigenti I fascia	dirigenti II fascia	area III	area II	area I	TOTALE
D.D. n. 33 del 12/10/2021	4	94	4.479	2.223	26	6.826
Al 01/01/2021	4	80	2.882	1.527	16	4.509
Al 01/01/2022	4	79	2.712	1.300	11	4.106

FIGURA 3 - PERSONALE IN SERVIZIO DISTRIBUITO PER AREE DI INQUADRAMENTO AL 01/01/2021

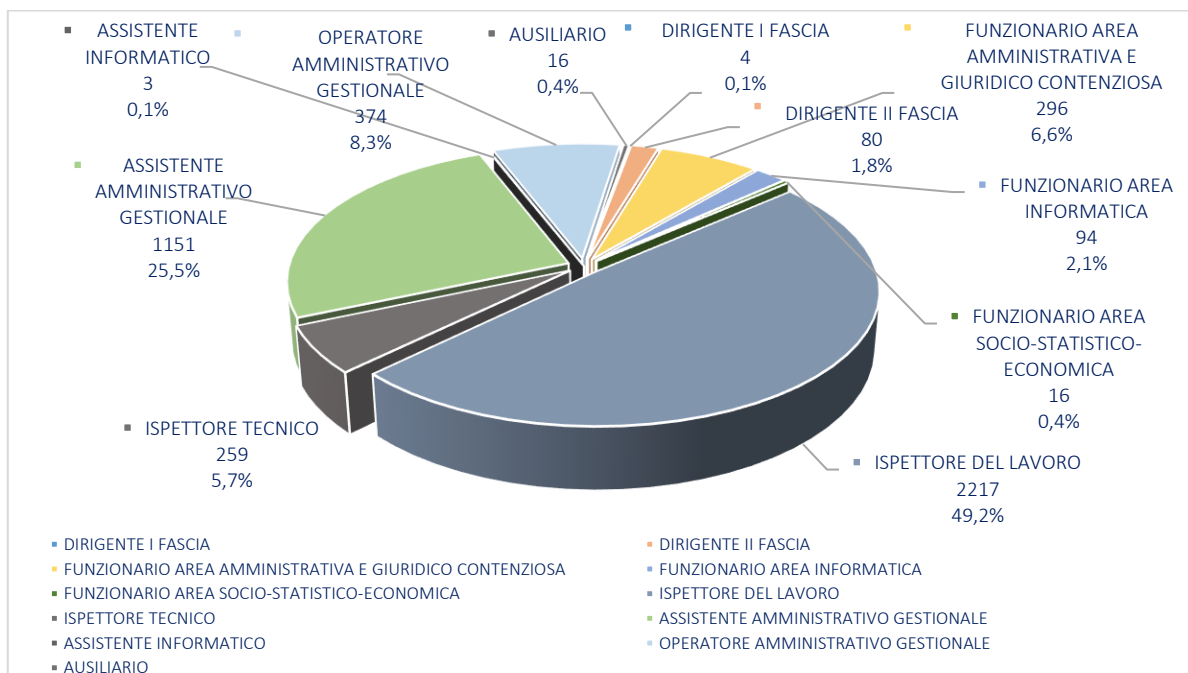


<sup>9</sup> Nel calcolo del personale per aree e per profili sono inclusi il personale in posizione di comando IN e sono esclusi quelli in posizione di comando OUT.

<sup>10</sup> D.D. n. 33 del 12/10/2021 – Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023.

<sup>11</sup> La dotazione organica dell'INL è stata rideterminata in 7850 unità con D.D. n. del 32 del 1° giugno 2022.

FIGURA 4 - PERSONALE PER PROFILI PROFESSIONALI PER AREE FUNZIONALI AL 01/01/2021.



Dall'analisi della distribuzione del personale INL per genere ed età ad inizio dell'anno, emerge una prevalenza della componente femminile, pari al 64%, mentre la classe di età prevalente risulta quella compresa tra i 46 ed i 55 anni, pari al 33,3% del totale.

FIGURA 5 - PERSONALE INL DISTRIBUITO PER GENERE AL 01/01/2021

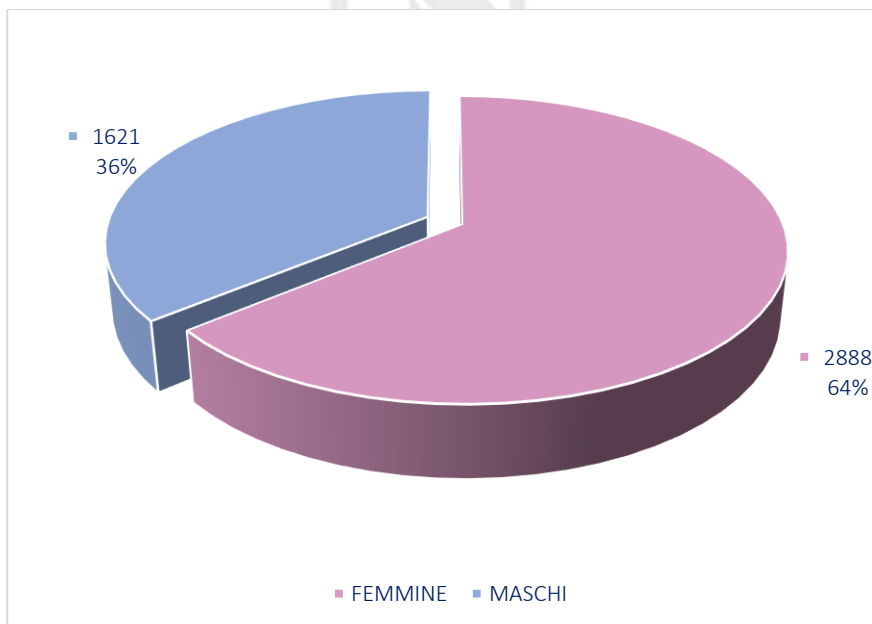
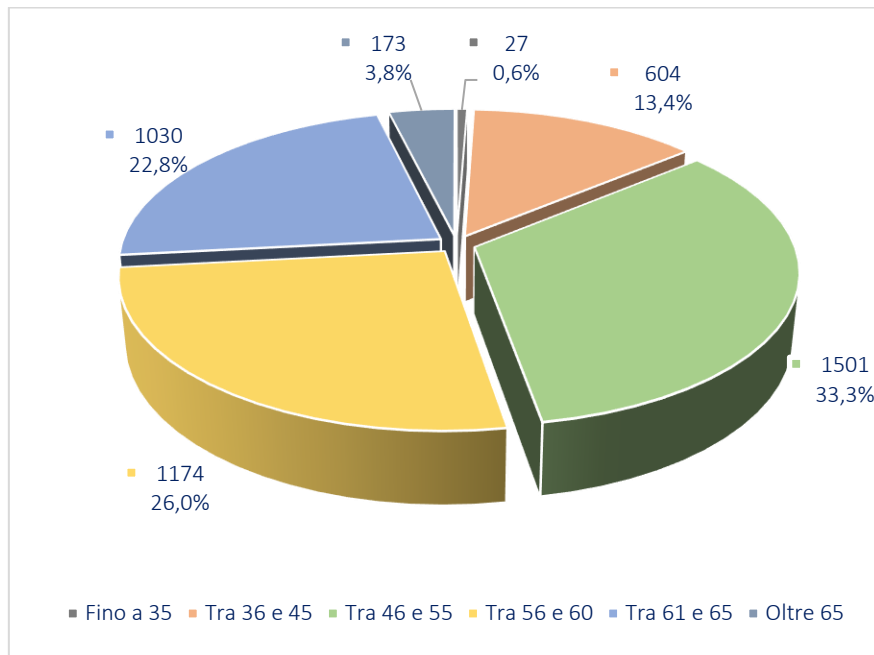


FIGURA 6 - PERSONALE INL DISTRIBUITO PER FASCE DI ETÀ AL 01/01/2021



Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021 vanno aggiunte le 478 unità di forza effettiva occupata presso il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 16 unità), del “Reparto Operativo (35 unità), dei “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 63 unità) e dei “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 364 unità), operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

### 2.3 Le risorse finanziarie

Al fine di offrire una visione di sintesi delle risorse accertate in entrata e delle spese impegnate in uscita nell’esercizio finanziario al 2021 dall’Ispettorato, a seguito dell’approvazione del conto consuntivo<sup>12</sup> per l’anno 2021 da parte del Consiglio di Amministrazione dell’Ente, si riportano nelle tabelle seguenti i dati del rendiconto finanziario gestionale, nel quale sono evidenziate: la gestione dei residui attivi e passivi degli esercizi precedenti; le entrate di competenza dell’anno, accertate, riscosse o rimaste da riscuotere; le uscite di competenza dell’anno, impegnate, pagate o rimaste da pagare; le somme riscosse e quelle pagate in conto competenza ed in conto residui; il totale dei residui attivi e passivi che si trasferiscono all’esercizio successivo.

L’esercizio finanziario si è concluso con un avanzo di competenza pari a euro 52.522.068,72, quale differenza tra il totale delle entrate accertate e il totale delle uscite impegnate.

<sup>12</sup> Approvato con Delibera n. 1 del 27 aprile 2022, consultabile al seguente link <https://ispettorato.portaletrasparenza.net/>.

Il totale dei trasferimenti correnti coprono sia la spesa corrente che parte della spesa in conto capitale nel 2021.

TABELLA 2 – ENTRATE E USCITE DI COMPETENZA E RISULTATO DI COMPETENZA AL 2021<sup>13</sup>

CLASSIFICAZIONE PER TITOLI	IMPORTO
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	353.675.202,04
Titolo 3 - Entrate extratributarie	1.154.924,15
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	1.266.280,00
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	49.823.237,37 <sup>14</sup>
<b>TOTALE Entrate</b>	<b>405.919.643,56</b>
Titolo 1 - Spese correnti	295.756.105,96
Titolo 2 - Spese in conto capitale	7.820.631,31
Titolo 7 - Uscite per conto terzi e partite di giro	49.820.837,57
<b>TOTALE Uscite</b>	<b>353.397.574,84</b>
<b>Risultato di competenza</b>	<b>52.522.068,72</b>

Detto avanzo di competenza, come si dirà meglio nel proseguo, dipende, da un lato, dalla mancata conclusione delle procedure concorsuali nel 2021, a cui correlare risparmi di spesa<sup>15</sup> dovuti alla progressiva cessazione dal servizio del personale posto in quiescenza, e, dall'altro lato, al limite imposto alla spesa per l'acquisto di beni e servizi ex art. 1, comma 591, della legge n. 160/2019.

La situazione amministrativa al 31 dicembre 2021 mostra una consistenza finale di cassa di euro 247.934.258,80.

Il saldo di euro 59.385.050,14, ottenuto come differenza tra le riscossioni in conto competenza e in conto residui di euro 404.234.487,39 e i pagamenti in conto competenza e in conto residui di euro 344.849.437,25, si somma alla consistenza iniziale di cassa di euro 188.549.208,66.

L'ammontare dei residui attivi (vd. tabella n. 3) – per un importo complessivo di euro 8.127.940,46 – attengono alle ritenute di seguito descritte nel dettaglio:

- per scissione contabile IVA (split payment) euro 20.849,66;
- erariali su redditi da lavoro dipendente per conto terzi euro 5.423.355,64;

<sup>13</sup> Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

<sup>14</sup> Le partite di giro in conto competenza in entrata differiscono di euro 2.399,80, rispetto alle analoghe uscite in conto competenza. Si tratta dell'importo allocato sul conto 5.2.1.1.1 - Costituzione di depositi cauzionali o contrattuali di terzi che non ha visto analoghe movimentazioni in uscita al 2021 in considerazione del fatto che non si è concretizzata la restituzione del deposito cauzionale per Garanzia definitiva ex art 103 DLGS 50/16'' - Stipula del Contratto relativo alla RdO Mepa n. 2784149, relativamente all'affidamento del servizio di responsabile della protezione dei dati (RPD). La restituzione in uscita del predetto deposito cauzionale si è concretizzata solo nel mese di febbraio 2022.

<sup>15</sup> A titolo esemplificativo, è sufficiente rilevare che i risparmi di spesa da turnover sono stati stimati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale-PTFP approvato negli ultimi 3 esercizi rispettivamente in euro 15.109.950,80 al 2021, euro 17.994.305,29 al 2020 ed euro 10.921.229,52 al 2019.



- previdenziali e assistenziali su redditi da lavoro dipendente per conto terzi euro 2.390.780,07;
- altre ritenute al personale dipendente per conto di terzi euro 292.373,33;
- ritenute erariali su redditi da lavoro autonomo per conto terzi di euro 581,76.

Invece, l'ammontare dei residui passivi (vd. tabella n.4), per un totale di euro 53.309.970,87, si compone nel dettaglio, come segue:

- redditi da lavoro dipendente euro 17.503.621,00;
- imposte e tasse a carico dell'ente euro 2.297.345,03;
- acquisto di beni e servizi euro 16.817.342,39;
- rimborsi e poste correttive delle entrate euro 629.305,24;
- altre spese correnti euro 889.848,12;
- spese in conto capitale euro 6.134.616,40;
- uscite per conto terzi e partite di giro euro 9.037.892,69.

Dal saldo da residui attivi e passivi, scaturisce un Avanzo di amministrazione al 2021 di euro 202.752.228,39.

L'avanzo di amministrazione vincolato è pari a euro 24.428.185,55, mentre la parte dell'avanzo di amministrazione disponibile è pari a euro 178.324.042,84.

TABELLA 3 - RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE ANNO 2021 - ENTRATE

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - ENTRATE																		
Capitolo	Gestione della Competenza 2021							Gestione dei Residui attivi 2021						Gestione di Cassa 2021				Totale Residui attivi a termine Esercizio
	Previsioni			Somme accertate				Residui all'inizio dell'esercizio	Riscossi	Rimasti da riscuotere	Totale	Variazioni		Previsioni	Riscossioni	Diff. rispetto alle Previsioni		
	Denominazione	Iniziali	Variazioni		Definitive	Riscosse	Rimaste da riscuotere					Totale Accertamenti	In +			In -	In +	
Trasferimenti correnti	337.638.239,00	9.453.921,04	0,00	347.092.160,04				353.675.202,04	0,00	353.675.202,04	0,00			0,00	0,00			0,00
Entrate extratributarie	900.000,00	84.627,54	0,00	984.627,54	1.154.924,15	0,00	1.154.924,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	984.627,54	1.154.924,15	170.296,61	0,00	0,00
Entrate in conto capitale	1.266.280,00	0,00	0,00	1.266.280,00	1.266.280,00	0,00	1.266.280,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.266.280,00	1.266.280,00	0,00	0,00	0,00
Entrate per conto terzi e partite di giro	65.000.000,00	3.045.828,92	103.728,75	67.942.100,17	41.700.359,44	8.122.877,93	49.823.237,37	6.442.784,29	6.437.721,76	5.062,53	6.442.784,29	0,00	0,00	67.944.628,98	48.138.081,20	0,00	19.806.547,78	8.127.940,46
<b>Totale Entrate</b>	<b>404.804.519,00</b>	<b>12.584.377,50</b>	<b>103.728,75</b>	<b>417.285.167,75</b>	<b>397.796.765,63</b>	<b>8.122.877,93</b>	<b>405.919.643,56</b>	<b>6.442.784,29</b>	<b>6.437.721,76</b>	<b>5.062,53</b>	<b>6.442.784,29</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>417.287.696,56</b>	<b>404.234.487,39</b>	<b>0,00</b>	<b>13.053.209,17</b>	<b>8.127.940,46</b>
Disavanzo Finanziario																		
Disavanzo di Cassa																		
<b>Totale a Pareggio</b>	<b>404.804.519,00</b>	<b>12.584.377,50</b>	<b>103.728,75</b>	<b>417.285.167,75</b>	<b>397.796.765,63</b>	<b>8.122.877,93</b>	<b>405.919.643,56</b>	<b>6.442.784,29</b>	<b>6.437.721,76</b>	<b>5.062,53</b>	<b>6.442.784,29</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>417.287.696,56</b>	<b>404.234.487,39</b>	<b>0,00</b>	<b>13.053.209,17</b>	<b>8.127.940,46</b>

ISTAT

TABELLA 4 - RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE ANNO 2021 - USCITE

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - USCITE																		
Capitolo	Gestione della Competenza 2021							Gestione dei Residui passivi 2021					Gestione di Cassa 2021				Totale Residui passivi a termine Esercizio	
	Denominazione	Previsioni			Somme Impegnate			Residui all'inizio dell'esercizio	Pagati	Rimasti da pagare	Totale	Variazioni		Previsioni	Pagamenti	Diff. rispetto alle Previsioni		
		Iniziali	In +	In -	Definitive	Pagate	Rimaste da Pagare					Totale Impegni	In +			In -		In +
Spese correnti	330.256.377,00	59.952.089,06	13.777.946,25	376.430.519,81	261.439.944,07	34.316.161,89	295.756.105,96	33.096.614,06	28.498.174,98	3.821.299,89	32.319.474,87	0,00	777.139,19	409.526.962,40	289.938.119,05	0,00	119.588.843,35	38.137.461,78
Spese in conto capitale	9.548.142,00	6.846.254,99	0,00	16.394.396,99	2.867.662,02	4.952.969,29	7.820.631,31	5.557.019,90	4.359.936,10	1.181.647,11	5.541.583,21	0,00	15.436,69	21.951.416,89	7.227.598,12	0,00	14.723.818,77	6.134.616,40
Uscite per conto terzi e partite di giro	65.000.000,00	3.045.828,92	103.728,75	67.942.100,17	40.788.383,28	9.032.454,29	49.820.837,57	6.900.775,20	6.895.336,80	5.438,40	6.900.775,20	0,00	0,00	67.355.364,74	47.683.720,08	0,00	19.671.644,66	9.037.892,69
<b>Totale Uscite</b>	<b>404.804.519,00</b>	<b>69.844.172,97</b>	<b>13.881.675,00</b>	<b>460.767.016,97</b>	<b>305.095.989,37</b>	<b>48.301.585,47</b>	<b>353.397.574,84</b>	<b>45.554.409,16</b>	<b>39.753.447,88</b>	<b>5.008.385,40</b>	<b>44.761.833,28</b>	<b>0,00</b>	<b>792.575,88</b>	<b>498.833.744,03</b>	<b>344.849.437,25</b>	<b>0,00</b>	<b>153.984.306,78</b>	<b>53.309.970,87</b>
Avanzo Finanziario							52.522.068,72											
Avanzo di Cassa					92.700.776,26													
<b>Totale a Pareggio</b>	<b>404.804.519,00</b>	<b>69.844.172,97</b>	<b>13.881.675,00</b>	<b>460.767.016,97</b>	<b>397.796.765,63</b>	<b>48.301.585,47</b>	<b>405.919.643,56</b>	<b>45.554.409,16</b>	<b>39.753.447,88</b>	<b>5.008.385,40</b>	<b>44.761.833,28</b>	<b>0,00</b>	<b>792.575,88</b>	<b>498.833.744,03</b>	<b>344.849.437,25</b>	<b>0,00</b>	<b>153.984.306,78</b>	<b>53.309.970,87</b>

A seguire, si riporta la tabella che classifica la spesa per missioni e programmi dell'anno 2021.

TABELLA 5 - PROSPETTO SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI ANNO 2021.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI		RENDICONTO 2021	
		Competenza	Cassa
<b>Missione 026 - Politiche per il lavoro</b>			
	026.002 Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia prevenzione eosservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	40.203.633,07	37.820.474,70
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	<b>Totale Programma 026.002</b>	<b>40.203.633,07</b>	<b>37.820.474,70</b>
	026.003 Servizi territoriali per il lavoro	262.994.213,61	226.200.066,56
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	<b>Totale Programma 026.003</b>	<b>262.994.213,61</b>	<b>226.200.066,56</b>
	<b>Totale Missione 026</b>	<b>303.197.846,68</b>	<b>264.020.541,26</b>
<b>Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche</b>			
	032.002 Indirizzo politico	169.596,71	169.596,71
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	<b>Totale Programma 032.002</b>	<b>169.596,71</b>	<b>169.596,71</b>
	032.003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	209.293,88	117.468,12
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	<b>Totale Programma 032.003</b>	<b>209.293,88</b>	<b>117.468,12</b>
	<b>Totale Missione 032</b>	<b>378.890,59</b>	<b>287.064,83</b>
<b>Missione 033 - Fondi da ripartire</b>			
	033.001 Fondi da assegnare	0,00	0,00
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	<b>Totale Programma 033.001</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>Totale Missione 033</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Missione 099 - Servizi conto terzi e partite di giro</b>			
	099.001 Servizi conto terzi e partite di giro	49.820.837,57	40.788.383,28
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	<b>Totale Programma 099.001</b>	<b>49.820.837,57</b>	<b>40.788.383,28</b>
	<b>Totale Missione 099</b>	<b>49.820.837,57</b>	<b>40.788.383,28</b>
	<b>TOTALE GENERALE MISSIONI</b>	<b>353.397.574,84</b>	<b>305.095.989,37</b>

Si riporta, a seguire, la tabella che raffronta gli stanziamenti con gli impegni assunti al 2021, con i relativi scostamenti in valore assoluto e percentuale.

Le spese impegnate nel 2021 sono inferiori del 30,38% circa rispetto alla previsione definitiva pianificata nel bilancio di previsione. Tale scostamento è prevalentemente spiegato dalla minore spesa corrente e in conto capitale impegnata rispetto a quella programmata, da attribuire in via principale ad una pianificazione che ha tenuto conto, in fase di predisposizione del bilancio, del programma di assunzioni delineato nel Piano triennale dei Fabbisogni del personale (PTFP) 2020-2022.

**TABELLA 6 - QUADRO RIASSUNTIVO PER TITOLI DI SPESA RENDICONTO FINANZIARIO DECISIONALE ESERCIZIO 2021: PREVISIONI DEFINITIVE E IMPEGNI TOTALI<sup>16</sup>**

Spese classificate per titoli	Previsione definitiva	Totale Impegni	Scostamento v.a.	Scostamento v.%
1 - Spese Correnti	376.430.520	295.756.106	-80.674.414	-27,28
2 - Spese in conto capitale	16.394.396,99	7.820.631	-8.573.766	-109,63
4 - Uscite per conto terzi e partite di giro	67.942.100,17	49.820.838	-18.121.263	-36,37
<b>Totale Spese</b>	<b>460.767.017,16</b>	<b>353.397.575</b>	<b>-107.369.442</b>	<b>-30,38</b>

<sup>16</sup> Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

## 2.4 Il contesto esterno di riferimento

Le funzioni attribuite all'Ispettorato si pongono in relazione con competenze di diversi altri soggetti istituzionali e sono esercitate in cooperazione per la cura degli interessi pubblici e la realizzazione delle finalità ultime perseguite.

Si tratta, in particolare, delle competenze 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 della mobilità sostenibili, 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.

L'attività ispettiva è l'ambito nel quale più marcata è l'interazione con soggetti esterni, poiché su di esso possono incidere, in misura più o meno condizionante, da una parte le relazioni con gli altri operatori del settore o di ambiti affini alle finalità istituzionali, dall'altra, le variabili socio-economiche e culturali dei diversi territori di competenza.

Conseguentemente, 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, 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 proseguire le 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 l'altro verso, a valorizzare la valenza sociale della funzione ispettiva, caratterizzandola in chiave di "tutela generale dei rapporti e delle condizioni di lavoro".

Proficuo è stato il confronto interistituzionale all'interno delle Commissioni di coordinamento<sup>17</sup>, in primo luogo in ambito centrale (art. 3), e poi a livello regionale (art. 4), viste quali sedi permanenti di elaborazione di orientamenti, linee e priorità dell'attività di vigilanza.

Su richiesta del Ministero degli Interni, inoltre, sono proseguiti gli 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, con il fattivo e consistente utilizzo della professionalità e competenza dei propri funzionari ispettivi al tal fine debitamente formati.



<sup>17</sup> Art. 3 e seguenti del d.lgs. n. 124/2004.

### 3. LA MISSION ISTITUZIONALE E GLI OBIETTIVI DELL'INL

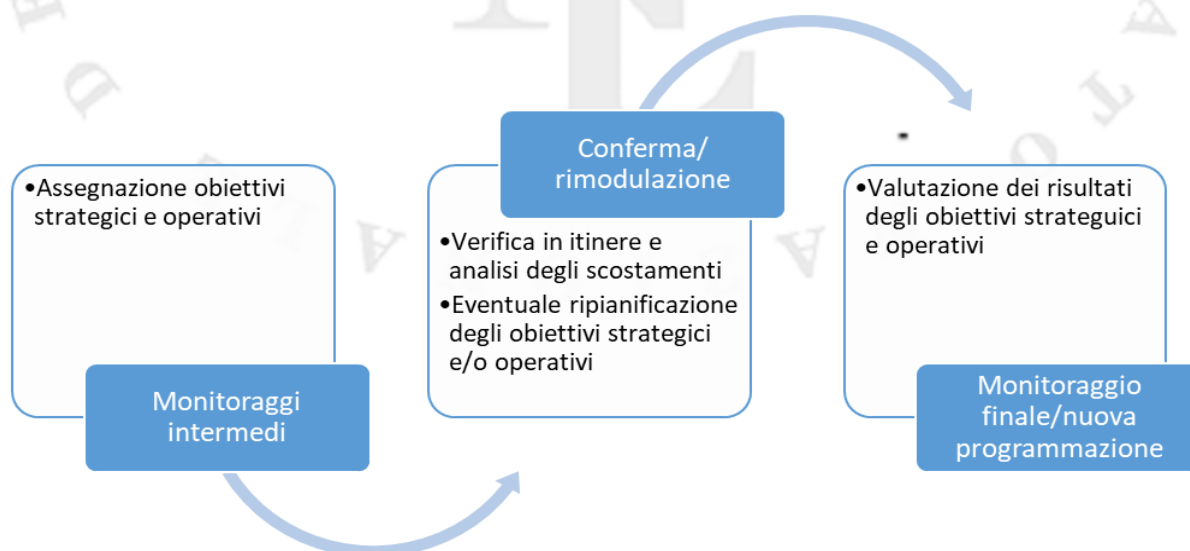
In questo capitolo viene descritto il meccanismo di assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi ai vari livelli amministrativi dell'INL.

#### 3.1 Ciclo della Performance

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

- declinazione degli obiettivi strategici pluriennali in linee strategiche, a partire dalle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia;
- assegnazione degli obiettivi operativi (annuali) ai vari livelli organizzativi;
- 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 con la rimodulazione degli obiettivi;
- verifica finale dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e conseguente valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale ed alla programmazione per l'anno e per il triennio successivo.

FIGURA 7 – IL CICLO DELLA PERFORMANCE



#### 3.2 La fase di assegnazione degli obiettivi

La fase di assegnazione degli obiettivi, che afferisce al ciclo della performance sopra descritto, si può sintetizzare con una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra



la missione istituzionale, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, definita “*albero della performance*”.

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 8 – L’ALBERO DELLA PERFORMANCE



Per una migliore comprensione di quanto sopra esposto si ricorda che per l’INL:

- le **priorità politiche** sono definite dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ed indicano ciò che deve essere al centro dell’azione dell’Amministrazione per rispondere adeguatamente ai bisogni e alle attese dei destinatari dei propri servizi/*stakeholder*;
- gli **obiettivi strategici**, il cui orizzonte è triennale, individuano le finalità concrete di particolare rilevanza che occorre realizzare, e sono direttamente discendenti dalle priorità politiche di cui costituiscono la concreta attuazione;
- le **linee strategiche**, con orizzonte triennale, sono linee di attività definite dal Direttore dell’INL quale organo di vertice, di declinazione degli obiettivi strategici per il perseguimento degli stessi e per il funzionamento complessivo dell’Agenzia;
- gli **obiettivi operativi** hanno un orizzonte annuale e costituiscono l’articolazione di dettaglio delle linee strategiche.

I legami tra missione istituzionale, obiettivi strategici, linee strategiche ed obiettivi operativi sono evidenziati nelle “schede obiettivi I livello” e nelle “schede obiettivi II livello”, in cui le linee strategiche sono tradotte in obiettivi operativi annuali e per ciascuno di questi sono determinati specifici indicatori relativi alle attività svolte per la loro realizzazione, le modalità di misurazione ed i corrispondenti risultati attesi.

In particolare, dagli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali (obiettivi di I livello) derivano gli obiettivi operativi dei dirigenti degli Uffici che afferiscono alle strutture centrali e dei dirigenti degli Uffici interregionali e territoriali (obiettivi di II livello).

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

### 3.3 La 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 afferenti ogni settore produttivo<sup>18</sup>, con estensione dei settori di originaria competenza (ovvero cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza), e con possibile contestuale emissione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ai sensi del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro<sup>19</sup>;
- definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi e delle verifiche e monitoraggio della loro realizzazione;
- gestione, formazione ed aggiornamento del personale dell'Ispettorato e del personale Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro;
- attività di segreteria della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza<sup>20</sup>;
- supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive<sup>21</sup>;
- coordinamento delle attività di prevenzione e promozione della legalità finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare<sup>22</sup>;

<sup>18</sup> Ai sensi del decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", che ha modificato l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2008.

<sup>19</sup> Ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 81/2008.

<sup>20</sup> Ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

<sup>21</sup> In ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

<sup>22</sup> Ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

- gestione del contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva e coordinamento del Centro studi attività ispettiva;
- coordinamento delle attività di vigilanza in materia di trasporti su strada;
- attività di studio ed analisi relative ai fenomeni di lavoro sommerso e irregolare, mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza rispetto al fenomeno del lavoro irregolare e dell'evasione contributiva.

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.

### 3.4 Gli obiettivi e le Linee strategiche

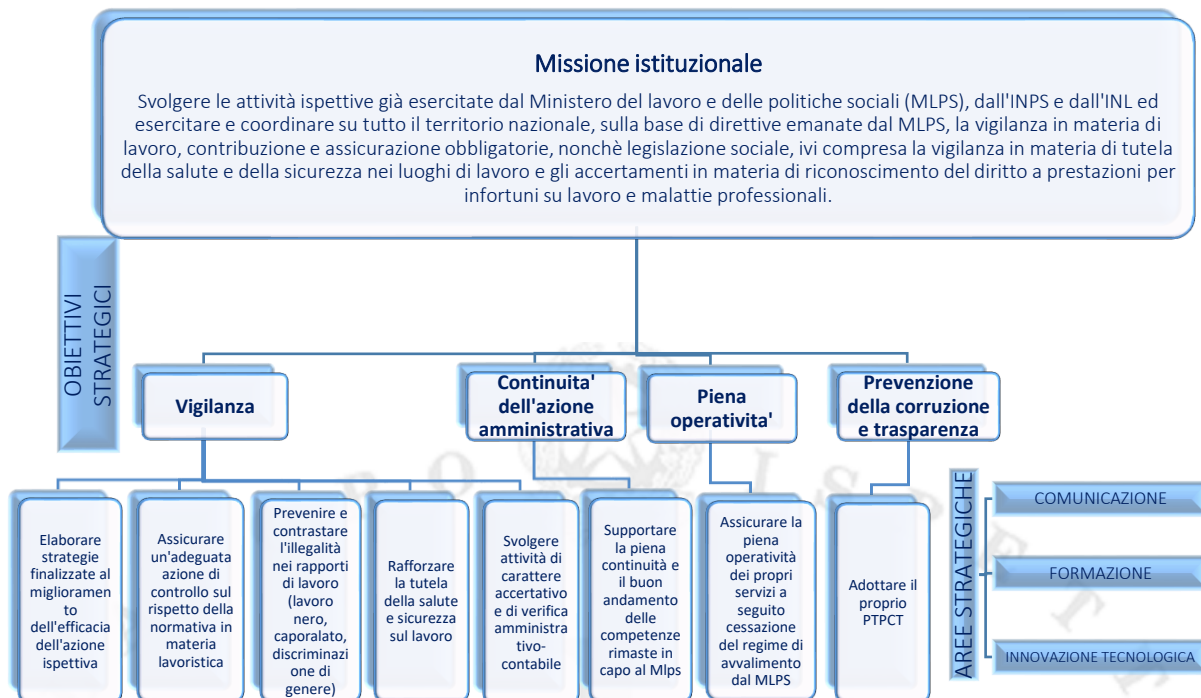
Gli obiettivi strategici, individuati dall'INL nel Piano della Performance 2021-2023, sono una diretta declinazione di quanto indicato nella già citata Convenzione stipulata con il MLPS.

Per l'anno in esame, tali obiettivi sono:

- legati all'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale nel mutato scenario pandemico (obiettivo vigilanza);
- connessi all'adozione di misure operative e gestionali di accompagnamento e supporto alla piena operatività dell'Ispettorato (obiettivo piena operatività);
- finalizzati a fornire il supporto operativo necessario per garantire la piena continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa per tutte le competenze non rimesse all'INL e che rimangono in capo al ministero (obiettivo continuità dell'azione amministrativa);
- relativi all'adozione ed attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (obiettivo prevenzione della corruzione e trasparenza).

La missione istituzionale e gli obiettivi strategici dell'INL per il triennio 2021-2023 sono riepilogati nella figura sottostante.

FIGURA 9 – MISSIONE ISTITUZIONALE ED OBIETTIVI STRATEGICI INL



Per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività, sono state definite dal Direttore dell'INL le linee strategiche per l'attuazione degli obiettivi strategici triennali sopra descritti e per il funzionamento complessivo dell'Agenzia (fig.10), inglobando anche le tre aree strategiche che l'INL si è impegnata a presidiare nella già citata convenzione con il MLPS (Comunicazione, Formazione, Innovazione tecnologica e semplificazione degli oneri connessi alle attività di competenza).

FIGURA 10 – LE LINEE STRATEGICHE DELL’INL



### 3.5 Gli obiettivi operativi

Dalle linee strategiche derivano le direttive di primo e secondo livello, con le quali sono attribuite le responsabilità degli obiettivi alle strutture dirigenziali, ovvero:

- gli obiettivi operativi di I livello (annuali) alle Direzioni centrali;
- gli obiettivi operativi di II livello (annuali) agli Uffici della struttura centrale e territoriale.

L’Ufficio della Comunicazione, alle dirette dipendenze del Direttore dell’INL, è direttamente destinatario di obiettivi di II livello per l’attuazione della relativa Linea strategica.

L’assegnazione degli obiettivi per l’anno 2021 è stata disposta tenendo in debita considerazione le criticità derivanti dall’emergenza epidemiologica.

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 allegato al Piano della Performance 2021-2023<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Consultabili sul sito istituzionale al seguente link <https://ispettorato.portaletrasparenza.net/it>.

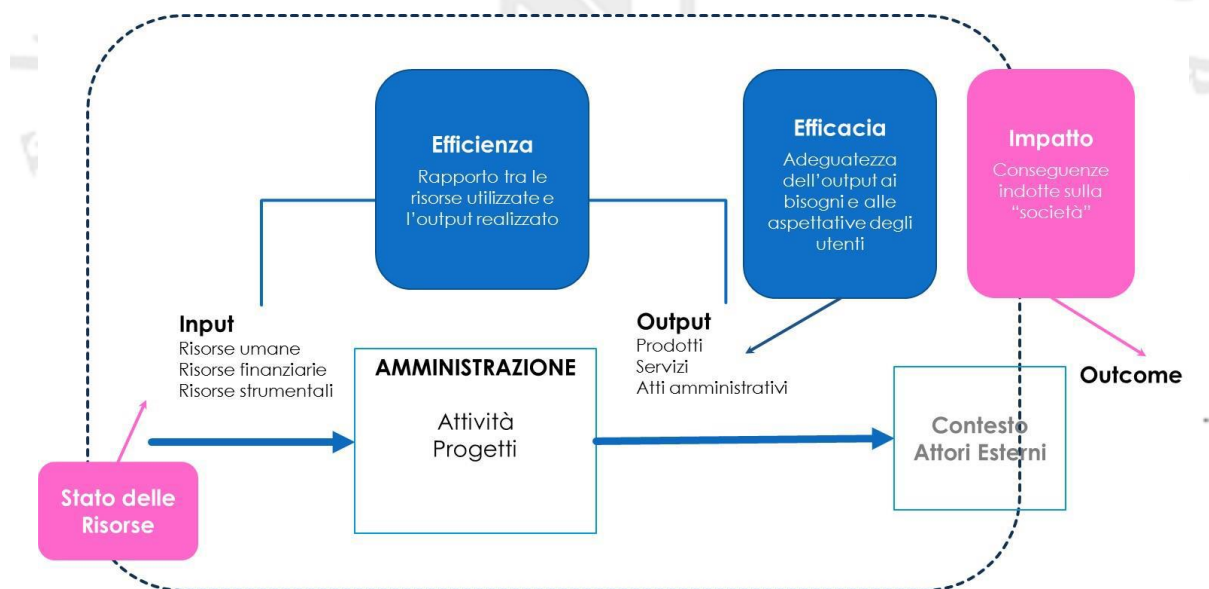
## 4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La *performance organizzativa* esprime il risultato che l'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Nella figura seguente <sup>24</sup> l'Amministrazione è rappresentata come un sistema input/output/outcome e sono definite le dimensioni rilevanti per la misurazione della performance organizzativa:

- stato delle risorse, che misura la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute;
- efficienza, data dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'output realizzato;
- efficacia, ossia l'adeguatezza dell'output realizzato rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti (interni ed esterni);
- impatto, ovvero l'effetto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti (collettività).

FIGURA 11 – IL PERIMETRO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



La linea tratteggiata delinea il perimetro della performance organizzativa, che mette al centro efficienza ed efficacia (in blu) e considera le altre due dimensioni come complementari: in particolare lo stato delle risorse disponibili (o realisticamente acquisibili) come presupposto/vincolo alla programmazione e l'impatto atteso come riferimento ultimo degli obiettivi.

<sup>24</sup> Fonte: Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.

Per l'INL la performance organizzativa, per la particolare natura delle attività istituzionali, viene allo stato attuale misurata con riferimento alle linee strategiche definite dal Direttore dell'Agenzia.

Nei paragrafi seguenti sono rappresentati lo stato delle risorse dell'INL e rendicontati i risultati conseguiti nel perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi ai vari livelli.

Si precisa che per il monitoraggio intermedio e finale l'Agenzia, allo stato attuale, raccoglie i dati adoperando gli applicativi a disposizione e, in prospettiva di sviluppo, ha in corso di sperimentazione un primo sistema di rilevazione informatizzata delle fasi dei processi di lavoro ai fini dell'implementazione di un cruscotto direzionale.

#### 4.1 Lo stato delle risorse dell'INL

Gli indicatori sullo stato delle risorse<sup>25</sup> misurano la quantità e qualità (livello di salute) delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali dell'Amministrazione, nonché delle risorse tangibili (salute infrastrutturale) e intangibili (salute organizzativa, professionale, di genere, relazionale, etica e digitale).

Ai fini della misurazione l'INL si avvale di appositi sistemi informativi che permettono di rilevare i dati relativi alla gestione delle risorse umane (NOIPA per le voci stipendiali) e alla contabilità economico-finanziaria (SICOGE Enti).

##### Risorse Umane

Per una descrizione dello stato qualitativo e quantitativo delle risorse umane dell'INL si rimanda al paragrafo 2.2 ed ai relativi grafici esplicativi.

Si rileva, altresì, che nel corso dell'anno è stato elaborato ed adottato il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021-2023, sia per le aree funzionali che per l'area dirigenziale, per l'esigenza di ripianare le dotazioni di personale da adibire alla vigilanza ispettiva, sia "ordinaria" che "tecnica" (come tale intendendosi quella in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.) ed alle altre attività di natura giuridico-amministrativa, con l'immissione di nuove risorse e l'accrescimento delle competenze professionali.

##### Risorse economico-finanziarie

Per una descrizione dello stato di salute delle risorse economico-finanziarie dell'INL, in termini di risorse stanziare e spese sostenute per tipologia, si rimanda al paragrafo 2.3 ed alle relative tabelle, da cui si evince un mantenimento dell'equilibrio reddituale tra proventi e costi.

<sup>25</sup> Cfr. le Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.



Quanto all'indicatore medio annuo di tempestività dei pagamenti<sup>26</sup>, per l'anno in esame il dato risulta negativo (-6,99), attestando che l'INL effettua, in media, i pagamenti dei debiti commerciali nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente in materia.

### Risorse strumentali

Nel corso dell'anno 2021 sono proseguite le attività connesse al progetto finalizzato al conseguimento dell'indipendenza applicativa e infrastrutturale dal MLPS, con la migrazione delle infrastrutture di rete, di dominio, posta, fonia e servizi di business productivity.

La dotazione informatica dell'Agenzia nell'anno in esame si può rappresentare come di seguito descritto:

- dotazione di un pc portatile per ciascun dipendente, a supporto della modalità di lavoro agile; dotazione ulteriore di un pc desktop per personale a prevalente servizio in sede; dotazione sim fonia e sim dati per il personale a prevalente servizio esterno;
- parco di computer desktop interamente rinnovato entro i 24 mesi precedenti;
- dotazione di computer portatili fornita a tutto il personale nei 18 mesi precedenti;
- infrastrutture realizzate nell'ambito del progetto di migrazione, progettate secondo il paradigma "secure by design" con implementazione di diverse tecnologie e sistemi di sicurezza.

### Salute organizzativa

Visto il perdurare dello stato emergenziale dovuto alla pandemia da Covid-19, anche nel 2021 è proseguito il ricorso al lavoro agile, con una elevata percentuale di personale dell'INL (85%) che, compatibilmente con le esigenze di Ufficio, ha optato per tale forma di organizzazione del lavoro avvalendosi della strumentazione e degli applicativi in uso nell'Agenzia.

La valutazione sul livello di benessere interno nell'anno in esame tiene conto del report redatto nel mese di gennaio 2021 all'esito dell'indagine svolta nel precedente anno, da cui è emersa una soddisfazione generale media positiva.

L'indagine ha restituito un quadro dettagliato del clima lavorativo interno all'INL ed orientato le azioni per un miglioramento della salute organizzativa. In merito agli ambiti indagati, se le aree "uguaglianza", "salute" e "colleghi", non hanno presentato particolari

---

<sup>26</sup> Ai sensi dell'art. 33 Dlgs n. 33 del 14/03/2013 e della Circolare RGS n. 22 del 22/07/2015. L'indicatore è stato calcolato tramite l'apposita funzionalità del sistema di contabilità Sicoge Enti fornito in uso dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.



criticità (in quanto per i più non è percepibile alcuna sorta di discriminazione, i ritmi di lavoro sono sostenibili e i rapporti con i colleghi sono buoni), gli ambiti “appartenenza”, “attività”, “sicurezza” e “immagine” hanno presentato una soddisfazione generale media inferiore tale da ritenere opportuno prevedere interventi per garantire la piena realizzazione dei dipendenti sul lavoro e una maggiore portanza dell’immagine dell’INL verso l’esterno.

È stata rilevato, inoltre, un grado di non piena soddisfazione nelle aree “carriera” ed “equità”, dovuto ad una percezione diffusa di limitata valorizzazione del personale (per remunerazioni non corrispondenti a ruoli, capacità e responsabilità e per le poche possibilità di crescita professionale), a cui si aggiunge la richiesta di metodi di valutazione delle performance che tengano conto principalmente del merito e non dell’anzianità o della qualifica professionale.

#### Salute professionale

Una percentuale dei dipendenti INL pari al 39,31% ha usufruito nel corso dell’anno di attività formative dedicate al personale, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie.

Strategico è stato l’avvio a fine anno 2021 del Piano straordinario di formazione rivolto a tutto il personale in servizio, in ragione dell’ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell’Ispettorato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### Salute di genere

Nel rapporto donne/uomini presenti nell’organizzazione, la componente femminile risulta maggioritaria con una percentuale pari a 66% (cfr. par. 2.2); nei ruoli apicali, al contrario, la componente maschile è pari al 100%.

L’Agenzia nel corso del 2021 ha partecipato attivamente alle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del MLPS, ricostituito nel mese di febbraio 2021 all’esito della riorganizzazione del Ministero, quale organismo unitario con le rappresentanze anche di INL e di ANPAL.

Nello specifico, l’INL ha partecipato a n. 9 incontri, nei quali è stato analizzato il monitoraggio del Piano delle azioni positive 2021-2023 del Ministero, nonché lo stato dell’arte delle Agenzie componenti il Comitato e delle eventuali criticità.

Tra le iniziative intraprese dall’INL, si evidenzia l’adesione alla Giornata contro la violenza sulle donne, con la registrazione di un live event e la predisposizione di una brochure informativa sulle principali tutele legislative riconosciute e sui servizi erogati dall’INL a favore delle lavoratrici. Inoltre, in ottemperanza alle previsioni del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 dell’INL, si è assicurata la partecipazione del personale dirigenziale al corso della

SNA denominato “La valorizzazione del benessere lavorativo”, incentrato sui temi della risoluzione dei conflitti in ambito lavorativo, del demansionamento, delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing.

### Salute relazionale

L’Agenzia in tutti i processi decisionali e valutativi pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale interno, tramite la progettazione di interventi formativi rivolti a tutto il personale, dirigenziale e non, finalizzati a consolidare informazioni e competenze nei processi di volta in volta in esame e/o in aggiornamento.

In particolare, lo strumento della pubblicazione sul portale intranet e sul sito istituzionale di note e documenti di facile consultazione (schede, report e grafici per una rappresentazione facilmente comprensibile ed intelligibile), garantisce la piena trasparenza in ogni fase di programmazione, creando le condizioni per una fattiva “partecipazione” degli *stakeholder* interni dell’INL.

Inoltre, il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’INL<sup>27</sup>, entrato in vigore nel mese di aprile 2021, è stato articolato prevedendo tra i soggetti che intervengono nel processo di valutazione della performance organizzativa e individuale anche gli stessi dipendenti delle aree funzionali, attraverso colloqui con il proprio Dirigente sia nella fase di assegnazione obiettivi che nelle fasi di valutazione infrannuale e finale.

Si rileva, infine, l’indagine di *Customer satisfaction* effettuata nel corso del 2021, intesa come strategia finalizzata a porre al centro delle scelte dell’amministrazione il cittadino, considerato non solo destinatario di servizi, ma anche e soprattutto una risorsa strategica da coinvolgere per valutare la rispondenza dei servizi erogati ai bisogni reali. In tal modo l’INL finalizza la propria attività al miglioramento della qualità dei servizi, attraverso l’intensificazione delle relazioni e l’ascolto dei cittadini. L’indagine ha restituito un quadro dettagliato sulla qualità prevista, progettata, prestata, percepita e paragonata dei servizi erogati dall’INL, rilevando un grado di soddisfazione ampiamente positivo in tutti gli ambiti indagati.

### Salute etica

Nel corso del 2021 sono stati avviati n. 1 procedimento penale relativo ad un dipendente transitato in comando da altra PA e n. 35 procedimenti disciplinari non archiviati nell’anno in

---

<sup>27</sup> Adottato con D.D. n. 22 del 9 aprile 2021, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’INL è stato completamente innovato nel rispetto delle indicazioni fornite dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il SMVP è stato oggetto di approfondito confronto sindacale, in un’ottica di ricezione e valutazione degli spunti costruttivi e propositivi avanzati nei tavoli a ciò deputati, nonché di validazione da parte dell’O.I.V. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con parere favorevole prot. n. 223 del 07/04/2021.

esame. Detti dati evidenziano lo stato di buona salute etica in considerazione del personale in servizio pari ad oltre 4.000 unità.

L'annualità è stata caratterizzata da una intensa attività volta al consolidamento della strategia di prevenzione adottata in INL nelle precedenti annualità, assicurata dal RPCT con il supporto dell'Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza. L'efficacia delle misure previste ed attuate è derivata dall'aver preliminarmente effettuato una mappatura dei processi e una valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione condivise con i Referenti anticorruzione e le relative strutture. Gli interventi di trattamento del rischio previsti nel Piano sono risultati efficaci, in quanto calibrati sulla reale consistenza della struttura organizzativa e su un'attenta analisi del contesto esterno e del contesto interno all'ambito di operatività.

In particolare, strategico è risultato l'obiettivo fissato all'interno del PTCPT 2021-2023 di avviare la procedura tesa all'adozione del proprio Codice di comportamento, quale misura generale di prevenzione del rischio corruttivo<sup>28</sup>, previa consultazione pubblica intesa ad acquisire eventuali considerazioni e proposte di modificazione e integrazione dello schema di codice di comportamento proposto.

A far data dal 1° novembre 2021 è entrata in uso una nuova piattaforma informatica di cui INL si è dotato per gestire le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblowing<sup>29</sup>), essendosi avvalso, in regime di avvalimento, della procedura di segnalazione di illeciti in uso presso il MLPS. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema atto a garantire la riservatezza del flusso di dati, in modo da consentire la conoscibilità dell'identità del segnalante soltanto al Responsabile e al Dirigente competente in materia.

La regolamentazione della procedura interna è avvenuta attraverso l'adozione di apposite *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Sino al 2021 l'INL ha applicato al proprio personale, ai sensi dell'art. 25 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, il Codice di comportamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato con D.M. 10 luglio 2014 ed il Codice ad uso degli ispettori del lavoro di cui al D.M. 15 gennaio 2014, oltre al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

<sup>29</sup> Il “whistleblower” è il dipendente dell'INL, o il lavoratore o collaboratore di impresa fornitrice di beni e servizi o che realizzi opere in favore dell'INL, il quale, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Agenzia o all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della legge 179/2017).

<sup>30</sup> Approvate con D.D. 35 del 19 ottobre 2021.

## Salute digitale

Nel corso del 2021 l'INL ha investito nella digitalizzazione, anche con l'ausilio dei finanziamenti comunitari a valere sul progetto "Digitalizzazione dei processi operativi", digitalizzando alcuni processi operativi precedentemente gestito con strumenti di office automation e reingegnerizzando alcuni applicativi legacy rimasti sull'infrastruttura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nello specifico, nel 2021, in ambito di gestione del personale, si è provveduto a:

- digitalizzare le procedure di gestione delle richieste/comunicazioni di fruizione dei contrattuali di assenza;
- reingegnerizzare (con possibilità di fruizione fuori dalla sede dell'Ufficio) l'applicativo di gestione delle presenze,
- implementare un sistema di gestione dell'organigramma degli Uffici, che viene utilizzato per individuare le attività svolte da ciascun dipendente con conseguente possibilità di procedere a profilazioni automatiche di accesso all'ecosistema applicativo dell'INL (moduli: Organigramma; Motore automatico di Profilazione);
- implementare un sistema di reportistica finalizzato alla gestione delle presenze/assenze del personale degli Uffici.

Inoltre, nel 2021 è stato completato lo sviluppo di un sistema di programmazione delle attività non ispettive (c.d. Agende di programmazione) e sono stati sviluppati gran parte dei moduli applicativi afferenti all'area ispettiva (il cui completamento e rilascio avverrà nel corso del 2022), completando e rilasciando quelli relativi all'accesso ai dati forniti da InfoCamere e al sistema di acquisizione delle Comunicazioni Obbligatorie dal MLPS (compresa migrazione dello storico).

Infine, è stato sviluppato con risorse in-house un sistema di ticket management per la gestione delle problematiche afferenti alle applicazioni riscontrate dagli utenti INL.

Nel corso dello stesso anno sono state avviate le attività di analisi per l'acquisizione della BDAI (che nel corso del 2022 si è trasformata in analisi del nuovo Portale Nazionale del Sommerso che dovrà sostituire la BDAI) e per l'implementazione dei servizi di pagamento dei verbali ispettivi a mezzo pagoPA.

Nella tabella seguente sono riportati in maniera sintetica i vari indicatori dello stato di salute delle risorse dell'INL, descritti nel presente paragrafo e selezionati per l'anno di riferimento, con l'indicazione delle relative leve di miglioramento.

TABELLA 7 – STATO DI SALUTE DELLE RISORSE DELL'INL ANNO 2021

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	LEVE DI MIGLIORAMENTO
<u>Risorse umane</u>	N. personale in servizio al 01/01/2021: n. 4.509	Per la distribuzione delle risorse umane per aree di inquadramento, profili professionali e fasce di età si rimanda alle figure 3, 4 e 6.	Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023	Assunzione di unità di personale nei profili professionali necessari nei tempi previsti.
<u>Risorse economico-finanziarie</u>	Per le risorse stanziare per tipologia di finanziamento e le relative spese sostenute, si rimanda alle tabelle n. 2, 3 e 4.	Per un raffronto tra proventi e costi, si rimanda al par. 2.3. Indicatore medio annuo tempestività dei pagamenti: - 6,99. Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e al MEPA: 91,53%	Bilancio consuntivo anno 2021 Circolare DFP n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	Mantenimento dell'equilibrio reddituale, monitoraggio e adozione di eventuali correttivi necessari. Mantenimento degli indici di tempestività di pagamento e del grado di fluidità finanziaria tra entrate e spese.
<u>Risorse strumentali</u>	Dotazione di un pc portatile per ciascun dipendente, un pc desktop per personale a prevalente servizio in sede, sim fonia e sim dati per il personale a prevalente servizio esterno.	Il parco di computer desktop e portatili interamente rinnovato nei 24 mesi precedenti; la dotazione di computer portatili fornita a tutto il personale nei 18 mesi precedenti. Le infrastrutture realizzate nell'ambito del progetto di migrazione progettate secondo il paradigma "secure by design" con implementazione di diverse tecnologie e sistemi di sicurezza.	Convenzione MLPS-INL 2019-2021 Bilancio consuntivo 2021	Completamento della migrazione dell'infrastruttura di rete e dei servizi infrastrutturali e sostituzione di parte degli applicativi legacy, di pari passo con il rilascio dei nuovi moduli applicativi INL, per una piena autonomia ICT. Acquisto di attrezzature programmate per il 2022. Implementazione del grado di sicurezza delle reti.
<u>Salute organizzativa</u>	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in modalità agile: 85% Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale: 3,63%	Struttura centrale riorganizzata per adeguare l'organizzazione all'ampliamento di funzioni dell'INL. Soddisfazione generale dei dipendenti media positiva.	D.D. n. 42 del 15/12/2021 (Modifica della struttura centrale dell'INL). Circolare DFP n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche». Report INL sul benessere organizzativo del 14.01.2021.	Analisi del modello organizzativo per verificarne l'adeguatezza ai compiti istituzionali ed elaborazione di una eventuale proposta di aggiornamento dello stesso. Adozione di un regolamento interno INL per l'attuazione del lavoro in modalità agile in regime ordinario. Implementazione di ulteriori indagini di benessere organizzativo interno.

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	LEVE DI MIGLIORAMENTO
<u>Salute professionale</u>	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale: 39,31%	In corso il Piano straordinario di formazione INL rivolto a tutto il personale in servizio, avviato a novembre 2021, in ragione dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Agenzia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	<p>Convenzione MLPS-INL 2019-2021.</p> <p>Piano triennale della formazione 2021-2023.</p> <p>Circolare DFP n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».</p>	Rafforzamento del piano formativo specifico di aggiornamento e di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, destinata al personale in servizio ed a quello neoassunto.
<u>Salute di genere</u>	<p>Per la distribuzione delle risorse umane per genere, si rimanda alla figura n. 5.</p> <p>N. incontri con il CUG: 9</p> <p>N. iniziative di promozione della cultura di genere attuate: 2 (adesione alla giornata internazionale contro la violenza sulle donne; formazione specifica per il personale dirigenziale).</p>	% presenza di donne in ruoli apicali: 0%	Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 (PAP)	<p>Incremento della % di donne nei ruoli apicali.</p> <p>Aggiornamento del PAP.</p> <p>Attuazione di ulteriori iniziative per la promozione della cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.</p>
<u>Salute relazionale</u>	<p>Stakeholder interni coinvolti nel processo di programmazione o valutazione: 100%.</p> <p>Stakeholder esterni coinvolti nel processo di programmazione o valutazione: 100%.</p>	<p>Implementato il nuovo SMVP che prevede la condivisione degli obiettivi con il personale dipendente in fase di assegnazione e procedure di valutazione infrannuale e finale con colloqui individuali.</p> <p>Soddisfazione generale degli utenti per i servizi resi ampiamente positiva.</p>	<p>Programma della comunicazione 2021.</p> <p>Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato con DD n. 22 del 09/04/21.</p> <p>Indagine customer satisfaction anno 2021.</p>	<p>Rilevazione di eventuali criticità del Sistema di misurazione e valutazione della performance per successivo aggiornamento.</p> <p>Implementazione della comunicazione interna per accrescere la percezione di appartenenza all'ente del personale INL e la consapevolezza della mission istituzionale.</p> <p>Potenziamento delle competenze comunicative e relazionali nei rapporti istituzionali dell'INL.</p> <p>Implementazione di ulteriori indagini di customer satisfaction.</p>

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE

INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	LEVE DI MIGLIORAMENTO
<u>Salute etica</u>	<p>Processi interni oggetto di valutazione del rischio: 100%</p> <p>N. procedimenti penali 2021: 1</p> <p>N. procedimenti disciplinari 2021: 35</p>	<p>Nessun evento corruttivo anno 2021.</p> <p>Piena attuazione delle misure di trasparenza e di anticorruzione.</p> <p>Grado di trasparenza dell'amministrazione: 99,63%</p> <p>Attivata la sezione del sito istituzionale dedicata al "whistleblower".</p>	<p>Convenzione MLPS-INL 2019-2021 PTPCT 2021-2023</p> <p>Codice di comportamento MLPS D.M. 10 luglio 2014.</p> <p>Circolare DFP n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».</p>	<p>Adozione ed implementazione del Codice di comportamento INL.</p>
<u>Salute digitale</u>	<p>N. applicativi reingegnerizzati + N. processi digitalizzati: 13</p>	<p>86% di processi digitalizzati rispetto a quelli programmati per il 2021</p> <p>Servizi erogabili tramite il sito: 0%</p>	<p>Convenzione MLPS-INL 2019-2021</p>	<p>Aumento del livello di digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi dell'INL.</p> <p>Azioni per l'implementazione dei servizi digitali previsti dall'Agenda digitale italiana (accesso on line ai servizi digitali abilitati con nuove modalità di autenticazione – SPID, CIE)</p> <p>Azioni per la reingegnerizzazione degli applicativi funzionali all'attività ispettiva ed amministrativa.</p>

## 4.2 Obiettivi strategici – risultati conseguiti

Nel presente capitolo vengono descritti i risultati conseguiti nel perseguire gli **obiettivi strategici** assegnati dal MLPS nella citata convenzione.

### 4.2.1 Obiettivo strategico n. 1: Vigilanza

L'obiettivo in esame rientra nelle attività di competenza della Direzione Centrale per la Tutela, la Vigilanza e la Sicurezza del Lavoro e nel periodo di riferimento è stato perseguito nonostante il permanere delle stringenti misure di contenimento della diffusione del contagio da Covid-19, poste in essere dall'Autorità di Governo sin dall'anno precedente, le quali hanno influito sull'andamento delle attività produttive.

Le linee programmatiche dell'attività di vigilanza per l'anno 2021 sono state incentrate sulle seguenti principali tematiche:

- la valorizzazione della funzione di tutela sociale dell'attività svolta dal personale ispettivo, anche attraverso la realizzazione di mirate iniziative di prevenzione e promozione della sicurezza e della legalità, in risposta alla diffusa richiesta di chiarezza della regolazione dei rapporti di lavoro e di supporto nella loro corretta interpretazione, specie da parte delle piccole e medie imprese;
- la centralità della tutela sostanziale dei rapporti e delle condizioni di lavoro, sia dal punto di vista della salute e sicurezza che dei profili previdenziali e assicurativi, e il contrasto agli illeciti di maggiore gravità e impatto sul mercato del lavoro e sul sistema produttivo, con particolare attenzione ai meccanismi di decentramento produttivo connessi ad illecite esternalizzazioni e interposizioni, specie se poste in essere da aziende e cooperative di media e grande dimensione; contestualmente, si è inteso valorizzare una nuova visione dell'INL caratterizzata dal sostegno ad una ripresa economica e sociale che deve svilupparsi nella legalità e assicurare il diritto al lavoro sicuro, equo e dignitoso;
- la tutela dei lavoratori e del lavoro dignitoso attraverso il potenziamento dell'utilizzo di istituti che meglio consentono di realizzarla in tempi rapidi e a titolo gratuito per i lavoratori interessati – quali la conciliazione monocratica, la disposizione e, in particolare la diffida accertativa quale titolo esecutivo a formazione stragiudiziale già munito di formula esecutiva in sede di perfezionamento del relativo procedimento di formazione;
- l'attività di aggiornamento operativo del personale ispettivo in materia di calcolo degli imponibili retributivi e contributivi, al fine di incrementare e uniformare la tutela contributiva dei lavoratori;



- la definizione e l'attuazione dei piani strategici e delle azioni comuni di contrasto al lavoro irregolare e di promozione del lavoro dignitoso e sicuro anche nelle sedi internazionali di competenza; la dimensione sovranazionale dell'emergenza sanitaria e le conseguenti misure comuni e coordinate adottate a livello europeo e mondiale hanno, infatti, reso evidente l'importanza della partecipazione alla definizione delle strategie ed alla messa in atto delle scelte e delle iniziative in materia di lavoro e vigilanza adottate dagli organismi dell'Unione europea e dalle Organizzazioni internazionali di cui l'Italia fa parte (OIL, G20, etc.);
- la prevalenza degli interventi ispettivi nel contrasto degli illeciti di più avvertito disvalore sociale ed economico – nei quali maggiormente si concretano le fattispecie di dumping – e diretti alla effettiva tutela dei lavoratori, con specifico riguardo alle categorie di soggetti maggiormente vulnerabili sotto il profilo economico e sociale (*in primis* i lavoratori vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo), alle verifiche sul corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali ed ai rischi in materia di salute e sicurezza emergenti, anche in relazione alle nuove forme di lavoro; tale approccio implica naturalmente il superamento della logica meramente quantitativo-numerica degli accessi e dei loro esiti sanzionatori;
- la prosecuzione delle verifiche sull'attuazione delle misure di contenimento del contagio da Covid-19, tanto nell'ambito dell'attività di vigilanza su salute e sicurezza di propria competenza (principalmente nel settore edile e, dal 22 Ottobre 2021, anche negli altri settori economici a seguito dell'ampliamento delle competenze dell'INL in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>31</sup>), quanto concorso al sistema dei controlli dell'osservanza dei c.d. "protocolli di sicurezza anti-contagio" facente capo al coordinamento dei Prefetti.

In tale prospettiva, il presidio del territorio è stato assicurato (e comunque garantito, nonostante le condizioni contingenti oggettivamente complesse e limitanti) non soltanto attraverso lo svolgimento degli accessi in azienda, ma, soprattutto, attraverso l'attuazione 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.

<sup>31</sup> Ex art. 13 del DL 146/2021 conv. con modifiche dalla L. 215/2021.

#### 4.2.2 Obiettivo strategico n. 2: Piena operatività dell'Ispettorato

L'Agenda 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 particolare, nell'ambito del piano per il raggiungimento dell'autonomia nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) è continuato il processo di sviluppo dei sistemi informatici finalizzato alla definitiva dismissione del regime di avalimento dal Ministero.

Sono proseguiti, a tal fine, i lavori dei tavoli tecnici con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per lo sviluppo del progetto operativo di dettaglio finalizzato alla migrazione dei servizi infrastrutturali (rete, dominio, posta, fonia, help desk, ecc.).

Nell'ambito della performance organizzativa l'Agenda ha adottato il proprio "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"<sup>32</sup> avviandone l'applicazione a partire dal 2021.

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

Ai sensi dell'art. 2 della Convenzione ed in ragione della natura strumentale dell'Agenda, anche nell'anno 2021 l'Ispettorato ha fornito al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il supporto operativo necessario a garantire la continuità operativa e il buon andamento dell'azione amministrativa.

A tal fine, per il tramite sia degli Uffici territoriali che di quelli centrali, sono stati assicurati sia l'esecuzione di tutte le attività di natura amministrativa di supporto all'attività di vigilanza che lo svolgimento delle funzioni amministrative comunque demandate all'INL in ragione dell'efficiente funzionamento dei servizi all'utenza; in particolare, sono state elaborate note interpretative e/o istruzioni operative 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.

---

<sup>32</sup> Adottato con Decreto Direttoriale n. 22 del 9 aprile 2021, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, in coerenza con il d.lgs. n. 74/2017, nonché con le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nell'anno è altresì proseguita – anche se inevitabilmente 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 - ottobre 2022<sup>33</sup>;
- “**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 – settembre 2022<sup>34</sup>, per il contrasto del caporalato nelle regioni del Sud e del Centro e Nord Italia.

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

Nella definizione degli obiettivi strategici 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.

Le attività correlate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono state curate dal RPCT tramite la struttura di supporto costituita dall'Ufficio II - Audit interno, anticorruzione e trasparenza - della Direzione Centrale Coordinamento giuridico, che ha assicurato, altresì, il necessario coordinamento dell'attività del RPCT con tutti gli altri uffici dell'INL.

<sup>33</sup> Come da proroga da ultimo approvata dalla Commissione europea con nota prot. 1792237 del 10/03/2022.

<sup>34</sup> Come da proroga da ultimo approvata con nota MLPS-DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione prot. 642 del 10/03/2022.

### 4.3 Obiettivi operativi di I livello – risultati conseguiti

Gli obiettivi operativi dell’Agenzia relativi all’anno 2021, fissati nelle direttive di I livello ed assegnati ai Direttori Centrali dal Direttore dell’INL, declinano le linee strategiche funzionali alla realizzazione degli obiettivi strategici sopra descritti.

In questa sezione vengono illustrati più nel dettaglio i risultati ottenuti, in termini di efficienza ed efficacia, dalle Direzioni centrali dell’INL a livello di attuazione del Piano della Performance 2021-2023, attraverso il confronto tra gli obiettivi conseguiti e quelli programmati per ciascuna linea strategica.

Le tabelle che seguono riportano per ciascuna Direzione Centrale:

- le linee strategiche e i relativi obiettivi annuali assegnati, con i rispettivi pesi in percentuale;
- gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, con indicazione dei rispettivi valori target;
- i risultati conseguiti nell’anno di riferimento con indicazione degli scostamenti rispetto ai *target*, più ampiamente descritti nei paragrafi seguenti, da cui si evince che la performance della struttura centrale dell’INL è stata mediamente di buon livello, con un alto grado di soddisfacimento degli obiettivi assegnati.

Tutte le Direzioni centrali sono state assegnatarie degli obiettivi trasversali *“Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell’Ispettorato”* e *“Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall’Ispettorato”* nell’ambito della linea strategica *“Presidiare la legalità”* (LS6).

#### 4.3.1 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 2021-2023 (PTPCT)*.

Nello specifico, l’obiettivo trasversale è stato declinato per ciascun Ufficio nell’obiettivo operativo (II livello) di assolvimento degli obblighi in materia di pubblicazione rimessi a ciascun Ufficio in base al PTPCT, di assolvimento degli obblighi relativi ai Patti di Integrità, nonché di verifica dell’assolvimento degli obblighi di presentazione delle dichiarazioni di interesse finanziario da parte dei dipendenti all’atto dell’assegnazione all’Ufficio.

## Obiettivo LS6.07 “Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall’Ispettorato”

Tutte le Direzioni Centrali dell’INL hanno fornito il proprio contributo garantendo gli adempimenti di competenza in materia di protezione dei dati personali, in ottemperanza al Regolamento (UE)2016/679, alla normativa nazionale e alla disciplina interna INL.

Nello specifico, l’obiettivo trasversale è stato declinato per ciascun Ufficio nell’obiettivo operativo (Il livello) di consegna per iscritto, a tutti i soggetti autorizzati al trattamento, dipendenti e non dipendenti di INL, delle istruzioni operative dettagliate e specifiche sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali, vigilando sul rispetto di tali istruzioni.

### 4.3.2 Obiettivi della Direzione Centrale “Tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro”

#### Linea strategica “Potenziare 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 con i contenuti del documento di programmazione dell’attività di vigilanza<sup>35</sup> e con i comunicati della Commissione centrale di programmazione dell’attività di vigilanza (n. 8), che assicurano uniformità negli interventi ispettivi di tutte le strutture territoriali dell’INL e degli Istituti.

In linea con la nuova impronta che si è inteso dare alla programmazione dell’attività di vigilanza, alle strutture dell’Ispettorato sono stati assegnati, nell’anno 2021, non più obiettivi legati al numero degli accessi ed al tasso di irregolarità riscontrato (parametri espunti anche dal documento di programmazione), ma *target* volti a valorizzare e ad incentivare le attività funzionali al rafforzamento della tutela sociale e della promozione della legalità, nonché allo svolgimento di controlli ispettivi nei 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

<sup>35</sup> Pubblicato in data 24 marzo 2021, consultabile al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it/>.

raccordo tra i lavori della Commissione centrale e quelli delle Commissioni regionali di programmazione<sup>36</sup>.

In merito all'obiettivo volto ad incrementare ed uniformare la tutela dei lavoratori, è stata presidiata e garantita l'uniformità dell'azione ispettiva sull'intero territorio nazionale mediante un costante flusso informativo tra la struttura territoriale e la struttura centrale, in merito ai fenomeni di irregolarità che hanno coinvolto singole e/o plurime realtà territoriali<sup>37</sup>. Inoltre, per un efficace rafforzamento della tutela contributiva dei lavoratori, si è proceduto con un aggiornamento operativo del personale ispettivo in materia di calcolo degli imponibili retributivi e contributivi<sup>38</sup>.

L'indirizzo dei controlli sui settori e sui fenomeni a maggior rischio di irregolarità è stato assicurato, oltre che attraverso il coordinamento della vigilanza previdenziale e assicurativa sviluppato in seno alla Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza, dall'attivazione di n. 18 vigilanze speciali e/o straordinarie afferenti a diversi settori merceologici e riferite a fenomeni di particolare allarme socio-economico, quali: illegittima fruizione di ammortizzatori sociali con particolare riferimento alla causale Covid-19; verifica della legittimità dei licenziamenti avvenuti nel periodo in cui ha operato il divieto generalizzato; intermediazione di domanda e offerta di lavoro; forme di cooperazione c.d. spuria; interposizione illecita di manodopera e appalti illeciti; tutela dei lavoratori rispetto alle nuove forme di lavoro determinate dalla c.d. gig economy.

In merito all'obiettivo inerente alla proposta o gestione di progetti finanziati dai fondi nazionali o comunitari, in attuazione del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022) sono proseguite le attività sviluppate nell'ambito dei progetti "SU.PR.EME. Italia" e "A.L.T. Caporalato!" mirati, rispettivamente, a specifiche regioni del Sud (nel solo settore agricolo) e del Centro e Nord Italia (in diversi settori

---

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> In merito sono state emanate di n. 80 note di indirizzo operativo con lo scopo di apprestare una effettiva tutela sostanziale del lavoro, da esercitarsi anche attraverso l'implementazione delle attività di conciliazione, di tutela civilistica e di regolazione negli ambiti normativi e contrattuali non presidiati da regimi sanzionatori. Tali indicazioni operative hanno riguardato molteplici settori merceologici e fenomeni di rilevante irregolarità e disvalore sociale.

<sup>38</sup> Sono state effettuate n. 2 iniziative formative per un totale di n. 6 giornate di aggiornamento che hanno coinvolto il personale ispettivo INL.

produttivi, con particolare attenzione a quello agricolo) in cui si è ritenuto opportuno rafforzare l'azione di contrasto alle fattispecie illecite in esame<sup>39</sup>.

Nell'ambito di definizione e attuazione dei piani strategici e delle azioni comuni di contrasto al lavoro irregolare nelle sedi internazionali di competenza, di rilievo è stata la partecipazione attiva alle riunioni e alle iniziative di aggiornamento della nuova Agenzia Europea del Lavoro (ELA)<sup>40</sup>, nonché, la promozione e l'adesione, nel secondo semestre del 2021, a n. 3 ispezioni coordinate e congiunte, rispettivamente nel settore dell'edilizia, dell'agricoltura e del trasporto su strada, da realizzare congiuntamente alle autorità di altri Stati membri e con il supporto logistico e organizzativo di ELA<sup>41</sup>.

Per garantire il coordinamento e l'uniformità del personale in materia di vigilanza ed accertamenti tecnici, sono state elaborate diverse note interpretative e/o istruzioni operative in ragione anche delle esigenze di chiarimento scaturite dall'attuazione delle normative emergenziali, nonché dai quesiti ricevuti dal territorio<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Grazie ai suddetti progetti sono state infatti organizzate apposite task-force, costituite secondo l'ormai consolidato modello multi-agenzia che prevede il coordinamento con le autorità locali (procure e prefetture) e con altri organi di vigilanza (INPS, INAIL, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, GdF, ASL...), e supportate dal contributo determinante di qualificati mediatori culturali dell'OIM, tanto nel corso degli accessi ispettivi quanto nei momenti di preparazione degli stessi e in quelli di follow-up e presa in carico delle vittime bisognose di protezione e di appositi percorsi di reinserimento socio-lavorativo.

Alla luce del monitoraggio dei risultati degli accertamenti, peraltro oggetto di continuo aggiornamento, in occasione dei controlli effettuati in task force, sono state ispezionate 2007 aziende, è stata verificata la correttezza della posizione lavorativa di 13.046 lavoratori e sono state riscontrate irregolarità in relazione ai rapporti di lavoro di 2.991 soggetti, opportunamente tutelati. Di questi 1.128 sono risultati occupati totalmente in nero e 314 erano extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati inoltre adottati 201 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale per impiego di lavoro nero o irregolarità in materia di salute e sicurezza.

Infine, i controlli svolti nell'ambito dei citati progetti hanno consentito di tutelare 321 vittime di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo, a fronte delle 205 del 2020 (+56,6%) e di deferire all'Autorità giudiziaria 62 trasgressori, rispetto ai 22 del 2020 (+181,8%).

I risultati ad oggi conseguiti sono stati così rilevanti, sia in termini qualitativi che quantitativi, da attirare l'attenzione di diverse autorità estere e della stessa Commissione Europea che ha chiesto al MLPS, all'INL e al suo partner OIM di illustrare, in occasione della riunione del gruppo di esperti sulla Direttiva sanzioni (2009/52/UE) del 29/11/2021, le attività italiane di contrasto allo sfruttamento lavorativo e, in particolare, i progetti in questione e i risultati raggiunti grazie ad essi.

<sup>40</sup> In particolare, nell'ambito della Campagna G20 "L'impatto della pandemia i cambiamenti sul lavoro e sulla salute e sicurezza" è stato organizzato, dall'INL, in collaborazione con INAIL, il webinar "Valutazione dei rischi, profilassi vaccinale, protocolli Covid-19 infortuni sul lavoro", che ha visto anche la partecipazione del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (con nota prot. 2439 del 20/04/2021 è stata data informativa agli Uffici del Webinar tenutosi il 28 aprile 2021).

<sup>41</sup> In particolare, l'INL ha aderito alla proposta francese di effettuare un'ispezione congiunta nel cantiere della linea dell'Alta Velocità Torino-Lione, tenutasi in Francia - data 27/10/2021 (ELA-2021-06-FR-IT) e ha presentato una proposta di ispezione coordinata con le autorità rumena, belga e slovacca, effettivamente svolta in Italia - Ravenna - in data 03/12/2021 (ELA-2021-08-IT-RO-SK-BE): l'attività in discussione, coordinata dall'INL ha visto il coinvolgimento della locale Guardia di Finanza e del reparto specializzato sulla normativa ADR della Polizia stradale; in corso d'anno, inoltre, in occasione della campagna ELA sul lavoro stagionale, l'INL ha proposto un'attività ispettiva coordinata e congiunta con l'autorità rumena che poi, per difficoltà organizzative connesse ai tempi ristretti riferite dall'ispettorato rumeno, si è dovuta riconvertire in attività ispettiva interna.

<sup>42</sup> In particolare, sono state elaborate dalla Direzione centrale competente n. 22 note interpretative e/o istruzioni operative relativamente a: procedura di emersione, esame di abilitazione per la professione di consulente del lavoro, nona procedura di salvaguardia di cui alla legge n. 178/2020, rappresentatività nazionale delle organizzazioni datoriali e dei lavoratori e programmazione dei flussi di ingresso in Italia dei lavoratori non comunitari per l'anno 2021. Con riferimento alle attività relative agli "accertamenti tecnici", sono state elaborate n. 14 note di istruzioni operative nelle materie delle verifiche sui patronati, n. 1 nota per ripresa attività Osservatori cooperazione, n. 1 nota per ispezioni in materia di radiazioni ionizzanti, n. 1 nota per la tutela dei lavoratori per il rischio stress termico ambientale; e n. 4 note per i monitoraggi inerenti la vigilanza sulle società cooperative, la vigilanza su montaggio e smontaggio palchi, eventi culturali e fieristici. Inoltre, sono state



In relazione ai lavori della Cabina di Regia – Rete del lavoro agricolo di qualità<sup>43</sup>, in materia di agricoltura, contrasto al lavoro nero ed al fenomeno del caporalato, ed alla conseguente attività di coordinamento degli Uffici territoriali, sono stati forniti periodici riscontri alla Cabina di Regia circa la sussistenza dei requisiti necessari ai fini dell'iscrizione e della permanenza alla Rete agricola, comunicando i dati informativi pervenuti dagli Uffici Ispettivi<sup>44</sup>; è stata inoltre assicurata la partecipazione, in modalità telematica, a n. 9 riunioni della Cabina di Regia.

Nell'anno di riferimento sono stati realizzati n. 4 monitoraggi inerenti alle vigilanze effettuate nell'anno 2021 nel settore cooperative e nel settore eventi culturali, fieristici ed espositivi, e sono state garantite le attività di carattere accertativo tecnico amministrativo attivate a seguito di specifica richiesta da parte di alcune Direzioni generali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o altri Enti.

Da segnalare, ancora, in materia di vigilanza nel settore dell'autotrasporto, non solo le indicazioni fornite agli Uffici territoriali di ausilio agli interventi ispettivi ordinari sul territorio e alle attività amministrative connesse a tale settore (gestione degli attestati di conducente, monitoraggi della vigilanza nei rapporti con il MLPS e competenze internazionali in materia), ma anche le specifiche iniziative formative per l'aggiornamento del personale ispettivo nel settore dell'autotrasporto.<sup>45</sup> Altresì, è stato fornito il necessario supporto di competenza nella fase di implementazione del nuovo applicativo utilizzato dagli ispettori per la lettura dei dati del cronotachigrafo digitale. Nello stesso settore è stato operato il raccordo con gli omologhi Uffici, centrali e periferici, delle altre Amministrazioni coinvolte (Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili, Ministero degli Interni, Ministero dell'Economia e delle Finanze) ed è stato garantito il supporto normativo, amministrativo ed operativo, anche tramite il Gruppo di Studio per l'autotrasporto, alle strutture interne della Direzione centrale competente e dell'INL, nonché agli Uffici di vertice del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nell'anno 2021 sono stati organizzati eventi formativi e di aggiornamento su casi pratici e di studio in materia di radiazioni ionizzanti, anche relativamente ai profili su cui è intervenuto il recente D.lgs. 101/2020, nonché webinar nell'ambito della campagna informativa promossa

---

emanate n. 92 note di indirizzo operativo e/o di attivazione di vigilanze ulteriori con lo scopo di apprestare una effettiva tutela sostanziale del lavoro.

<sup>43</sup> Ex art. 6 DL 91/2014, conv. con L. 116/2014 e ss. mm. e ii., istituita ai sensi dell'art. 6 del DL 190/2014 e ss. mm. ii..

<sup>44</sup> Nell'anno di riferimento sono state emesse n. 95 note dirette agli Uffici interessati per la raccolta dei dati, e sono state notificate n. 47 note alla Cabina di Regia.

<sup>45</sup> Sono state completate specifiche iniziative formative per l'aggiornamento del personale ispettivo nel settore dell'autotrasporto, ed in attuazione del protocollo di collaborazione con la Guardia di Finanza del 23 dicembre 2017, per implementare la collaborazione tra gli ispettori del lavoro e la Guardia di Finanza.



dalla rete G20-OSH sull'impatto della pandemia ed i cambiamenti sulla salute e sicurezza sul lavoro.<sup>46</sup>

Nei mesi di novembre e dicembre 2021 sono stati altresì organizzati i primi 6 incontri formativi previsti nell'ambito del Piano straordinario di formazione, in ragione dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, introdotti dal decreto-legge n. 146/2021 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", convertito con modificazioni dalla legge n. 215/2021.

Nell'anno 2021, nei mesi di novembre e dicembre, sono stati altresì organizzati i primi 6 incontri formativi previsti nell'ambito del Piano straordinario di formazione, in ragione dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, introdotti dal decreto-legge n. 146/2021 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", convertito con modificazioni dalla legge n. 215/2021.

In merito alle verifiche ispettive sull'organizzazione e sulle attività svolte dagli Istituti di patronato e di assistenza sociale<sup>47</sup>, 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.

Inoltre, sono stati organizzati eventi formativi e di aggiornamento su casi pratici e di studio in materia di radiazioni ionizzanti, nonché webinar nell'ambito della campagna informativa promossa dalla rete G20-OSH sull'impatto della pandemia ed i cambiamenti sulla salute e sicurezza sul lavoro.<sup>48</sup>

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa degli obiettivi specifici assegnati alla DC Tutela ed i relativi livelli di conseguimento dei risultati attesi.

---

<sup>46</sup> Sono stati organizzati n. 2 webinar sui temi "Valutazione dei rischi, profilassi vaccinale, protocolli covid-19, infortuni sul lavoro" e "Lavoro agile: profili organizzativi e di salute e sicurezza sul lavoro".

<sup>47</sup> 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.

<sup>48</sup> Sono stati organizzati n. 2 webinar sui temi "Valutazione dei rischi, profilassi vaccinale, protocolli covid-19, infortuni sul lavoro" e "Lavoro agile: profili organizzativi e di salute e sicurezza sul lavoro".

TABELLA 8 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE TUTELA, SICUREZZA E VIGILANZA DEL LAVORO

Linee strategiche	Obiettivi		Peso Ufficio	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Obiettivo I livello - Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021	% di conseguimento (annuale) <sup>A</sup>	% di scostamento (annuale) <sup>B</sup>	Punteggio conseguito	
<b>Potenziare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale</b> (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)	LS1.01	Definizione delle linee d'indirizzo dell'attività di vigilanza, tenuto conto del perdurare dell'emergenza sanitaria.	15,0%	Efficienza tecnica	Predisposizione del documento di programmazione dell'attività di vigilanza	N° documenti redatti	Numero	1	1	100%	0%	15%	Il documento, pubblicato in data 24 marzo 2021, è consultabile sul sito istituzionale.
	LS1.02	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi.	13,0%	Efficienza tecnica	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza»	N° comunicati/indicazioni emesse	Numero	5	6	100%	+33,3%	13%	Nel 2021 sono stati emanati n. 8 comunicati.
	LS1.03	Indirizzare i controlli sui settori e i fenomeni a maggior rischio di irregolarità.	20,0%	Efficienza tecnica	Ridefinire indicatori di performance degli IIL 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%	20%	Il documento è stato trasmesso agli Uffici del territorio in data 26 marzo 2021 con nota DC Tutela prot.n. 1959.
	LS1.04	Incrementare e uniformare la tutela contributiva dei lavoratori	15,0%	Efficacia	Garantire aggiornamento e uniformità delle modalità operative del personale ispettivo in materia di calcolo degli imponibili retributivi e contributivi	Aggiornamenti operativi in materia di calcolo degli imponibili retributivi e contributivi	Si/No	-	Si	100%	0%	15%	Sono state effettuate n. 2 iniziative formative, per un totale di n. 6 giornate di aggiornamento in materia di imponibili contributivi rivolte al personale ispettivo, realizzate attraverso moduli formativi tenutisi dal 8 al 10 giugno 2021 e dal 30 giugno al 2 luglio 2021 di cui alle note DC Tutela prot. n. 3296 del 18.05.2021 e nota DC Tutela prot. n. 4400 del 25.06.2021.
	LS1.05	Elaborazione di attività di analisi preventiva all'attivazione di vigilanze relative a fenomeni di irregolarità o realtà produttive multilocalizzate	11,0%	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	100%	+350%	11%	Sono state attuate n. 18 vigilanze c.d. "speciali" e/o "straordinarie".
	LS1.06	Promozione e definizione di protocolli d'intesa con organizzazioni e enti finalizzati alla realizzazione di azioni sinergiche relative all'attività di vigilanza	5,0%	Efficienza tecnica	Elaborazione e definizione dei contenuti dei Protocolli d'intesa,	Numero Protocolli elaborati e definiti nei contenuti	Numero	-	1	100%	+200%	5%	Protocollo quadro di collaborazione tra INL e OIM dell'11 marzo 2021. Protocollo di intesa tra INL ed Edilcasse dell'11 marzo 2021. Protocollo di intesa tra INL e Garante della Privacy del 22 aprile 2021.
	LS1.07	Assicurare l'uniformità e l'aggiornamento del personale incaricato di svolgere accertamenti tecnici.	5,0%	Efficienza tecnica	Indicazioni e aggiornamenti in materia di vigilanza e accertamenti tecnici	Indicazioni e aggiornamenti in materia di vigilanza e accertamenti tecnici emessi	Numero	-	1	100%	+100%	5%	Nell'anno sono state elaborate note: - per ispezioni in materia di radiazioni ionizzanti; - per la tutela dei lavoratori per il rischio stress termico ambientale.
	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 gestire quelli in essere.	5,0%	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	1	100%	+300%	5%	I progetti in essere gestiti (n. 4) sono: - Su.Pr.Eme Italia - A.L.T. Caporalato! - Luce sul nero (attività di rendicontazione) - Progetto finanziato dalla DG Reform della C.E..
	LS1.09	Aggiornamento degli Uffici territoriali sulle attività e gli atti assunti a livello internazionale nelle materie di competenza dell'INL	5,0%	Efficacia	Volume di iniziative realizzate e/o di note informative diramate	N° iniziative realizzate o note informative diramate	Numero	-	2	100%	0%	5%	Nota ELA prot. 4266 del 22/06/2021. Nota quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione prot. 5119 del 15/07/2021.
<b>Presidiare la legalità</b>	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	3,0%	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%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato.	3,0%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di protezione dei dati	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	-	100	100%	0%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
<b>Totale pesi</b>			<b>100%</b>										

### 4.3.3 Obiettivi della 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 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, fondamentali quelle volte ad incrementare il numero di personale in servizio all’INL<sup>49</sup>.

Nel 2021 sono state riavviate ed espletate le procedure concorsuali<sup>50 51</sup> da tempo bandite e sospese per l’emergenza sanitaria da COVID-19, all’esito delle quali verrà immesso nei ruoli INL un ingente numero di unità con profilo professionale di funzionario amministrativo e funzionario ispettivo.

Infine, la dotazione organica dell’INL è stata incrementata di n. 1024 unità di personale ispettivo “tecnico”<sup>52</sup>, per le esigenze scaturenti dalle nuove competenze attribuite all’INL.

Nell’anno in esame sono state avviate anche le procedure necessarie per la ricognizione e l’aggiornamento della banca dati del personale INL e per la copertura delle quote d’obbligo<sup>53</sup>.

Per incentivare la trasversalità delle esperienze è stata attivata e conclusa la procedura di mobilità per il trasferimento nel ruolo INL del personale già in comando presso gli uffici centrali e territoriali dell’INL<sup>54</sup>, e si è provveduto all’avvio di nuove procedure di assegnazione del personale presso gli Uffici del territorio e, su richiesta, alla proroga dei distacchi già in essere; infine, sono state istruite e definite le istanze di assegnazione temporanea presso altre pubbliche amministrazioni presentate dal personale dipendente, nonché quelle presentate da appartenenti ad altre amministrazioni per ottenere un comando presso questo Ispettorato.

Con riferimento alle modalità organizzative delle attività lavorative, è proseguito anche nel 2021 il ricorso al lavoro agile, già largamente applicato nel corso del 2020, per effetto del

<sup>49</sup> Nel corso del 2021, il deficit di risorse organiche si è ampliato attestandosi su un valore percentuale di – 27,6% rispetto alle consistenze iniziali (5673 u. complessive al 01.01.2017 / 4104 u. al 01.01.2022) e di – 37% rispetto alle dotazioni tabellari iniziali previste (6515 u.).

<sup>50</sup> Cfr. bando di concorso pubblicato in G.U. n. 50 serie speciale del 30.06.20 (n. 300 posti riservati all’INL per profilo giuridico-amministrativo), come modificato dalla G.U. n. 60 serie speciale del 30.07.21. Concorso bandito dalla Commissione Interministeriale RIPAM per il reclutamento di funzionari amministrativi per varie amministrazioni pubbliche.

<sup>51</sup> Cfr. bando di concorso pubblicato in G.U. n. 68 serie speciale del 27.08.19 (n. 822 posti riservati all’INL: 691 per profilo ispettivo; 131 per profilo giuridico-amministrativo), come modificato dalla G.U. serie speciale n. 60 del 30.07.21. Concorso bandito da MLPS, INL e INAIL.

<sup>52</sup> Ai sensi dell’articolo 13, comma 2, del decreto-legge del 21 ottobre 2021, n. 146.

<sup>53</sup> Ai sensi dell’art. 3 e dell’art. 18, comma 2, della L. 12, marzo 1999, n. 68.

<sup>54</sup> La procedura di mobilità, attivata ai sensi dell’art. 30 comma 2 bis d.lgs. 165/2001, si è conclusa con l’immissione nel ruolo INL di n. 18 unità (di area terza e di area seconda) e di n. 1 unità dirigenziale (II fascia) a decorrere dal 1° luglio 2021, per un numero complessivo di 26 unità in servizio, tenuto conto anche del personale assunto nel periodo con le procedure previste per il collocamento obbligatorio.

protrarsi dell'emergenza sanitaria da COVID-19, tuttavia con graduale incremento delle giornate svolte in presenza nel secondo semestre in coerenza con le indicazioni della Funzione pubblica<sup>55</sup>. Si è provveduto, quindi, a fornire a tutto il personale dell'INL adibito a svolgere funzioni amministrative la strumentazione necessaria (personal computer portatili, comprensivi di accessori ed estensione di assistenza 24 mesi, nonché webcam, casse e cuffie per adeguare le postazioni di lavoro fisse degli uffici dell'Agenzia alle esigenze del lavoro a distanza), acquistandola tramite strumenti messi a disposizione da CONSIP.

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.

Durante tutto l'anno sono proseguite le relazioni con le OO.SS., firmatarie del CCNL Funzioni Centrali, in uno spirito di aperto e costruttivo dialogo per la definizione di diverse tematiche, tra cui la sottoscrizione degli accordi integrativi in materia di Fondo Risorse Decentrate 2020<sup>56</sup>, e sono stati programmati e realizzati diversi incontri per l'informativa inerente alle progressioni economiche verticali e orizzontali per il personale dell'INL espletate nell'anno.

La Direzione centrale ha, altresì, provveduto ad assicurare la continuità degli incarichi dirigenziali in scadenza attivando le relative procedure di conferimento con tempestività.

In materia di trattamento previdenziale e contributivo, è continuata l'attività di istruzione e di definizione delle istanze di collocamento a riposo presentate dal personale degli Uffici periferici e centrali.

Nell'ambito dell'attività di gestione del personale, sono state completamente digitalizzate tutte le procedure ad essa correlate (gestione e archiviazione dei fascicoli personali, gestione presenze-assenze, ferie-permessi e protocollo), anche attraverso la costante implementazione dell'applicativo "dotazione organica" mediante l'inserimento e l'aggiornamento giornaliero dei dati afferenti al personale dell'amministrazione.

---

<sup>55</sup> A partire dal 1° ottobre le modalità delle attività lavorative sono state rimodulate dalla competente Direzione centrale adeguandole alle disposizioni normative adottate dal governo (DPCM 23 settembre 2021 - Misure in materia di lavoro pubblico, pubblicato sulla G.U. n. 244 del 12.10.2021, e Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021).

<sup>56</sup> 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 2020 per il personale delle aree funzionali dell'INL, in data 18 febbraio 2021 è stata sottoscritta la relativa ipotesi di accordo integrativo. Espletato positivamente l'iter previsto dalla normativa vigente, in data 10 maggio 2021 è stato sottoscritto l'Accordo integrativo definitivo.

In merito alla Formazione, previa apposita ricognizione dei fabbisogni formativi del personale, in funzione anche del potenziamento delle competenze professionali, si è proceduto all'approvazione del Piano Triennale della Formazione 2021-2023.<sup>57</sup>

In ragione della perdurante situazione emergenziale determinata dalla pandemia da COVID-19, anche nel 2021 le attività di formazione ed aggiornamento del personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali delle sedi centrali e territoriali sono state effettuate quasi esclusivamente in modalità webinar/e-learning.

Diverse le iniziative formative avviate nel corso dell'anno, quali quelle inserite nell'offerta del catalogo gratuito della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)<sup>58</sup> oppure nell'Avviso dell'INPS "Valore PA 2020"<sup>59</sup>.

Per effetto dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>60</sup>, è stato avviato, già a partire dal mese di novembre 2021, un Piano straordinario di formazione interna in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, destinato a tutto il personale in servizio, mediante una serie di incontri programmati ed organizzati in modalità telematica live event su Teams<sup>61</sup>.

Inoltre, sono stati svolti, tramite l'utilizzo della piattaforma "Teams", incontri formativi e/o di aggiornamento promossi a livello centrale e interregionale in materia di radiazioni ionizzanti, vigilanza sul trasporto stradale (tachigrafo digitale), imponibili previdenziali, contrasto all'evasione e alle frodi fiscali.

---

<sup>57</sup> Adottato con Decreto Direttoriale n. 36 del 21.10.2021 in ragione della condizione di *vacatio* del Direttore Generale alla data prevista di presentazione del documento fissata al 30 giugno 2021.

<sup>58</sup> Le iniziative formative, attivate prevalentemente attraverso il ricorso all'offerta del catalogo gratuito della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), hanno riguardato principalmente le materie dell'anticorruzione, della protezione dei dati, dell'etica, dei contratti pubblici, della gestione del personale, del lavoro agile, 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'INL, si è provveduto ad assicurare la partecipazione del personale dirigenziale al corso "a catalogo" della SNA denominato "La valorizzazione del benessere lavorativo", incentrato sui temi della risoluzione dei conflitti in ambito lavorativo, del demansionamento, delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing.

Nei mesi di maggio e giugno 2021, in continuità con l'attività di formazione erogata nel 2020, è stato attivato in convenzione gratuita con la SNA un corso di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 destinato a 100 unità di personale dell'INL della sede centrale, compresi i militari dell'Arma dei Carabinieri in essa operanti, organizzato in 4 edizioni da 25 unità.

<sup>59</sup> Contestualmente, è stata rinnovata l'adesione del personale delle sedi territoriali al medesimo bando per il 2021, attraverso il completamento, nel mese di novembre, delle procedure di iscrizione alle iniziative formative che saranno attivate dagli Enti di formazione/Università convenzionati con INPS nel 2022.

<sup>60</sup> Cfr. il decreto-legge n. 146/2021 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

<sup>61</sup> Sono stati programmati e realizzati cinque incontri nei mesi di novembre e dicembre, con docenti di elevata qualificazione nelle materie inerenti alla disciplina della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e, nello specifico: il ruolo del datore di lavoro, la delega di funzioni, il rapporto esistente tra lavoratori esterni e i luoghi di lavoro, la valutazione del rischio, le funzioni del RSPP e del medico competente.

Infine, nella previsione della necessaria formazione del personale di imminente assunzione, con percorsi iniziali per la preparazione teorica e pratica sulle funzioni, l'organizzazione e il funzionamento dell'Ispettorato, e anche al fine di implementare iniziative formative specialistiche, non reperibili all'interno dell'offerta formativa della SNA, e specifici sulle materie cui è stata allargata la competenza dell'Ispettorato, è stato istituito un apposito ufficio preposto alla formazione del personale<sup>62</sup>, posto sotto la direzione del direttore dell'Agenzia, nell'ambito della riorganizzazione della struttura centrale dell'INL.

Nel mese di dicembre 2021 è stato tenuto – sempre in modalità a distanza, su piattaforma “Teams” – il “71° corso di legislazione sociale per il personale dell'Arma dei carabinieri”, con il conseguimento dell'idoneità all'espletamento di funzioni ispettive da parte di n. 57 unità.

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

In linea con la pianificazione, programmazione e gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari, sulla base del programma biennale degli acquisti di beni e servizi dell'INL 2021-2022 sono state attuate tutte le attività e le procedure necessarie a garantire i servizi essenziali per l'ordinario funzionamento della sede centrale dell'INL e dei relativi Uffici (quale i servizi di vigilanza armata, sanificazione e pulizia e manutenzione ordinaria sia elettrica che idrico-sanitaria delle unità immobiliari, la fornitura di materiale igienico-sanitario, la fornitura di energia elettrica, ecc...),<sup>63</sup> garantendo anche il rispetto delle tempistiche previste per i relativi pagamenti.

In particolare, per le procedure di affidamento sotto la soglia comunitaria l'INL ha registrato un significativo ricorso agli strumenti messi a disposizione da Consip S.p.A.

In attuazione delle misure adottate dalle autorità governative per il contenimento della diffusione del contagio da Covid-19, sono proseguite le procedure di approvvigionamento di tutti i presidi igienico-sanitari e dei dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, gel idroalcolico, termometri digitali ecc.), sia per i dipendenti operanti in presenza che per gli utenti esterni, continuando a garantire il servizio di sanificazione ad ozono degli uffici, e sono stati installati appositi dispositivi per la verifica della Certificazione verde Covid-19 del personale in ingresso nella sede di lavoro.<sup>64</sup>

<sup>62</sup> Cfr. D.D. n. 42 del 15 dicembre 2021.

<sup>63</sup> Nell'anno 2021 è stato fatto ricorso agli strumenti messi a disposizione da Consip S.p.A. (Convenzioni, Accordi Quadro, MePA, Contratti Quadro) per il 91,14% delle procedure complessive (n. 79) affidate per acquisto di beni e servizi.

<sup>64</sup> Per il contestuale riconoscimento dell'utente tramite lettura del badge, sono stati installati nella sede centrale INL i terminali LBX 2910 RF2 OTTICO con due lettori RFID e lettore ottico di codice a barre, dotati di tecnologia hardware e software check-in integrato.

Di rilievo per il funzionamento degli Uffici centrali e territoriali dell'INL è stato l'affidamento, a seguito di procedura di gara europea, dei servizi di recapito e di gestione della corrispondenza, per l'interno e per l'estero.

Per lo svolgimento dell'attività di vigilanza, a favore di tutto il personale ispettivo, sono state garantite le polizze assicurative "Kasko atti vandalici"<sup>65</sup>, "Kasko dipendenti"<sup>66</sup>, "Infortuni dipendenti"<sup>67</sup> e "Danni terzi trasportati"<sup>68</sup>, ed è stata, inoltre, attivata la copertura assicurativa indennitaria e assistenziale dei rischi per il contagio da Covid-19.

Per il funzionamento del Comando carabinieri per la tutela del lavoro e Uffici dipendenti (Reparti operativi e Nuclei carabinieri ispettorato lavoro "NIL") si è proceduto a potenziarne la dotazione informatica,<sup>69</sup> ad attivare il servizio di noleggio di autovetture e furgoni senza conducente<sup>70</sup>, nonché ad approvvigionare il materiale didattico<sup>71</sup> e altro necessario per lo svolgimento del 71° Corso di legislazione sociale dell'Arma dei Carabinieri.

Nell'ambito del piano per il raggiungimento dell'autonomia ICT, sono stati acquisiti nel corso del 2021 alcuni beni e/o servizi utili al funzionamento dell'Agenzia ed allo svolgimento delle relative funzioni<sup>72</sup>.

Con riferimento alle Risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'INL, sono state poste in essere tutte le attività connesse agli adempimenti relativi alla gestione economico-finanziaria dell'INL.

---

<sup>65</sup> Per i veicoli di proprietà del personale civile e militare in servizio presso l'ispettorato nazionale del lavoro e per i beni trasportati.

<sup>66</sup> Copertura assicurativa prevista per il personale civile e militare in servizio presso l'INL, autorizzato a servirsi del proprio veicolo, di quello di un familiare o di persona convivente dello stesso dipendente, per motivi di servizio.

<sup>67</sup> Copertura assicurativa prevista per il personale civile e militare in servizio presso l'INL, autorizzato a servirsi del proprio veicolo, di quello di un familiare o di persona convivente dello stesso dipendente, per motivi di servizio.

<sup>68</sup> Copertura assicurativa dei danni a terzi trasportati su veicoli del personale civile e militare in servizio presso l'ispettorato nazionale del lavoro, previamente autorizzato a servirsi del mezzo di locomozione proprio, di un familiare dello stesso o di persona convivente e a trasportare terzi in occasione di missioni o per adempimenti di ufficio.

<sup>69</sup> Tramite la fornitura di n. 120 Personal Computer Desktop All-in-One "Lenovo ThinkCentre Tiny in One 22", per consentire l'utilizzo del sistema applicativo informatico SISLAV, impiegato per la razionalizzazione dell'attività ispettiva e fruibile esclusivamente su rete Arma.

<sup>70</sup> Per giorni non continuativi, in tutte le province del territorio nazionale italiano, finalizzato alle attività di polizia giudiziaria.

<sup>71</sup> "Guida Lavoro 2021" editrice Eutekne, sia in versione cartacea che in versione on line; "Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano" collana Tempi Nuovi - editore Laterza; "Se il lavoro si fa Gig" di Colin Crouch - edizione Il Mulino e "Lavoro: la grande trasformazione" di Enzo Mangione - editore Feltrinelli.

<sup>72</sup> Beni e servizi acquisiti: la piattaforma Imagic finalizzata a garantire il corretto funzionamento delle postazioni di lavoro del personale ipovedente ed in particolare delle barre Braille, nella nuova versione certificata per l'uso con Microsoft Teams; la piattaforma per la gestione degli obblighi di trasparenza; la piattaforma per la gestione del processo civile telematico; soluzioni applicative per la gestione della sezione "Amministrazione trasparente" e della procedura "Whistleblowing – segnalazione illeciti" del portale istituzionale dell'ispettorato nazionale del lavoro; a supporto del percorso di trasformazione digitale di questa Agenzia, un servizio di accesso a banche dati specializzate del settore Information and Communication Technology (ICT) e Innovation che, con i servizi annessi, possa garantire un efficace trasferimento di competenze, dati ed indirizzi, nonché ricapitalizzare ed integrare le competenze delle risorse interne all'Agenzia attraverso i contenuti della medesima e l'interlocuzione diretta con gli esperti e gli analisti, attraverso dati e fonti che abbiano caratteristiche di terzietà e indipendenza, in grado di supportare in maniera autorevole ed imparziale le scelte strategiche, architetturali, tecnologiche, organizzative, metodologiche, progettuali e di acquisizione di beni e servizi ICT.



In particolare, a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021, si è provveduto all'assegnazione iniziale delle risorse agli Uffici territoriali del lavoro sulla base del piano dei fabbisogni comunicato dagli stessi, tenuto altresì conto degli impegni pluriennali assunti.<sup>73</sup>

Altresì, sono state attuate tutte le attività per l'accertamento delle entrate dell'INL, riferite sia alle risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, assegnate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da questo trasferite all'INL, ivi comprese quelle destinate al trattamento accessorio del personale, che alle misure per l'incentivazione del personale ispettivo di ruolo<sup>74</sup>, nonché delle entrate derivanti dall'attività di controllo e repressione delle irregolarità e degli illeciti delle imprese n.a.c., dei rimborsi spese personale e altre entrate correnti.

Nel corso dell'anno sono state, quindi, predisposte e adottate le proposte di variazione al preventivo finanziario decisionale dell'anno 2021.<sup>75</sup>

Nel mese di aprile 2021 è stato approvato il Conto Consuntivo 2020<sup>76</sup> e si è dato seguito allo svolgimento delle seguenti attività collaterali in corso di gestione: rilevazione ISTAT anno 2020; inserimento telematico dei dati relativi al Bilancio di previsione 2021 e al Bilancio consuntivo 2020 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.

---

<sup>73</sup> A tale attività hanno fatto seguito nel corso dell'anno il monitoraggio della spesa e del relativo andamento, l'assegnazione e la predisposizione dei provvedimenti di autorizzazione ad incrementare i fondi ai citati centri di costo, previa istruttoria delle richieste pervenute dalle sedi periferiche e dalle Direzioni Centrali. A tal fine, sono stati effettuati, in particolare, sistematici monitoraggi sul fabbisogno finanziario delle sedi periferiche (*verifiche di capienza dei conti e analisi di scostamento rispetto al documento di programmazione del budget*) e predisposti reports di integrazione/modificazione assegnazione del budget alle Direzioni centrali e alle sedi periferiche (*piano di riparto*).

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 (stanziamento/ impegnato e impegnato/pagamento).

Si è proceduto, altresì, ad una mappatura del processo di assegnazione delle risorse finanziarie necessarie al funzionamento degli uffici dell'Agenzia, evidenziando le criticità assunte durante la gestione per quanto concerne sia il sistema di contabilità in uso "SICOGE-Enti" sia i rapporti con le strutture centrali e territoriali dell'INL.

<sup>74</sup> Di cui all'art. 14, comma 1 lett. d), n. 2), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9.

<sup>75</sup> Vedasi:

- Decreti INL n. 7 del 29 gennaio 2021 e n. 23 del 5 maggio 2021, con i quali si è provveduto a prelevare dal Fondo di riserva le risorse necessarie a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, nonché le maggiori spese verificatesi nel corso del 1° semestre dell'esercizio finanziario 2021;
- Delibera del C.d.A. n. 5 del 27 ottobre 2021 e parere positivo dell'organo interno di controllo (verbale n. 11 del 21 ottobre 2021) per l'adozione della 2° variazione al bilancio di previsione 2021, previa predisposizione della necessaria documentazione (Relazione illustrativa C.d.A. e Collegio dei revisori, atti sistema di contabilità generale SICOGE, atti deliberativi Consiglio di Amministrazione).

<sup>76</sup> Approvato con delibera n. 1/2021 dal C.d.A. del 30.04.21 e riscontrato positivamente dalla Ragioneria Generale dello Stato, come da nota prot. n. 16233 del 18 agosto 2021 del Gabinetto del Ministero dell'Economia e delle Finanze.



Al fine della chiusura dell'esercizio finanziario 2021, a seguito delle comunicazioni pervenute dai Centri di Spesa (C.d.S.) in conformità alle istruzioni operative<sup>77</sup> per le scritture contabili e le indicazioni in materia di trasmissione delle richieste di integrazione fondi fornite loro dalla competente Direzione centrale, è stata predisposta la relazione sull'ammontare dei residui attivi e passivi, delle somme riscosse o pagate nel corso dell'anno di gestione, di quelle eliminate perché non più realizzabili o dovute, nonché di quelle rimaste da riscuotere o da pagare<sup>78</sup>; relazione approvata dal Collegio dei revisori per le successive operazioni sul sistema di contabilità generale.

Nel secondo semestre dell'anno si è proceduto, invece, con la programmazione operativa dei fabbisogni finanziari ai fini della formazione del bilancio di previsione al 2022<sup>79</sup>, provvedendo alla predisposizione degli schemi di bilancio (preventivo finanziario decisionale e gestionale, preventivo economico Budget e Bilancio pluriennale) e relativi allegati, con particolare riferimento alla nota preliminare, al quadro generale riassuntivo della gestione finanziaria, alla relazione programmatica del Direttore, al prospetto riepilogativo delle spese per missioni e programmi ed alla Tabella dimostrativa del presunto risultato di amministrazione.

Il bilancio è stato regolarmente deliberato<sup>80</sup> dal Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) con parere<sup>81</sup> favorevole del Collegio dei revisori e relativa approvazione<sup>82</sup> da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sentito<sup>83</sup> il competente Ministero dell'Economia e delle Finanze, e pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'INL.

<sup>77</sup> Cfr. nota della DC Risorse prot. n. 19377 dell'11 novembre 2021.

<sup>78</sup> Per quanto riguarda le entrate, è stata effettuata l'istruttoria di 2.243 ordini di incasso-ODI e si è dato seguito al relativo accertamento con n. 147 determine dirigenziali (al netto di n. 37 determine direttoriali aventi ad oggetto le partite di giro) dei trasferimenti provenienti dal MLPS per le spese di funzionamento dell'Ispettorato, delle entrate derivanti dall'attività di controllo e repressione delle irregolarità e degli illeciti delle imprese n.a.c., dei rimborsi spese personale e altre entrate correnti. L'attività si è svolta attraverso le regolarizzazioni sul sistema Sicoge-Enti dei cosiddetti "sospesi" generati dalla Banca cassiera BNL, previo accertamento degli importi e verifica degli stessi rispetto agli stanziamenti previsti in fase di previsione di bilancio. Si tratta dei trasferimenti effettuati dal Ministero del lavoro per finanziare le uscite dell'INL relative a competenze fisse e accessorie, beni e servizi e investimenti. Altra tipologia di entrate diverse dai trasferimenti ha riguardato numerose altre fattispecie ricondotte sugli appositi conti in Entrata del bilancio dell'INL.

<sup>79</sup> La struttura competente ex art. 1, comma 4, del Regolamento di amministrazione e contabilità ha richiesto ai centri di costo (Direzioni centrali e Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro) di comunicare i rispettivi fabbisogni finanziari. Tale fase si è concretizzata attraverso diversi passaggi il cui avvio è coinciso con la comunicazione, da parte delle Direzioni Centrali e degli Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro, dei propri fabbisogni finanziari entro il termine del 20 settembre 2021, ex art. 9 del Regolamento di amministrazione e contabilità.

<sup>80</sup> Cfr. delibera C.d.A. n.4 del 27 ottobre 2021.

<sup>81</sup> Cfr. verbale n. 10 del 21 ottobre 2021.

<sup>82</sup> Cfr. nota Gabinetto del MLPS prot. n. 1005 del 21 gennaio 2022.

<sup>83</sup> Cfr. nota Ufficio Legislativo Economia del MEF prot. n. 408 del 17 gennaio 2022.

In materia di compatibilità economico-finanziaria, si è provveduto agli adempimenti connessi alla costituzione, approvazione e assegnazione del fondo risorse decentrate del 2020 del personale non dirigente.<sup>84</sup>

In materia di incentivi al personale ispettivo, sono state fornite alle sedi territoriali istruzioni operative per l'applicazione dei criteri di riconoscimento economico delle misure di efficientamento della funzione ispettiva,<sup>85</sup> al fine di una interpretazione omogenea degli stessi e per rendere effettivo il pagamento contestuale degli incentivi e degli emolumenti dovuti al personale.<sup>86</sup> Sulla base di questi presupposti sono stati assegnati, monitorati e liquidati al personale ispettivo gli incentivi relativi al II semestre 2020.

Inoltre, sono stati delineati gli aspetti innovativi del nuovo modello di gestione degli incentivi, procedendo preliminarmente alla somministrazione alle sedi periferiche del questionario di rilevazione per la determinazione delle quote fisse al primo semestre 2021.<sup>87</sup> Effettuata, quindi, l'assegnazione, si è proceduto al monitoraggio e al controllo dei pagamenti delle competenze contestualmente in tutte le sedi, in funzione del mese indicato nelle istruzioni impartite in fase di assegnazione stessa.

Sotto il profilo della gestione della contabilità sono state tenute periodiche riunioni con i referenti della RGS proprietaria del sistema di rilevazione della contabilità INL ai fini della manutenzione ordinaria ed evolutiva del sistema informativo.

Si è provveduto, inoltre, a:

- testare e collaudare l'utilizzo e la gestione dello strumento di business intelligence Qlink messo a disposizione per la generazione della reportistica in contabilità;

---

<sup>84</sup> Provvedimento di costituzione del FRD 2020 del personale non dirigente concretizzatosi con Decreto Direttoriale n. 68/2021. È stata predisposta la circolare per le istruzioni sulle modalità di attuazione della contrattazione integrativa decentrata di sede, segnatamente alla finalizzazione delle risorse FRD 2020 assegnate al territorio secondo la disciplina recata dal CCI siglato in data 10 maggio 2020, ed è stato avviato il monitoraggio degli accordi territoriali in via di sottoscrizione, per le necessarie verifiche di competenza. All'esito del controllo da parte del Collegio dei revisori dei conti, che ha certificato gli accordi territoriali sottoscritti, si è dato seguito alle note di assegnazione delle risorse agli ITL e IIL ai fini della liquidazione delle competenze al personale, secondo il piano di riparto elaborato.

<sup>85</sup> Impartiti con Decreto Direttoriale n. 15 dell'8 marzo 2021.

<sup>86</sup> Nel mese di agosto sono state fornite ulteriori istruzioni operative per le misure di efficientamento della funzione ispettiva, annualità 2021, ai fini della conduzione amministrativo-contabile delle somme da corrispondere agli ispettori a titolo di quote fisse e variabili (cfr. nota DC Risorse prot. n. 13314 del 8 agosto 2021).

<sup>87</sup> Sono state assegnate le risorse ai fini della liquidazione degli incentivi fissi, in dipendenza delle entrate accertate in bilancio e in funzione dei dati comunicati dalle sedi in ordine ad assenze e giorni lavorativi contrattuali per part-time verticali, funzione ispettiva, uso del mezzo proprio e trasporto terzi, e orari disagiati.

- effettuare tutte le attività e le azioni propedeutiche ad adottare i provvedimenti e gli atti endoprocedimentali<sup>88</sup> necessari.

Nel corso dell'anno, intensa e costruttiva è stata, infine, l'attività di supporto espletata dalla Direzione centrale nei confronti degli Uffici territoriali per quanto riguarda la regolarità contabile, sotto il profilo sia della legittimità sia della corretta imputazione della spesa dell'impegno, rispetto all'oggetto del conto di spesa indicato.<sup>89</sup>

Per quanto riguarda la gestione delle pratiche di rimborso delle spese di lite, sono state istruite nei termini assegnati tutte le istanze pervenute. È stata, altresì, emanata una circolare<sup>90</sup> con la quale sono state fornite agli Uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione indicazioni operative volte ad uniformare le procedure di richiesta del beneficio, precisando la documentazione da produrre a corredo delle istanze e definendo la tempistica delle diverse fasi istruttorie e della adozione del provvedimento conclusivo.

È stata, altresì, assicurata la tempestiva istruttoria delle segnalazioni in materia di responsabilità erariale, derivanti da pregressi contenziosi in cui l'Amministrazione è rimasta soccombente oppure da procedimenti penali per i quali, nell'anno di riferimento, è stata esercitata l'azione penale. Per una pratica, la cui istruttoria non era stato possibile completare nel 2021 per mancanza degli elementi informativi chiesti alla competente A.G., la segnalazione è stata comunque definita nel corrente anno, in ogni caso nel rispetto dei termini prescrizionali previsti dalla normativa.

---

<sup>88</sup> N. 84 decreti di attribuzione della retribuzione di risultato - integrazione di risultato e attribuzione degli emolumenti relativi alla titolarità dello Sportello Unico per l'Immigrazione e n. 27 decreti di attribuzione del trattamento relativo alle titolarità di Uffici ad interim anno 2020;

rideterminazione fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima e di seconda fascia relativo all'anno 2020; autorizzazioni a pagare il trattamento accessorio spettante ai dirigenti titolari degli uffici periferici per l'anno 2020, inoltrate alle Ragionerie territoriali dello Stato MEF; determinazione e rideterminazione del trattamento economico dei dirigenti: redazioni contratti accessivi economici, aperture e spostamento delle partite stipendiali e supporto all'ufficio del contenzioso per calcolo delle differenze.

<sup>89</sup> Con riferimento al monitoraggio della spesa in materia Covid-19 è stata effettuata la verifica dell'andamento per ciascun centro di spesa al primo semestre 2021 a valere sui conti di bilancio interessati.

Si è provveduto alla raccolta e organizzazione dei dati allo scopo di realizzare reports periodici da rendere a richiesta al Collegio dei revisori in ottemperanza alla circolare RGS n. 9/2020.

Nel contempo, si è proceduto al monitoraggio della spesa sui consumi intermedi ex legge n. 160/2020 ("legge di bilancio") al fine di rispettare il limite imposto all'INL, e sono stati in tale ambito prodotti reports ad hoc da fornire a richiesta al Collegio dei revisori.

<sup>90</sup> Nota prot. 8588 del 20.5.2021, predisposta d'intesa tra l'ufficio IV e l'ufficio V della Direzione Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica.

TABELLA 9 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021	% di conseguimento (annuale) <sup>A</sup>	% di scostamento (annuale) <sup>B</sup>	Punteggio conseguito	
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.01	Incentivare la trasversalità delle esperienze.	1,0%	Efficacia	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	N: N° dipendenti che hanno cambiato Ufficio territoriale (III e IRL) D: N° totale dipendenti in servizio	%	-	2	100%	+80%	1%	Tasso di mobilità del personale non dirigenziale pari al 3,6%.
	LS3.02	Incentivare l'applicazione del lavoro agile.	15,0%	Efficacia	Adozione e applicazione della normativa interna	N: N° giornate di lavoro agile D: N° giornate di lavoro totali	%	-	60	100%	+42%	15%	Il lavoro agile è stato applicato per l'85% del personale INL.
	LS3.03	Assicurare la tempestività della presentazione alle OO.SS. delle proposte datoriali per la ripartizione del fondo risorse decentrate.	10,0%	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	-	< 60	100%	0%	10%	Nel periodo di riferimento è stata garantita la tempestività richiesta (8 gg).
	LS3.04	Assicurare la continuità degli incarichi dirigenziali attivando le relative procedure di conferimento con tempestività.	3,0%	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	%	-	96	100%	+4,17%	3%	Nel 2021 è stata garantita la tempestività di conferimento per n. 27 incarichi in scadenza.
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.03	Assicurare il rispetto dei tempi di pagamento delle spese di funzionamento delle sedi.	11,0%	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	%	-	92	100%	+8,7%	11%	È stata garantita la tempestività dei pagamenti per il 100% degli ordinativi emessi (n. 1648).
	LS4.04	Assicurare un'adeguata tempistica di evasione dei provvedimenti di quiescenza.	3,0%	Efficienza tecnica	Grado di tempestività di evasione dei provvedimenti di quiescenza	N: N° provvedimenti adottati entro 120 giorni D: N° totale provvedimenti adottati	%	-	73	100%	+36,99%	3%	Tutti i provvedimenti (n. 365) sono stati adottati nel termine dei 120 giorni.
	LS4.05	Assicurare un'efficiente gestione delle pratiche in materia di responsabilità erariale.	10,0%	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	%	-	43	100%	+103,49%	10%	È stata garantita la tempestività delle pratiche istruite per l'87,5% delle segnalazioni (n. 7 su 8).
	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.	15,0%	Efficienza tecnica	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	Cfr. la Circolare RGS n. 22 del 22/07/2015	Numero	-	> -18 < +18	100%	0%	15%	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti nell'anno: - 0,31 per la sede centrale
	LS4.07	Assicurare un significativo livello di ricorso agli strumenti d'acquisto e di negoziazione messi a disposizione dalle centrali di committenza.	14,0%	Efficacia	Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e al mercato elettronico degli acquisti	N: numero di procedure affidate per l'acquisto di beni e servizi tramite convenzioni, accordi quadro, mercato elettronico D: numero di procedure complessive affidate per acquisto di beni e servizi	%	-	80	100%	+13,92%	14%	Nell'anno 2021 è stato fatto ricorso agli strumenti messi a disposizione da Consip S.p.A. (Convenzioni, Accordi Quadro, MEPA, Contratti Quadro) per il 91,14% delle procedure complessive (n. 79) affidate per acquisto di beni e servizi.
	LS4.08	Assicurare un'efficiente gestione delle pratiche in materia di contenzioso.	12,0%	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	%	-	52	100%	+92,31%	12%	Nel periodo di riferimento sono state istruite nei tempi il 100% delle istanze di rimborso (n. 10).
	Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il TPCT dell'Ispektorato.	3,0%	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%	3%
LS6.07		Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispektorato.	3,0%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di protezione dei dati	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	-	100	100%	0%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
<b>Totale pesi</b>			<b>100%</b>										

#### 4.3.4 Obiettivi della Direzione Centrale “Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT”

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

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

In particolare, nell’ambito della performance organizzativa dell’Agenzia, preme sottolineare l’adozione e la pubblicazione del nuovo “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”<sup>91</sup> per il personale delle aree funzionali e dirigenziali, nonché di un prototipo in formato excel di una “scheda di misurazione e valutazione della performance individuale”, completa di una “scheda di attribuzione degli obiettivi”, propedeutica allo sviluppo di un’applicazione informatica.

Il sistema, entrato in vigore nel mese di aprile 2021, in sostituzione di quello del Ministero del lavoro di cui l’INL si è avvalso sino al 2020, è stato oggetto di confronto sindacale, in un’ottica di ricezione e valutazione degli spunti costruttivi e propositivi avanzati nei tavoli a ciò deputati, nonché di validazione<sup>92</sup> da parte dell’O.I.V. – con il quale è stata parimenti intrattenuta una proficua collaborazione istituzionale.

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.

Infine, sempre nell’ottica di garantire la piena ed efficiente operatività dell’Agenzia, sono state espletate e concluse le procedure per le progressioni economiche orizzontali e verticali per il personale dell’Ispettorato, adoperando l’apposito applicativo digitale di supporto elaborato a cura della già D.C. Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT, che ha consentito l’accelerazione dello svolgimento delle procedure stesse.

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

Nel corso del 2021 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.

In particolare, nell’ambito del piano per il raggiungimento dell’autonomia nel settore delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione (ICT) è continuato il processo di sviluppo

---

<sup>91</sup> Adottato con Decreto Direttoriale n. 22 del 9 aprile 2021, ai sensi dell’art. 7 del d.lgs. n. 150/2009, in coerenza con il d.lgs. n. 74/2017, nonché con le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di sistema di misurazione e valutazione della performance.

<sup>92</sup> Validato con parere favorevole prot. n. 223 del 07/04/2021 dall’OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

dei sistemi informatici finalizzato alla definitiva dismissione del regime di avalimento dal Ministero.

Sono proseguiti, a tal fine, i lavori dei tavoli tecnici con il MLPS per lo sviluppo del progetto operativo di dettaglio finalizzato alla migrazione dei servizi infrastrutturali (rete, dominio, posta, fonia, help desk, ecc.).

In particolare, nel mese di aprile 2021 è stata effettuata la migrazione del primo gruppo di servizi di business productivity e collaboration, con l'attivazione del nuovo Tenant INL, che ospita i primi servizi cloud Microsoft (One Drive, Microsoft Teams) ed è funzionale alla migrazione degli altri servizi (posta, fonia, ecc.). Ciò ha consentito ad INL, tra l'altro, di organizzare autonomamente eventi di comunicazione e formazione tramite il servizio "Teams Live Events". È stato, infine, attivato il servizio di firma digitale remota per tutto il personale di area terza, propedeutico all'utilizzo dei nuovi moduli applicativi di prossimo rilascio.

Nel mese di ottobre 2021 è stata effettuata la migrazione dell'infrastruttura di posta elettronica verso il nuovo servizio cloud Office365, come ulteriore importante tappa di avanzamento verso la completa autonomia ICT dell'Ispettorato.

Nel mese di dicembre 2021 è stata completata la realizzazione della nuova infrastruttura Cloud Azure di INL, come innovativa soluzione in ottica Cloud-first per i servizi ICT dell'Amministrazione.

Sempre nel mese di dicembre è stato definito il piano operativo per la migrazione delle componenti network e identity per tutte le sedi dell'Ispettorato ed il relativo calendario delle attività, la cui esecuzione è stata pianificata tra febbraio e marzo 2022.

In continuità con quanto avviato nell'anno precedente per la gestione dell'emergenza sanitaria, è proseguita 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 implementare la gestione del lavoro in modalità agile.

Sono stati rilasciati in produzione applicativi in ambito "gestione risorse umane", dematerializzando, in particolare, le procedure afferenti alla fruizione di istituti contrattuali soggetti a preventiva comunicazione/autorizzazione (Modulo presenze e modulo richieste), alla raccolta dati inerenti all'organizzazione degli uffici (Organigramma) e alla gestione delle profilazioni degli utenti (Motore automatico di profilazione). Inoltre, è stato sviluppato con risorse in-house e rilasciato in produzione un sistema applicativo per la gestione dematerializzata delle richieste di supporto applicativo da parte degli utenti dell'Ispettorato.

È stata realizzata, altresì, la piena digitalizzazione su cloud dell'archivio sia del contenzioso sia dei procedimenti disciplinari per il competente Ufficio.

È stata garantita, infine, la conduzione applicativa e degli interventi correttivi e manutentivi dei sistemi legacy ancora residenti presso l'infrastruttura informatica del Ministero e sono proseguite le attività per lo sviluppo di sistemi full digital per:

- programmazione delle attività dell'Ufficio (in ottica lavoro agile)
- gestione delle attività ispettive
- gestione delle missioni del personale ispettivo
- gestione delle richieste d'intervento dei lavoratori
- gestione delle conciliazioni monocratiche.

E', infine, proseguita la procedura di integrazione delle Banche dati di interesse dell'Ispettorato per lo svolgimento della sua azione istituzionale, sottoscrivendo (per la parte di competenza dell'INL) una convenzione per lo scambio dati sulle attività ispettive (BDAI).

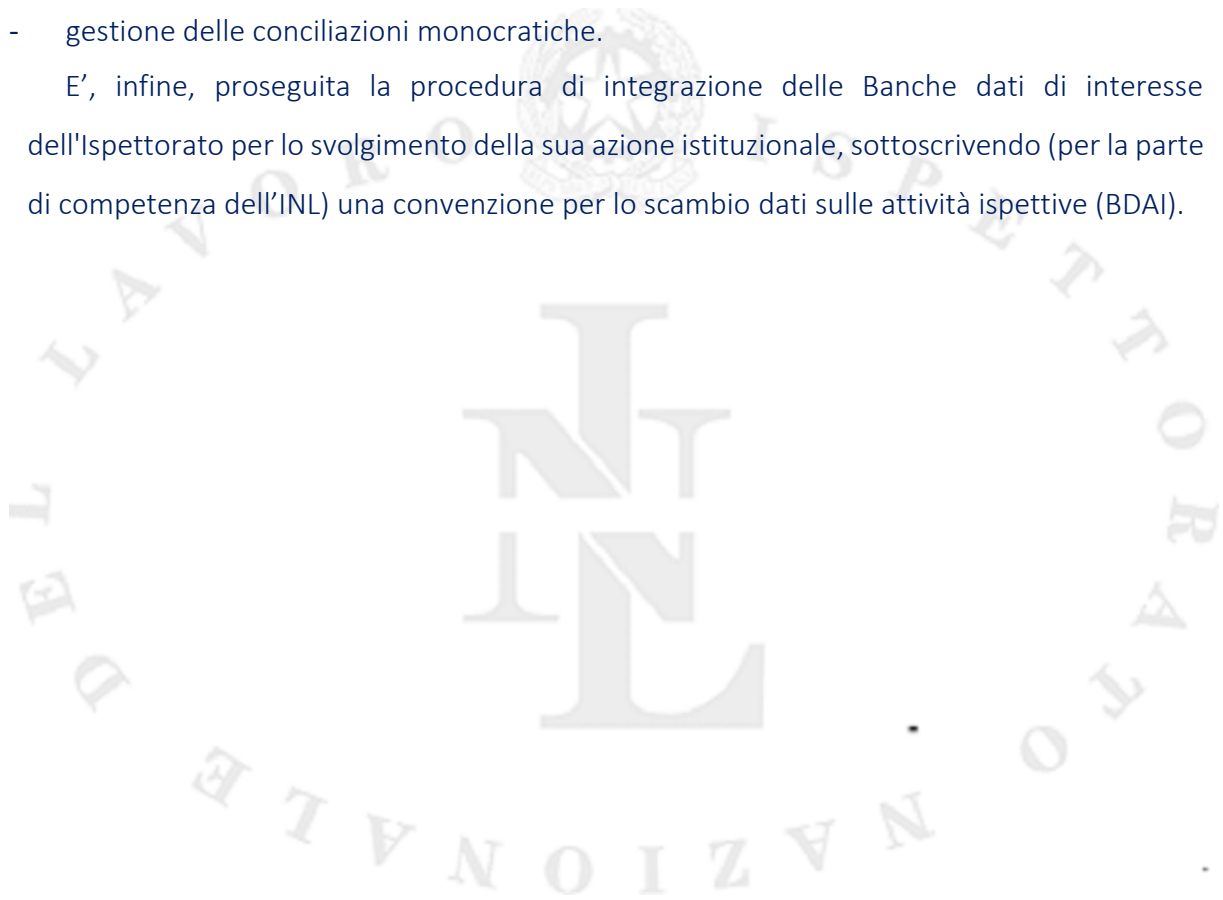


TABELLA 10 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E ICT

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021	% di conseguimento (annuale) <sup>A</sup>	% di scostamento (annuale) <sup>B</sup>	Punteggio conseguito	
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.01	Proposta di un «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance» (SMVP).	18,0%	Efficacia	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%	18%	Adottato con D.D. n. 22 del 09 aprile 2021.
	LS4.02	Valutare l'adeguatezza del modello organizzativo dell'Ispettorato rispetto ai compiti istituzionali e al fine di migliorarne l'efficienza.	9,0%	Efficacia	Adeguatezza del modello organizzativo	Aggiornamento del rapporto sull'adeguatezza del modello organizzativo dell'Ispettorato	Si/No	-	Si	100%	0%	9%	È stato predisposto il Rapporto INL sull'adeguatezza del modello organizzativo, con rilevazione delle criticità e individuazione di proposte.
	LS4.09	Attuare iniziative di consultazione del personale (centrale e/o territoriale) finalizzate al miglioramento del sistema organizzativo in generale.	4,0%	Efficacia	Grado di attuazione di iniziative di ascolto in materia di organizzazione	N: N° iniziative (incontri) attuate D: N° iniziative (incontri) programmate	%	-	100	100%	0%	4%	Nel 2021 è stata attuata n. 1 iniziativa.
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01	Informatizzare i processi di governo e supporto dell'Ispettorato.	10,0%	Efficacia	Dematerializzazione procedure	Rilascio moduli applicativi	Si/No	-	Si	100%	0%	10%	Nel corso dell'anno 2021 sono stati rilasciati in produzione applicativi in ambito "gestione risorse umane", dematerializzando, in particolare, le procedure afferenti alla fruizione di istituti contrattuali soggetti a preventiva comunicazione / autorizzazione (Modulo presenze e modulo richieste), alla raccolta dati inerenti all'organizzazione degli uffici (Organigramma) e alla gestione delle profilazioni degli utenti (motore automatico di profilazione). È stato sviluppato con risorse in-house e rilasciato in produzione un sistema applicativo per la gestione dematerializzata delle richieste di supporto applicativo da parte degli utenti dell'Ispettorato.
	LS5.02	Massimizzare l'integrazione di banche dati di interesse dell'Ispettorato per lo svolgimento della sua azione istituzionale.	10,0%	Efficacia	Grado di integrazione di banche dati	N: N° protocolli e accordi realizzati D: N° protocolli e accordi programmati	%	-	60	100%	66,67%	10%	Sottoscritta (per la parte di competenza dell'INL) una convenzione per lo scambio dati sulle attività ispettive (BDAl).
	LS5.03	Migrazione dei servizi di rete nella nuova infrastruttura tecnologica dell'INL.	14,0%	Efficacia	Grado di migrazione dei servizi di rete	Attivazione procedure di migrazione servizi di rete	Si/No	-	Si	100%	0%	14%	È stato definito il piano operativo per la migrazione delle componenti network e identity per tutte le sedi dell'Ispettorato ed il relativo calendario delle attività, la cui esecuzione è stata pianificata tra febbraio e marzo 2022.
	LS5.04	Coordinamento e indirizzo delle attività di migrazione dei servizi di dominio (identity, business productivity, cooperazione e comunicazione avanzata, fonia) nella nuova infrastruttura tecnologica dell'INL.	14,0%	Efficacia	Grado di migrazione dei servizi di dominio	Realizzazione procedure di migrazione servizi di dominio	Si/No	-	Si	100%	0%	14%	È stato creato il nuovo tenant INL per i servizi Microsoft; sono stati migrati i servizi di Business productivity di Office365, nonché l'infrastruttura di posta elettronica; è stato definito il piano operativo per la migrazione delle componenti network e identity per tutte le sedi dell'Ispettorato ed il relativo calendario delle attività, la cui esecuzione è stata pianificata tra febbraio e marzo 2022.
	LS5.05	Coordinamento e indirizzo delle procedure per il rilascio di applicativi e applicativi legacy.	15,0%	Efficacia	Grado di attivazione delle procedure di rilascio di applicativi e applicativi legacy.	Attivazione procedure di rilascio di applicativi e applicativi legacy	Si/No	-	Si	100%	0%	15%	È stata garantita la conduzione applicativa e degli interventi correttivi e manutentivi dei sistemi legacy ancora residenti presso l'infrastruttura informatica del Ministero.
Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	3,0%	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%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato.	3,0%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di protezione dei dati	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	-	100	100%	0%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
<b>Totale pesi</b>			<b>100,0%</b>										



#### 4.3.5 Obiettivi della 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 centrale Coordinamento giuridico, per supportare la mission istituzionale sono state elaborate, ai fini interpretativi della normativa vigente, n. 88 note interpretative e n. 32 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. 2 workshop, inerenti ai temi dell'ispezione del lavoro e del relativo contenzioso a favore del personale INL, e n. 12 iniziative di informazione/formazione inerenti alla disciplina relativa alla protezione dei dati personali.

**Linea strategica “Presidiare la legalità” (LS6).**

Le attività correlate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono state curate dal RPCT tramite la struttura di supporto costituita dall’Ufficio II - Audit interno, anticorruzione e trasparenza - della Direzione Centrale Coordinamento giuridico, che ha assicurato, altresì, il necessario coordinamento dell’attività del RPCT con tutti gli altri uffici dell’INL.

Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021/2023, la cui elaborazione è stata avviata ad ottobre 2020 con il coinvolgimento degli uffici centrali e territoriali<sup>93</sup>, è stato adottato nei termini previsti dalla normativa vigente e prorogati dall’Autorità competente<sup>94</sup>.

Il Piano adottato e il relativo Allegato 4, contenente l’elenco degli obblighi di pubblicazione, sono stati successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni<sup>95</sup> derivate dall’esigenza di adeguare le modalità tecnico-operative alla nuova piattaforma acquisita per la gestione della sezione Amministrazione trasparente e delle procedure di segnalazione illeciti (c.d. whistleblowing), operativa dal 1° novembre 2021.

Nel mese di dicembre 2021, è stato, quindi, avviato il monitoraggio annuale delle misure generali di prevenzione previste dal Piano, definito con relazione in nota nel mese di gennaio

---

<sup>93</sup> Secondo il metodo di lavoro partecipativo condiviso dall’INL, che è stato oggetto di illustrazione nel corso della giornata della trasparenza tenuta nel mese di dicembre 2020.

<sup>94</sup> Decreto Direttoriale n. 19 del 19 marzo 2021.

<sup>95</sup> Decreto Direttoriale n. 2 del 27 ottobre 2021.

2022.

Nell'annualità è stato definito il percorso di adozione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'INL, nel rispetto dei contenuti e delle procedure di cui alle linee guida ANAC e delle fasi e tempi previsti nel PTPCT.

Per quanto attiene all'attività di Audit, il Piano Audit 2021 adottato<sup>96</sup> in conformità alle "Linee guida in materia di Audit interno"<sup>97</sup> ha incentrato le relative attività per l'annualità 2021 sul monitoraggio della misura generale di prevenzione della corruzione relativa alla disciplina del conflitto di interessi, in ragione della peculiarità e della complessità della stessa, e sul monitoraggio delle misure specifiche di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT 2021-2023 (audit di conformità).

L'attività di Audit, avviata nel mese di giugno 2021 con nota indirizzata alle Direzioni Centrali, all'Ufficio Comunicazione e agli Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro, si è concretizzata con "verifiche Audit" realizzate con modalità di tipo documentale.

Tali verifiche sono state articolate in un primo controllo, le cui risultanze sono riportate nella relazione intermedia sull'attività di Audit, ed in un controllo finale avente ad oggetto l'arco temporale luglio-dicembre 2021, definito in concomitanza al monitoraggio annuale del PTPCT 2021. Successivamente è stato definito il rapporto sull'attività di audit relativa all'annualità 2021.

In merito al c.d. *whistleblowing*, si richiama quanto sopra riportato relativamente all'adozione di un nuovo sistema informatico per la segnalazione degli illeciti e all'adozione di nuove Linee guida.

Con riferimento alla tutela del segnalante, non è stata registrata, nel corso del 2021, alcuna violazione.

In materia di protezione dei dati personali, la Direzione, con il supporto del Data Protection Officer (DPO)<sup>98</sup>, ha gestito l'evasione tempestiva delle richieste di parere pervenute sia dalle Direzioni centrali che dagli Uffici del territorio.

La Direzione ha, inoltre, provveduto all'aggiornamento del Regolamento interno<sup>99</sup> per la protezione dei dati personali al fine di permettere all'Amministrazione di agire con adeguata funzionalità ed efficacia nell'attuazione delle disposizioni introdotte dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e degli orientamenti del Garante per la protezione dei dati personali,

<sup>96</sup> Decreto Direttoriale n. 17 del 10 marzo 2021.

<sup>97</sup> Decreto Direttoriale 65 del 15 dicembre 2020.

<sup>98</sup> L'incarico di DPO è stato rinnovato nel mese di luglio 2021, individuando l'avv. Gennaro Maria Amoroso.

<sup>99</sup> Approvate con DD. 5 del 24.01.2022 le *Misure tecniche e organizzative relative alla protezione dei dati personali* che sostituiscono, a far data dal 1° aprile 2022, le precedenti Misure adottate nell'anno 2020.

fornendo, altresì, a tutti gli uffici indicazioni ed istruzioni operative per l'attuazione delle misure di sicurezza previste dal Regolamento stesso<sup>100</sup>. In merito si evidenzia anche lo svolgimento dell'attività di verifica e controllo, da parte della Direzione, del rispetto delle misure di legge e delle ulteriori disposizioni impartite in ordine al trattamento dei dati personali da parte dei Dirigenti incaricati, dei soggetti autorizzati e dei Responsabili esterni.

Infine, sono stati predisposti per tutti i dirigenti dell'INL gli atti di assegnazione di compiti e funzioni connessi al trattamento dei dati per garantire il rispetto della normativa in materia di sicurezza dei dati personali nell'ambito di competenza dei relativi Uffici.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa degli obiettivi specifici concernenti la prevenzione della corruzione e trasparenza ed i relativi livelli di conseguimento dei risultati attesi.



<sup>100</sup> Predisponendo, tra le altre, le procedure per la modalità di segnalazione di incidente di sicurezza (DATA BREACH) all'Autorità Garante della Privacy.

TABELLA 11 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021	% di conseguimento (annuale) <sup>A</sup>	% di scostamento (annuale) <sup>B</sup>	Punteggio conseguito	
Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente	LS2.02	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'Ispettorato nazionale del lavoro.	20,0%	Efficacia	Volume delle note interpretative/operative della disciplina lavoristica	N° note interpretative più N° istruzioni operative elaborate > di numero baseline	Numero	10	>= 10	100%	+1100%	20%	Nell'anno sono state elaborate n. 88 note interpretative e n. 32 istruzioni operative dalla competente DC Coordinamento giuridico.
	LS3.05	Attuare workshop sui temi dell'ispezione del lavoro e del relativo contenzioso a favore del personale INL.	5,0%	Efficienza tecnica	Volume di workshop tematici interni	N° workshop (giornate) attuati	Numero	-	>=2	100%	0%	5%	Nel 2021 sono stati attuati n. 2 workshop.
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.06	Attuare iniziative di informazione/formazione inerenti alla disciplina relativa alla protezione dei dati personali.	5,0%	Efficacia	Grado di attuazione di iniziative di informazione/formazione interna	N° incontri effettuati	Numero	2	>=2	100%	+500%	5%	Nel 2021 sono stati attuati n. 12 incontri per la formazione /informazione interna.
	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	3,0%	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%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
Presidiare la legalità	LS6.02	Monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT	10,0%	Efficacia	Monitoraggio delle misure adottate dalle strutture territoriali	N° richieste di elementi informativi attraverso la compilazione di appositi questionari	Numero	1	>= 1	100%	+300%	10%	Il monitoraggio sull'attuazione delle misure è stato avviato con il piano di Audit 2021 ed è proseguito con il monitoraggio finale annuale (n. 4 richieste di elementi informativi)
	LS6.03	Elaborare il PTPCT con indicazione delle misure di prevenzione della corruzione da attivare per le aree di rischio individuate	5,0%	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	>= 4	100%	+125%	5%	Il PTPCT è stato adottato a marzo 2021 con il coinvolgimento di tutte le strutture centrali e territoriali (n. 9 incontri/ricieste di elementi)
	LS6.04	Aggiornare la disciplina interna in linea con le previsioni normative in materia di protezione dei dati personali.	20,0%	Efficienza tecnica	Aggiornamento degli atti di regolamentazione interna	Adozione aggiornamento del regolamento interno per la protezione dei dati personali entro il 31 dicembre 2021	Si/No	-	Si	100%	0%	20%	Le misure tecnico organizzative relative alla protezione dei dati personali entrano in vigore il 1° aprile 2022.
	LS6.05	Potenziare l'attività di audit interno	8,0%	Efficacia	Grado di attuazione delle attività di audit interno	N° relazioni finali di attività di audit interno	Numero	2	>= 2	100%	0%	8%	Il Piano di Audit è stato approvato a marzo 2021. Sono state elaborate due relazioni finali.
	LS6.06	Predisporre gli atti di assegnazione di compiti e funzioni ai dirigenti responsabili in materia di protezione dei dati.	5,0%	Efficacia	Grado di copertura delle assegnazioni 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	100%	0%	5%	Nel periodo di riferimento tutti i dirigenti in servizio sono stati nominati responsabili in materia di protezione dei dati.
	LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato.	3,0%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di protezione dei dati	N: % complessiva delle misure adottate dalla DC D: % complessiva delle misure da adottare per la DC	%	-	100	100%	0%	3%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	LS6.08	Emanare disposizioni ed istruzioni operative per l'effettiva e corretta attuazione del regolamento INL e delle altre disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati.	16,0%	Efficacia	Volume delle disposizioni ed istruzioni operative elaborate	N. disposizioni/istruzioni operative elaborate >= numero baseline	Numero	2	>= 2	100%	+1150%	16%	Nel periodo di riferimento sono state elaborate n. 25 disposizioni/istruzioni operative.
	<b>Totale pesi</b>			<b>100,0%</b>									

## 4.4 Obiettivi operativi di II livello – risultati conseguiti

Gli obiettivi operativi relativi all'anno 2021, fissati nelle direttive di II livello ed assegnati ai Dirigenti della sede Centrale, dell'Ufficio della Comunicazione e degli Uffici territoriali, rispecchiano quanto previsto dagli obiettivi strategici assegnati all'Agenzia e sono funzionali al conseguimento degli obiettivi operativi dei Direttori centrali (per l'Ufficio della Comunicazione si fa riferimento direttamente alla relativa Linea strategica), descritti nei paragrafi precedenti.

### 4.4.1 Obiettivi dell'Ufficio Comunicazione

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

Nel corso del 2021 l'Ufficio Comunicazione, posto alle dirette dipendenze del Capo dell'Ispettorato, ha operato 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, in linea con gli obiettivi previsti nel Programma di comunicazione 2021:

- rappresentare il ruolo, la mission, i servizi e i progetti dell'Agenzia;
- facilitare l'accesso ai servizi;
- sensibilizzare i cittadini sui valori della legalità e della sicurezza nel lavoro;
- semplificare lo stile comunicativo.

Al fine di incrementare il grado di visibilità mediatica dell'INL e la percezione dei cittadini del ruolo dell'Agenzia, l'Ufficio ha provveduto alla pubblicazione di articoli dedicati su media nazionali (n. 6) e regionali (n. 9) ed a rilasciare apposite interviste in servizi televisivi su emittenti nazionali o regionali.

È proseguita, altresì, l'attività di promozione e conoscenza delle attività dell'Agenzia nei confronti degli "stakeholder", adottando anche nel 2021, in continuità con il passato, una serie di iniziative finalizzate a mettere in contatto l'Amministrazione con i soggetti interessati a vario titolo al corretto funzionamento delle sue attività istituzionali, fra cui l'adesione ad alcune giornate dedicate a temi di interesse, quali:

- la Giornata mondiale contro la tratta di esseri umani (questione direttamente connessa alla vigilanza ispettiva impegnata al contrasto del lavoro irregolare e allo sfruttamento di adulti e bambini);

- la Giornata contro la violenza sulle donne, con la registrazione di un live event e la predisposizione di una brochure informativa sulle principali tutele legislative riconosciute e sui servizi erogati dall'INL a favore delle lavoratrici;
- la Giornata mondiale dell'ambiente e la Settimana Europea della mobilità sostenibile, con questionari sensibilizzanti indirizzati al personale interno.

Per quanto concerne, invece, la comunicazione interna, sono state svolte azioni finalizzate a ridurre le criticità emerse all'esito dell'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel 2020.

Nello specifico, per accrescere la consapevolezza della mission istituzionale e la percezione di appartenenza da parte del personale dell'INL, è stata realizzata e pubblicata con cadenza trimestrale una newsletter interna, quale strumento di informazione e di approfondimento sulle materie di competenza dell'INL.

Infine, il portale intranet è stato utilizzato per rendere più efficaci le sue funzioni strategiche, quali la formazione, l'aggiornamento dei flussi informativi sulle attività dell'Ispettorato, l'accesso agli strumenti di lavoro (comunicazioni di servizio, guide operative, modulistica, direttive, circolari, etc.) e la gestione di forum tematici.

TABELLA 12 – OBIETTIVI ASSEGNATI ALL'UFFICIO COMUNICAZIONE

Linee strategiche	Obiettivi			Peso Uffici	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Obiettivo I livello - Descrizione	Obiettivo II livello - Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021	% di conseguimento (annuale)	% di scostamento (annuale)	Punteggio conseguito	
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	F.D.	-	Gestione della procedura di valutazione del personale.	5%	Efficacia	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale	N: N° di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione D: N° totale dei dipendenti in servizio	%	-	≥95	100%	+5%	5%	
	F.D.	-	Contribuire alla politica della sostenibilità, incentivando la sensibilizzazione e un progressivo accrescimento della consapevolezza ambientale del personale, promuovendo l'adesione a giornate ecologiche a tema o ad iniziative di volontariato e la distribuzione di locandine/ circolari/ note indicative per un uso sostenibile delle risorse.	20%	Efficacia	Contribuire alla promozione della cultura sulla sostenibilità ambientale	N° iniziative attuate	Numero	-	2	100%	0%	20%	Nel mese di giugno 2021, in collaborazione con l'Ufficio Pianificazione e gestione della performance, è stato realizzato un questionario sensibilizzante rivolto ai dipendenti INL per valutare il grado di sostenibilità ambientale a lavoro. Nel mese di dicembre 2021 è stato redatto il decalogo su comportamenti green (newsletter n. 4)
	F.D.	-	Contribuire alla politica della sostenibilità, promuovendo una maggiore attenzione alla tutela dell'ambiente da parte dei soggetti con cui l'ente interagisce e cooperando con altre Istituzioni (organizzazione/partecipazione a work shop, convegni, gruppi di lavoro). Pubblicizzare le iniziative dell'INL in tema ambientale nei canali istituzionali e social media (rapporto ambientale, esito questionari, ecc.).	15%	Efficacia	Contribuire alla promozione della cultura sulla sostenibilità ambientale	N° iniziative attuate	Numero	-	2	100%	0%	15%	Nel mese di settembre 2021, in aderenza alla settimana europea della mobilità, è stato realizzato un questionario sensibilizzante sulla mobilità sostenibile, rivolto ai dipendenti INL, in collaborazione con l'Ufficio Pianificazione e gestione della performance. E' iniziata, altresì, una partnership con Banca D'Italia.
Supportare la mission istituzionale e attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente	LS2.01	Valutare la percezione della mission istituzionale da parte degli stakeholder interni	Realizzare uno strumento di informazione interno (Newsletter) per accrescere la percezione di appartenenza da parte del personale dell'INL.	20%	Efficacia	Consapevolezza della mission istituzionale.	N° newsletter pubblicati nella rete intranet	Numero	-	4	100%	0%	20%	
	F.D.	-	Gestire i contenuti del portale internet, dei social network e della produzione editoriale dell'ISPettorato	15%	Efficacia	Consultazione del portale istituzionale.	N: N° totale di accessi unici al portale istituzionale D: 365 giorni annuali	Numero	-	2.740	100%	0%	15%	
	F.D.	-	Migliorare la corporate identity, accrescendo la visibilità mediatica dell'INL attraverso la stampa nazionale.	10%	Impatto	Incrementare il grado di visibilità mediatica dell'INL	Articoli/interviste su media nazionali e servizi televisivi su emittenti nazionali dedicati	Numero	-	3	100%	+100%	10%	Totale n. 6 articoli/interviste nel 2021.
	F.D.	-	Migliorare la percezione dei servizi per i cittadini presenti sul territorio nazionale	5%	Impatto	Incrementare la percezione dei cittadini del ruolo dell'INL	Articoli/interviste su media regionali e servizi televisivi su emittenti regionali dedicati	Numero	-	6	100%	+50%	5%	Totale n. 9 articoli/interviste nel 2021.
Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'ISPettorato.	Cura e coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e attivazione di ogni iniziativa idonea ad assicurare la governance dei processi esposti a rischio corruzione.	2,5%	Efficacia	Rispetto degli obblighi di pubblicazione rimessi all'Ufficio in base al PTPCT	N: N° Pubblicazioni effettuate D: N° Obblighi di pubblicazione	%	-	100	100%	0%	2,5%	
	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'ISPettorato.	Cura e coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e attivazione di ogni iniziativa idonea ad assicurare la governance dei processi esposti a rischio corruzione.	2,5%	Efficacia	Dichiarazione di interessi finanziari da parte del dipendente all'atto dell'assegnazione all'Ufficio	N: N° Dichiarazioni acquisite D: N° Dichiarazioni da acquisire	%	-	100	100%	0%	2,5%	
	LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'ISPettorato.	Cura e coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di protezione dei dati. Fornire per iscritto, a tutti i soggetti autorizzati al trattamento, dipendenti e non dipendenti di INL, le istruzioni operative dettagliate e specifiche sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali, vigilando sul rispetto di tali istruzioni.	5%	Efficacia	Grado di adozione delle misure di protezione dei dati	N: N° di istruzioni operative fornite ciascuno D: N° di dipendenti e non dipendenti INL assegnati all'Ufficio	%	-	100	100%	0%	5%	

#### 4.4.2 Obiettivi degli Uffici Territoriali

In questa sezione vengono illustrati nel dettaglio i risultati ottenuti, in termini di efficienza ed efficacia, dagli Uffici della struttura territoriale dell'INL, attraverso il confronto tra gli obiettivi conseguiti e quelli programmati per ciascuna linea strategica.

In particolare, 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 percentuali;
- gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target.

A seguire, i grafici consentono di rilevare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi nelle quattro macro-aree di competenza dei rispettivi Uffici Interregionali del lavoro.

#### 4.4.3 Ispettorati Interregionali del lavoro (IIL)

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, gli adempimenti degli obblighi in materia di pari opportunità, trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché in materia di protezione dati, in attuazione delle direttive operative formulate a livello centrale.

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

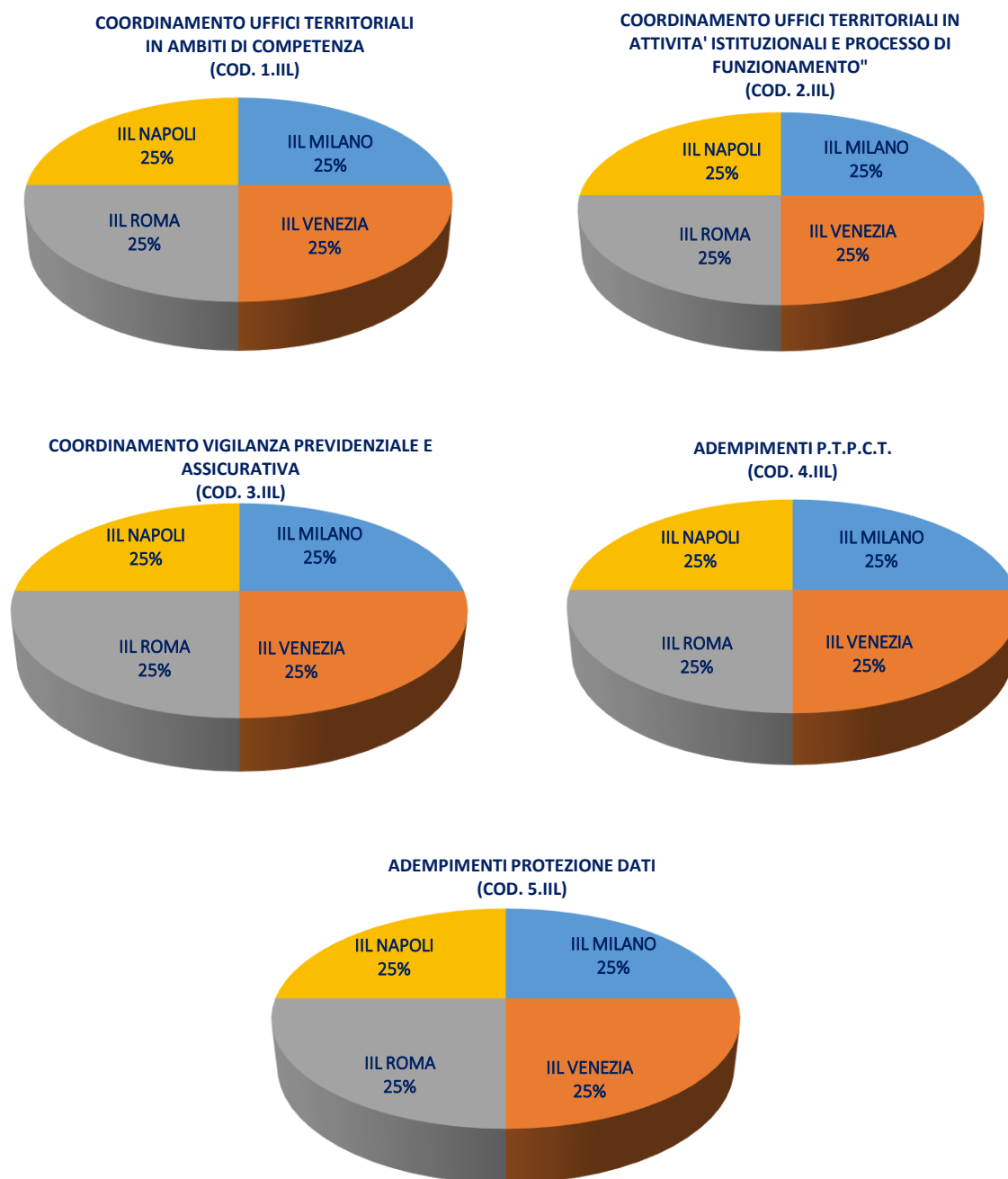
Nonostante le criticità legate al periodo pandemico, si evidenzia che gli Uffici hanno comunque conseguito gli obiettivi assegnati.



TABELLA 13 – OBIETTIVI ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI INTERREGIONALI DEL LAVORO (IIL)

Linee strategiche	Obiettivi			Peso Ufficio	Indicatori			Valori indicatori		
	Codice	Codice di I livello collegato	Obiettivo I livello - Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021
	1.IIL	F.D.	Coadiuvare le Direzioni Centrali attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza.	10%	Efficacia	Riunioni di coordinamento, anche in teleconferenza, con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza.	N° di riunioni tematiche di coordinamento con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza.	Numero	-	≥3
				15%	Efficacia	Svolgimento delle attività di monitoraggio e coordinamento delle attività degli Uffici territoriali.	Realizzazione dei monitoraggi periodici richiesti dalle Direzioni Centrali.	%	-	100%
	2.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.	30%	Efficacia	Monitoraggio sull'applicazione, da parte degli Ispettorati territoriali, delle indicazioni fornite tramite note o circolari dall'INL, con riferimento a: 1) attività istituzionali; 2) adempimenti inerenti al ciclo della performance; 3) attività relative all'avvio dei nuovi moduli applicativi informatici ed agli altri processi di innovazione; 4) gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti; 5) gestione delle risorse finanziarie; 6) gestione delle risorse strumentali; 7) gestione dei rapporti sindacali.	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.	Numero	-	≥3
Potenziare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	3.IIL	LS1.02	Coordinare l'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa.	25%	Efficacia	Programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, in attuazione delle indicazioni della Commissione centrale.	N° di riunioni delle Commissioni regionali di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa (CRP), con successiva trasmissione dei relativi verbali alla DC Tutela.	Numero	-	15
Presidiare la legalità	4.IIL	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	Rispetto degli obblighi di pubblicazione rimessi all'Ufficio territoriale in base al PTPCT	Percentuale di assolvimento degli obblighi di pubblicazione rimessi all'Ufficio territoriale in base al PTPCT per l'anno di riferimento.	%	-	100%
				4%	Efficacia	Rispetto degli obblighi di adozione dei Patti di Integrità	Percentuale di assolvimento degli obblighi di adozione dei Patti di Integrità.	%	-	80%
				2%	Efficacia	Verifica degli adempimenti in materia di Dichiarazione di interessi finanziari.	Percentuale di verifica dell'assolvimento degli obblighi delle Dichiarazioni di interessi finanziari da parte dei dipendenti di nuova assegnazione all'ufficio.	%	-	100%
	5.IIL	LS6.07	Contribuire, per la parte di competenza, agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali.	5%	Efficacia	Trasmissione atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali.	Percentuale di adempimenti assolti rispetto agli adempimenti previsti, con la trasmissione degli atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali all'Ufficio III - Protezione dei Dati, della DC Coordinamento giuridico	%	-	100%
				5%	Efficacia	Consegna istruzioni operative dettagliate e specifiche sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali.	Percentuale di adempimenti assolti rispetto agli adempimenti previsti, fornendo per iscritto a tutti i soggetti autorizzati al trattamento, dipendenti e non dipendenti di INL, le istruzioni operative dettagliate e specifiche sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali, vigilando sul rispetto di tali istruzioni.	%	-	100%
<b>Totale pesi</b>				<b>100%</b>						

FIGURA 12 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE IIL PER OBIETTIVI - ANNO 2021.<sup>101</sup>



<sup>101</sup>

- COD. 1 IIL "Coadiuvare le Direzioni Centrali attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza."
- COD. 2 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. 3 IIL "Coordinare l'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa."
- COD. 4 IIL "Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza."
- COD. 5 IIL "Contribuire, per la parte di competenza, agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali."

#### 4.4.4 Ispettorati Territoriali del lavoro (ITL)

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

Nell'anno di riferimento, ai fini della valutazione e misurazione della performance, gli uffici assegnatari dei complessivi 15 obiettivi individuali (di cui 6 obbligatori e 9 facoltativi), dovevano conseguire un numero minimo di 13 obiettivi, ossia i 6 obbligatori e almeno 7 dei 9 facoltativi.

Nello specifico, sono stati innovati gli indicatori di *performance* degli Uffici territoriali, inerenti al Processo Vigilanza e al Processo Servizi all'utenza, predisponendo un set di 10 misuratori riferiti a: dimensione aziendale, tutela lavoratori, settori d'intervento, ammortizzatori sociali, tutela contributiva, conciliazioni monocratiche, diffide accertative, accordi ex art 410 c.p.c., servizi all'utenza, iniziative di informazione, promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale e prevenzione.

TABELLA 14 – OBIETTIVI (OBBLIGATORI) ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI TERRITORIALI (ITL)

Linee strategiche	Obiettivi			Peso Ufficio	Indicatori			Valori indicatori		
	Codice	Codice di I livello collegato	Obiettivo I livello - Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021
Potenziare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	1.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. Inoltre, il numero delle ispezioni nel settore dell'Ateco A-agricoltura deve essere maggiore del numero delle ispezioni effettuate nell'anno 2020.	6%	Efficacia	Ispezioni nei settori di intervento prioritari	Somma delle percentuali di realizzazione in 5 dei macrosettori di intervento.	%	-	≥50%
				3%	Efficacia	Ispezioni nel settore Ateco A-Agricoltura.	Rapporto tra il valore del numero di ispezioni nel settore dell'Ateco A-agricoltura effettuate nell'anno 2021 ed il numero delle ispezioni nel medesimo settore effettuate nell'anno 2020.	Numero	-	>1
Migliorare i processi di governo e supporto	2.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.	2%	Efficacia	Monitoraggio procedure di acquisizione beni e servizi e tempestività dei pagamenti.	1) Monitoraggio delle azioni di competenza in merito alle procedure di acquisizione di beni e servizi. Utilizzo delle piattaforme Consip, Me.Pa. per attuare interventi volti alla razionalizzazione degli acquisti nella PA. Disciplinare (Regolamentazione) del processo di scelta del contraente e della rotazione degli affidamenti. 2) Programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ispettorato. Rispetto delle regole contabili. 3) Tempestività nei pagamenti. Programmazione dei flussi di cassa necessari. Richiesta assegnazione fondi alla sede centrale.	%	-	40%
				2%				%		40%
				2%				%		20%
	3.ITL	F.D.	Assicurare l'uniforme e tempestiva attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle istruzioni emanate dall'INL.	10%	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) adempimenti inerenti al ciclo della performance; 3) attività relative all'avvio dei nuovi moduli applicativi informatici ed agli altri processi di innovazione; 4) gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti; 5) gestione delle risorse finanziarie; 6) gestione delle risorse strumentali; 7) gestione dei rapporti sindacali.	Tempestività di applicazione da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro di direttive, indirizzi e istruzioni fornite tramite comunicazioni, note e circolari dall'INL.	Si/No	-	Si
Presidiare la legalità	4.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.	2%	Efficacia	Rispetto degli obblighi di pubblicazione rimessi all'Ufficio territoriale in base al PTPCT.	% di assolvimento degli obblighi di pubblicazione rimessi all'Ufficio territoriale in base al PTPCT per l'anno di riferimento.	%	-	100%
				2%	Efficacia	Rispetto degli obblighi di adozione dei Patti di Integrità.	% di assolvimento degli obblighi di adozione dei Patti di Integrità.	%	-	80%
				1%	Efficacia	Verifica degli adempimenti in materia di Dichiarazione di interessi finanziari.	% di verifica dell'assolvimento degli obblighi delle Dichiarazioni di interessi finanziari da parte dei dipendenti di nuova assegnazione all'ufficio.	%	-	100%
	5.ITL	LS6.07	Contribuire, per la parte di competenza, agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali.	2,5%	Efficacia	Trasmissione atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali.	% di adempimenti assolti rispetto agli adempimenti previsti, con la trasmissione degli atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali all'Ufficio III - Protezione dei Dati, della DC Coordinamento giuridico.	%	-	100%
				2,5%	Efficacia	Consegna istruzioni operative dettagliate e specifiche sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali.	% di adempimenti assolti rispetto agli adempimenti previsti, fornendo per iscritto a tutti i soggetti autorizzati al trattamento, dipendenti e non dipendenti di INL, le istruzioni operative dettagliate e specifiche sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali, vigilando sul rispetto di tali istruzioni.	%	-	100%
-	6.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.	9%	Efficacia	Giacenza Rapporti ex art. 17 L. 689/1981.	Rapporto tra le giacenze dei rapporti rilevati all'inizio dell'anno e quelli rilevati alla fine dell'anno	Numero	-	≥1
<b>Totale pesi</b>				<b>44%</b>						

TABELLA 15 – OBIETTIVI (FACOLTATIVI) ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI TERRITORIALI (ITL)

Linee strategiche	Obiettivi			Peso Ufficio	Indicatori			Valori indicatori		
	Codice	Codice di I livello collegato	Obiettivo I livello - Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2021
Potenziare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	a.ITL	LS1.01	Misurare la capacità dell'Ufficio di assicurare un'adeguata tutela dei lavoratori del territorio di riferimento.	8%	Efficacia	Tutela dei lavoratori del territorio di riferimento	Rapporto tra il numero di lavoratori tutelati nell'anno di riferimento e quello dell'anno 2020.	Numero	-	≥1
	b.ITL	LS1.01	Incrementare le ispezioni nei confronti di aziende aventi consistenza numerica di personale dipendente superiore a 5 unità.	2%	Efficacia	Dimensione aziendale	Rapporto tra N° ispezioni complessivamente avviate in aziende con personale dipendente tra 5 e 9 dipendenti e Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate	%	-	≥12%
				3%			Rapporto tra N° ispezioni complessivamente avviate in aziende con personale dipendente tra 10 e 15 dipendenti e Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate	%	-	≥3%
				3%			Rapporto tra N° ispezioni complessivamente avviate in aziende con personale dipendente oltre 15 dipendenti e Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate	%	-	≥2%
	c.ITL	LS1.03	Attivare una percentuale pari almeno al 10% delle ispezioni di VO del 2021 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.	Percentuale di ispezioni nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali o che utilizzano personale percettore di misure per il sostegno al reddito, sul totale delle ispezioni VO.	%	-	≥10%
d.ITL	LS1.04	Garantire per il 2021 un valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite, pari almeno al 9%.	8%	Efficacia	Tutela contributiva	Rapporto percentuale tra il N. di pratiche contenenti un recupero contributivo e il N. delle ispezioni di VO, per il 2021.	%	-	≥9%	
-	e.ITL	F.D.	Realizzare nel 2021 un valore percentuale del rapporto tra le Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (Numero DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) e il numero delle RI pervenute nel 2021, pari almeno al 15%.	8%	Efficacia	Diffide accertative	Rapporto percentuale tra il N. delle Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) e il N. delle Richieste di Intervento (RI) pervenute nel 2021.	%	-	≥15%
	f.ITL	F.D.	Realizzare nel 2021 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 almeno al 30%.	8%	Efficacia	Conciliazioni monocratiche	Rapporto percentuale tra il N. di convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art 11, comma 1 del D.Lvo 124/2004 (CM preventive) e il N. di richieste di intervento (RI) pervenute nell'anno di riferimento.	%	-	≥30%
	g.ITL	F.D.	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 2021, esclusi quelli riferiti a GMO, definiti con esito positivo, e i tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti, pari ad almeno il 60%.	8%	Efficacia	Grado di soddisfazione dell'utenza accordi ex art 410 c.p.c.	Rapporto percentuale tra il N. di conciliazioni con esito positivo e il N. di conciliazioni in cui si sono presentate entrambe le parti.	%	-	≥60%
	h.ITL	F.D.	Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza" e la tempestività dei servizi all'utenza.	4%	Efficacia	Continuità dei servizi all'utenza	Rapporto percentuale tra il N. dei provvedimenti emessi e il N. delle istanze presentate nel 2021.	%	-	≥90%
				4%		Tempestività servizi all'utenza	Rapporto percentuale tra il N. dei provvedimenti emessi nei termini e il N. delle istanze presentate nel 2021.	%	-	≥85%
i.ITL	F.D.	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 almeno 4 iniziative per ITL nel 2021.	8%	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.	Numero	-	≥4	
<b>Totale pesi</b>				<b>56%</b>						

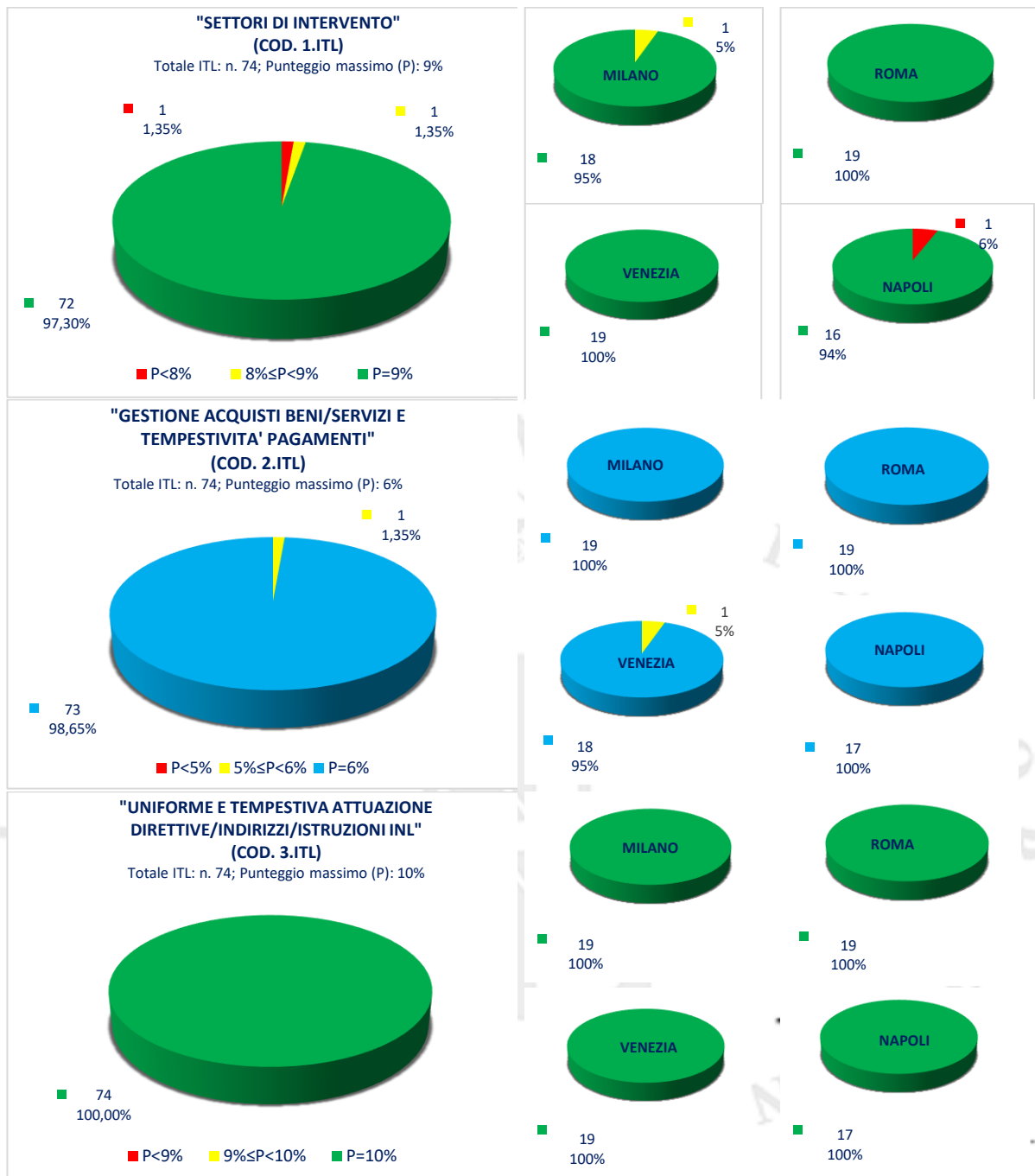
I successivi grafici riportano, ciascuno, gli esiti degli obiettivi assegnati agli Uffici territoriali, rilevando quanti ITL (in numero e in percentuale, nonché per aree di appartenenza) hanno conseguito i risultati attesi; questi ultimi sono stati suddivisi per fasce rispetto al punteggio percentuale massimo ottenibile.

Dalle rappresentazioni grafiche si rileva che in linea di massima il territorio, nonostante le difficoltà dovute al prolungarsi dell'emergenza pandemica, ha garantito la piena realizzazione degli obiettivi con alcune limitate criticità.

Inoltre, il monitoraggio infra-annuale ha rilevato la necessità di rimodulazione di alcuni obiettivi per le sedi di L'Aquila e Viterbo, tenuto conto delle specifiche circostanze rappresentate dagli uffici interessati.

FIGURA 13 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE OBIETTIVI ITL - ANNO 2021.

102



102

- COD. 1 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. Inoltre, il numero delle ispezioni nel settore dell'Ateco A-agricoltura deve essere maggiore del numero delle ispezioni effettuate nell'anno 2020."
- COD. 2 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. 3 ITL "Assicurare l'uniforme e tempestiva attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle istruzioni emanate dall'INL."
- COD. 4 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. 5 ITL "Contribuire, per la parte di competenza, agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali."
- COD. 6 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."

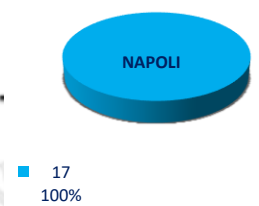
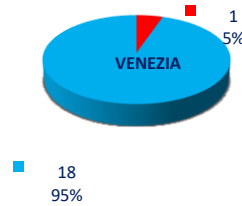
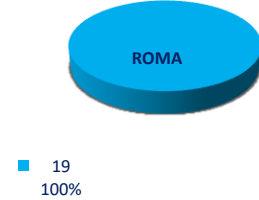
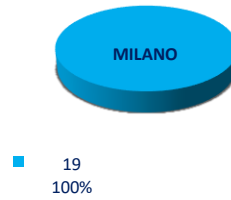
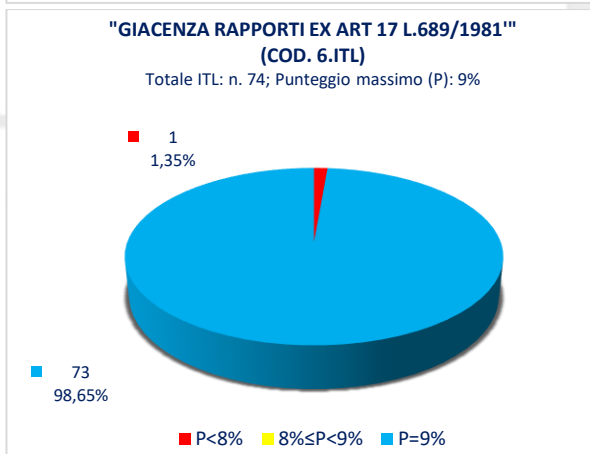
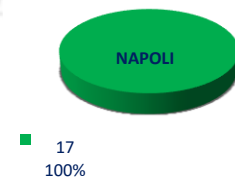
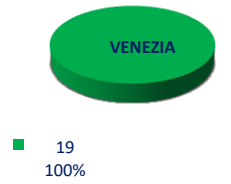
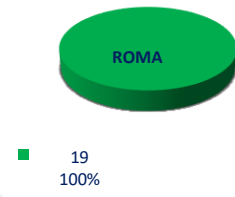
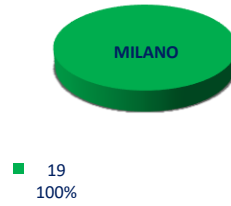
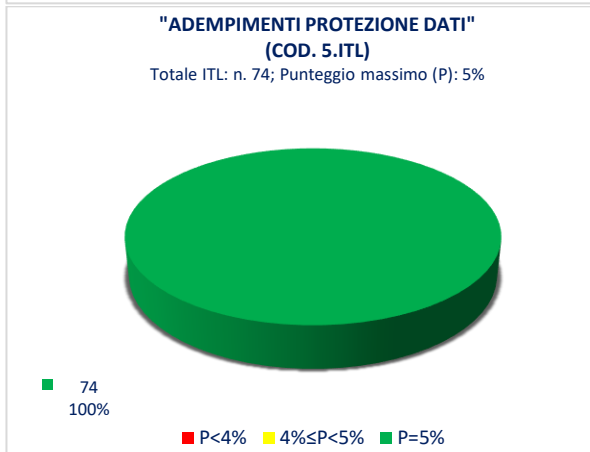
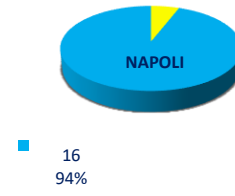
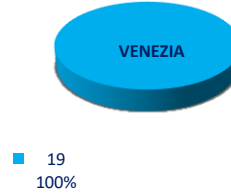
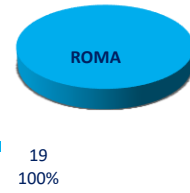
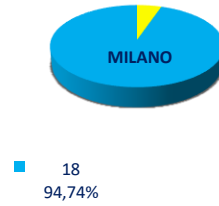
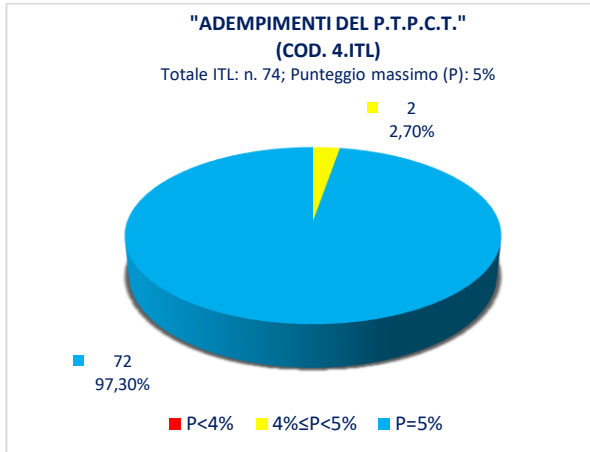
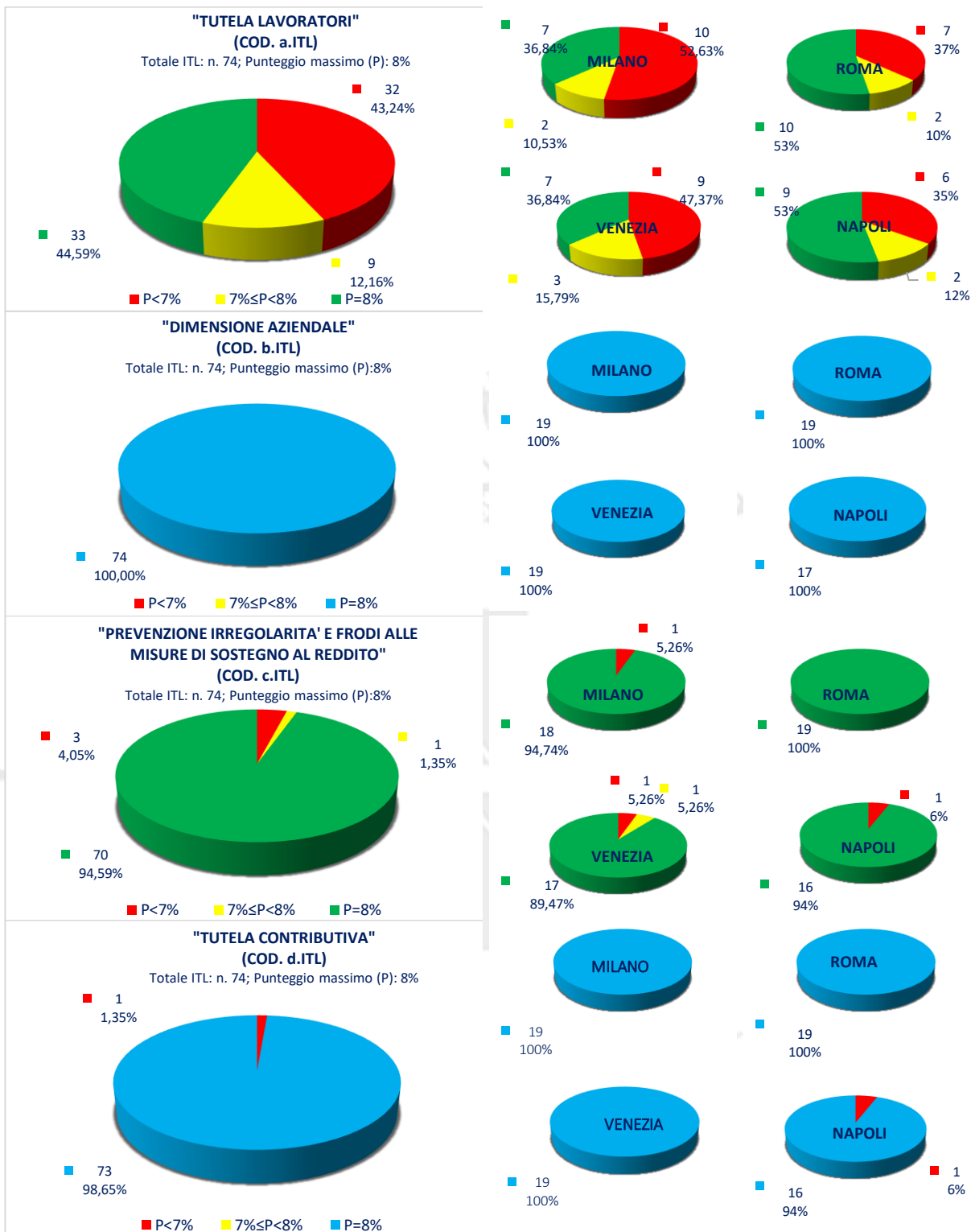




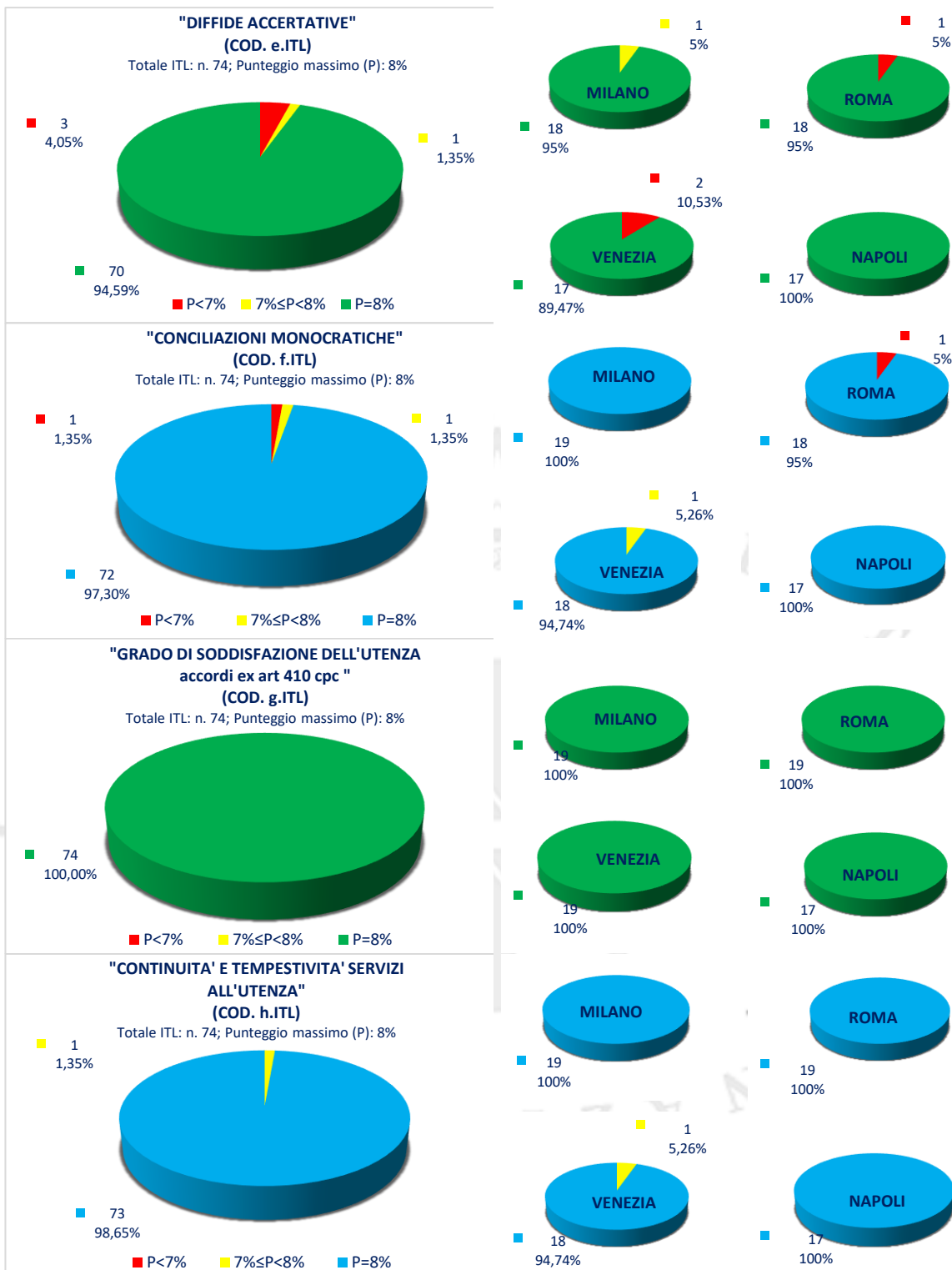
FIGURA 14 – ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE OBIETTIVI (FACOLTATIVI) ITL - ANNO 2021.

103

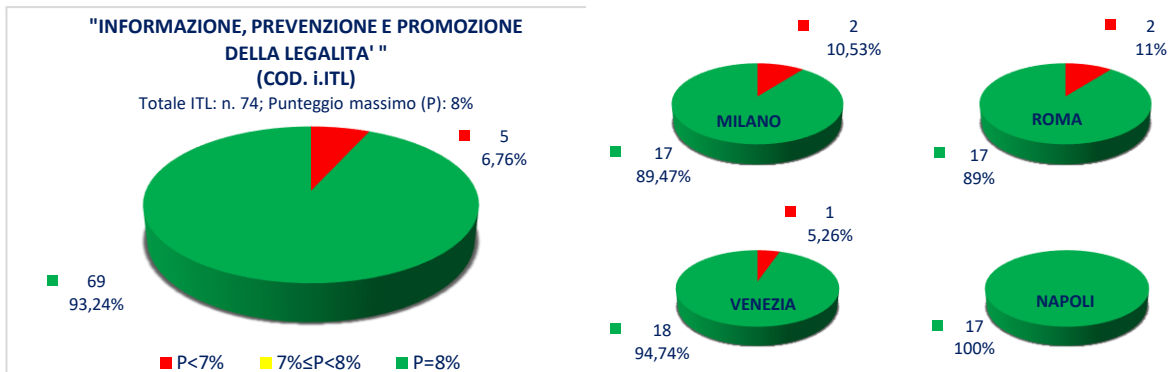


103

- COD. a.ITL "Misurare la capacità dell'Ufficio di assicurare un'adeguata tutela dei lavoratori del territorio di riferimento."
- COD. b.ITL "Incrementare le ispezioni nei confronti di aziende aventi consistenza numerica di personale dipendente superiore a 5 unità."
- COD. c.ITL "Attivare una percentuale pari almeno al 10% delle ispezioni di VO del 2021 nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali."
- COD. d.ITL "Garantire per il 2021 un valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite, pari almeno al 9%."



- COD. e.ITL "Realizzare nel 2021 un valore percentuale del rapporto tra le Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento (Numero DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) e il numero delle RI pervenute nel 2021, pari almeno al 15%."
- COD. f.ITL "Realizzare nel 2021 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 almeno al 30%."
- COD. g.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 2021, esclusi quelli riferiti a GMO, definiti con esito positivo, e i tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti, pari ad almeno il 60%."
- COD. h.ITL "Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza" e la tempestività dei servizi all'utenza."



## 5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La *performance individuale* esprime il contributo fornito dal dipendente in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione cui appartiene.

La valutazione della performance individuale è intesa come il processo attraverso cui si definisce, misura, valuta e riconosce (in termini di premialità e di percorsi di carriera) tale contributo, anche in base al confronto fra le attese dell'organizzazione ed il risultato effettivo conseguito, con un metodo che garantisca equità e coerenza rispetto agli obiettivi prefissati dall'organizzazione.

Il processo di valutazione della performance individuale del personale appartenente ai vari livelli è stato effettuato nell'anno 2021 sulla base del nuovo Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'INL<sup>106</sup>, che prevede una modalità di misurazione di tipo misto<sup>107</sup> basata sulle seguenti due dimensioni:

- a) obiettivi di performance;
- b) comportamenti professionali (ovvero competenze) e capacità necessarie per il perseguimento di tali obiettivi.

La componente "obiettivi" costituisce la parte quantitativa e qualitativa della valutazione della performance individuale ed è collegata al sistema di obiettivi definiti nell'ambito del processo di programmazione dell'INL (obiettivi strategici ed operativi dell'Agenzia nel suo complesso e delle articolazioni di cui essa si compone, inclusi anche obiettivi trasversali che possono coinvolgere tutta la struttura). Tale sistema viene declinato, ai vari livelli organizzativi, in un sistema di obiettivi operativi individuali.

La componente "comportamenti" rappresenta "il modo di agire" delle persone, come espressione delle conoscenze e delle capacità messe in atto nell'ambito dell'attività lavorativa anche per il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti. Per ogni valutato sono individuati comportamenti relativi ai campi intellettuale, relazionale, realizzativo e di gestione dell'incertezza, che variano in relazione al ruolo ricoperto. Ciò consente una valutazione il più possibile differenziata che evidenzia punti di forza e di debolezza di ciascun valutato.

Per l'anno in esame, a tutto il personale dell'Ispettorato, dirigenziale e non, è stata consegnata la scheda prevista dal SMVP corrispondente all'area contrattuale di appartenenza,

<sup>106</sup> L'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.

<sup>107</sup> In linea con le disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009.

contenente la descrizione delle attività assegnate e dei risultati da conseguire, nonché dei comportamenti attesi in funzione del proprio inquadramento.

Tutti i dipendenti sono stati valutati per il 60% sulla componente obiettivi e per il 40% sui comportamenti, ottenendo una valutazione finale complessiva pari alla somma della percentuale di raggiungimento di entrambe le componenti.

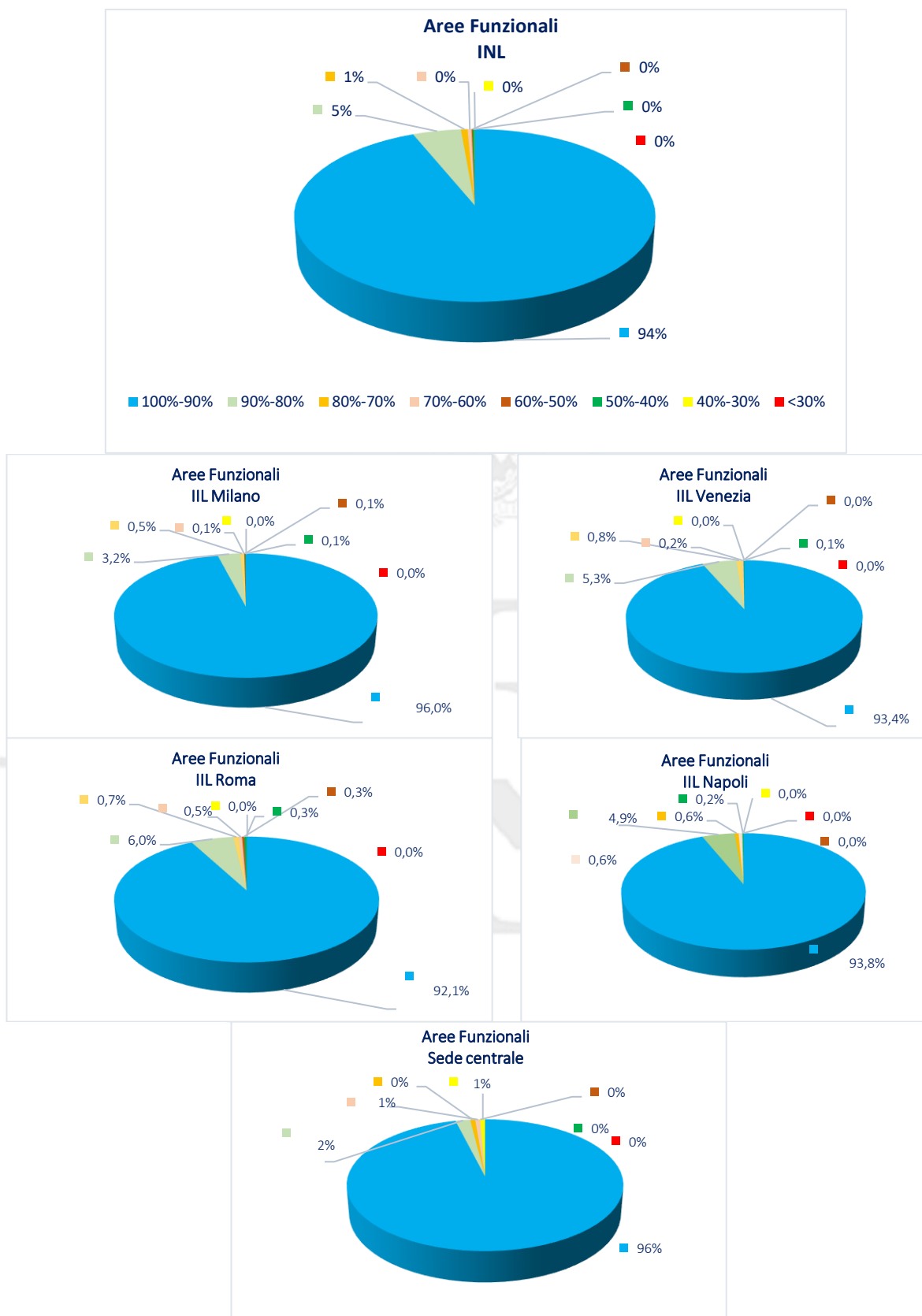
Si precisa che, nel conseguire gli obiettivi, ciascun dipendente INL ha un personale livello di responsabilità nell'attuazione e nel rispetto dei dettami di etica pubblica, legalità e trasparenza previsti dalla normativa, prioritario rispetto a qualsiasi altro comportamento.

Il SMVP prevede, infatti, che l'accertamento della violazione del Codice di comportamento e delle norme legate al PTPCT incida negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati. Non a caso, se le valutazioni espresse ai minimi livelli (valore 1 e valore 2) devono essere motivate in maniera articolata e comprovate da episodi critici rilevati nel corso dell'anno di riferimento; tra gli episodi critici rientrano, a pieno titolo, anche eventuali violazioni del Codice di comportamento e/o comportamenti che hanno dato luogo a contestazioni disciplinari, pur se non collegati direttamente alle fattispecie elencate nei "comportamenti", ma, comunque, inerenti al rapporto con l'Amministrazione.

→ Inoltre, la performance della prestazione lavorativa resa in modalità agile, tenuto conto dell'ampia diffusione dello smart working anche nel 2021 per il persistere dell'emergenza sanitaria, è stata considerata con particolare riferimento alla componente obiettivi, trattandosi appunto di una modalità di esecuzione della prestazione resa in funzione degli obiettivi assegnati.

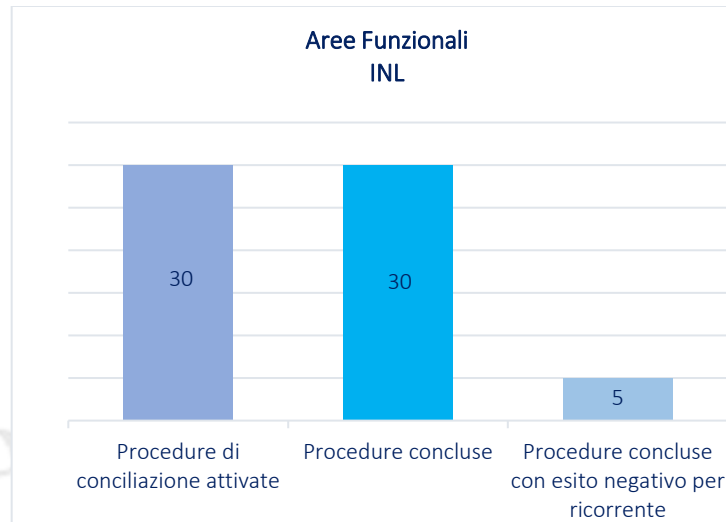
All'esito del monitoraggio della valutazione del personale delle aree funzionali, conclusosi nel mese di marzo 2021, è emersa una situazione performante: il 94% del personale valutato è distribuito, con risultati differenziati, nell'intervallo tra il 90% e il 100% di raggiungimento del risultato, come si evince dai grafici seguenti.

FIGURA 15 – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DI AREA FUNZIONALE PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE - ANNO 2021



Per quanto riguarda la successiva, eventuale, fase del contenzioso, conclusa nel mese di aprile 2022, su complessive 4.285 valutazioni sono state attivate 30 procedure di conciliazione, pari allo 0,7%.

FIGURA 16 – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AREE FUNZIONALI - ANNO 2021



La valutazione del personale dirigenziale di I fascia si è conclusa nel mese di marzo 2022, a seguito attivazione di una procedura di contenzioso. Tre su quattro direttori centrali sono stati valutati con punteggi differenziati superiori a 90%.

Tutto il personale dirigenziale di II fascia, sia della struttura centrale che periferica, è stato valutato entro il mese di marzo 2022 con punteggi differenziati superiori a 90%. Non risultano attivate procedure di contenzioso.

## 6 LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA

Nel presente capitolo viene illustrata la *valutazione partecipativa* dell'INL, intesa come forma di valutazione della performance nell'ambito del rapporto di collaborazione tra l'Amministrazione e cittadini<sup>108</sup>, che ha come principale finalità l'integrazione dell'azione amministrativa con il punto di vista dei cittadini e/o degli utenti.

Le informazioni raccolte a valle del processo di partecipazione sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'Amministrazione.

L'INL interagisce con molteplici soggetti privati, associati o singoli, accreditati nell'ambito di organi collegiali ovvero destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori, nonché utenti interessati al funzionamento delle attività in capo all'Amministrazione e ai servizi erogati dalla stessa, per i quali si rimanda alla Carta dei servizi e standard di qualità pubblicata sul sito istituzionale.<sup>109</sup>

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.

Ai fini della partecipazione valutativa, di rilievo è stata l'indagine di *customer satisfaction* condotta dall'INL nei mesi di febbraio e marzo 2021, rivolta a lavoratori, inoccupati, disoccupati, liberi professionisti, casalinghe, pensionati e studenti, per un totale complessivo di 720 intervistati.

---

<sup>108</sup> Cfr. Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche – n. 4, novembre 2019.

<sup>109</sup> La Carta dei servizi e standard di qualità, adottata con Decreto Direttoriale n. 2 del 08 marzo 2021 ai sensi del D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 (art. 32, c. 1), è consultabile al seguente link: <https://www.ispettorato.gov.it/>.



Il questionario, somministrato tramite interviste anonime on-line (CAWI), ha indagato sui seguenti ambiti:

- aree specifiche di interesse che hanno costituito il motivo del contatto con l'INL,
- valutazione del sito internet,
- relazioni con gli Uffici,

con lo scopo di rilevare le opinioni dei cittadini rispetto alla qualità dei servizi erogati dall'INL, del sito istituzionale e degli Uffici preposti al servizio richiesto e di individuare conseguentemente possibili azioni per il miglioramento dei servizi resi.

Tra le aree di maggiore interesse, sono emerse quelle relative a: esercizio della professione di consulente del lavoro, impianti di videosorveglianza, interdizione anticipata/post partum dal lavoro per lavoratrici madri, convalida di dimissioni o risoluzione consensuale lavoratrice madre o lavoratore padre - Covid-19 e tentativi/offerta di conciliazione.

Il modello utilizzato ha preso in esame le principali fasi che determinano la soddisfazione dei cittadini, ovvero, nello specifico, la qualità prevista, progettata, prestata, percepita e paragonata.

L'indagine ha restituito un quadro piuttosto positivo, rilevando un buon grado di conoscenza dell'INL e dei suoi servizi da parte dell'utenza e un elevato livello di soddisfazione nell'uso del portale istituzionale e nel rapporto con gli uffici.

Nello specifico, riguardo al "Sito internet" il grado di soddisfazione nei vari ambiti ha restituito una media positiva del 51,8% contro una media negativa del 12,2% (parzialmente soddisfatti circa il 30%).

Nel particolare, i cittadini hanno riferito maggiore apprezzamento nella "Semplicità e velocità di accesso alle informazioni sui servizi disponibili" (410 preferenze su 720 intervistati), mentre è risultata critica la "Facilità nel trovare le informazioni sul sito" (94 preferenze su 720 intervistati).

Riguardo alle "Relazioni con gli uffici" il grado di soddisfazione nei vari ambiti ha restituito una media positiva del 52,5%, contro una media negativa del 14,7% (parzialmente soddisfatti circa il 28%).

Nel particolare, i cittadini hanno riscontrato una maggiore facilità nella "Disponibilità e collaborazione del personale" (469 preferenze su 720 intervistati), mentre è risultata critica la "Facilità e velocità di accesso alle informazioni tramite telefono" (180 preferenze su 720 intervistati).

## 7 GLI IMPATTI

In questo capitolo è analizzata la dimensione della performance organizzativa, relativa agli impatti, intesi come effetti generati dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti (collettività).

Si tratta, pertanto, di una dimensione particolarmente significativa in quanto base per la determinazione del valore pubblico creato dall'Agenzia, inteso come *“il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione”*.<sup>110</sup>

### 7.1 Attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa

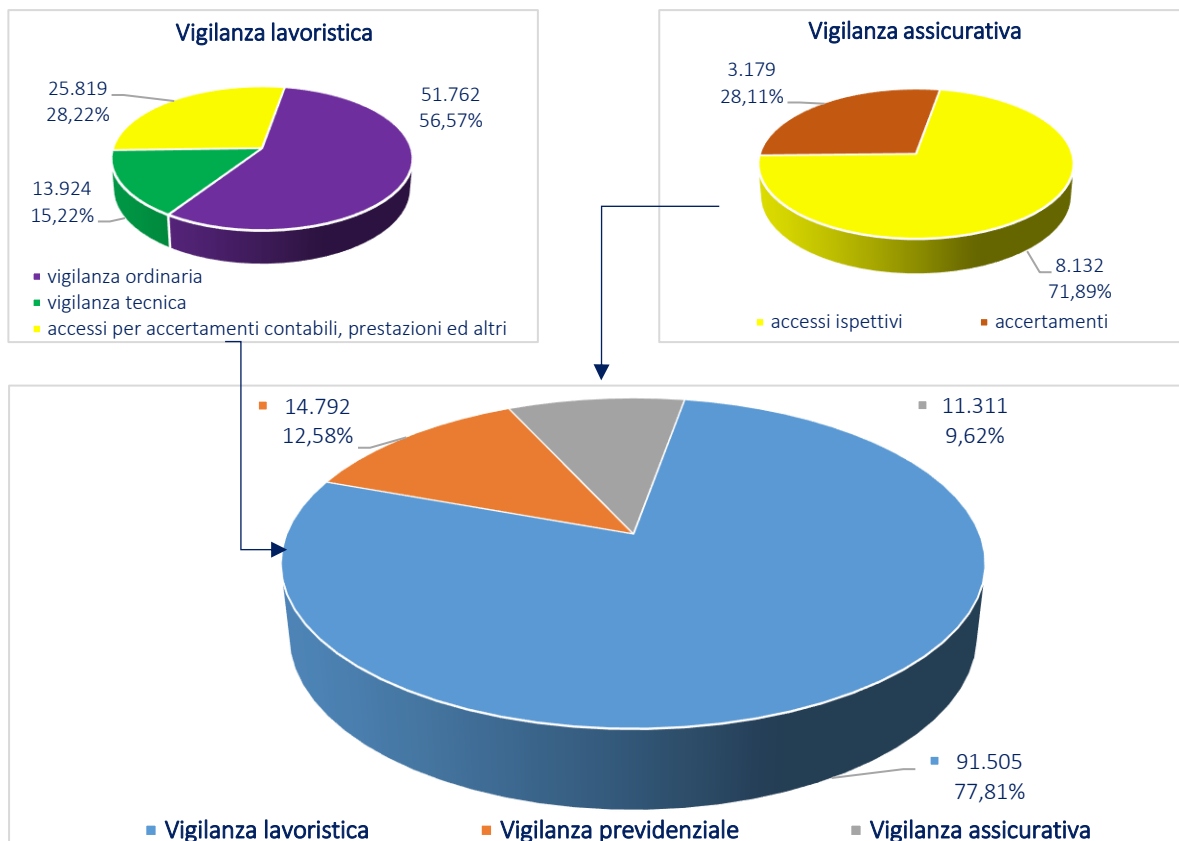
Nel perseguire la propria mission istituzionale, l'INL valorizza la valenza sociale della funzione ispettiva, caratterizzandola in chiave di *“tutela generale dei rapporti e delle condizioni di lavoro”*, e, pertanto, concorre alla creazione di Valore pubblico.

Sebbene la situazione emergenziale abbia fortemente inciso sul complessivo assetto economico produttivo e, di riflesso, sulle modalità di svolgimento dell'attività di vigilanza, anche nel 2021 il personale ispettivo ha assicurato la realizzazione di un numero significativo di nuovi **controlli**, avviati nei confronti di **117.608** aziende, di cui:

- **91.505** controlli in materia lavoristica, di legislazione sociale e di salute e sicurezza sul lavoro (oltre l'78% del totale);
- **14.792** controlli in materia previdenziale (circa il 12% del totale);
- **11.311** controlli in materia assicurativa (circa il 10% del totale).

<sup>110</sup> Cfr. Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida per il Piano della performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017.

FIGURA 17 – ISPEZIONI EFFETTUATE ANNO 2021



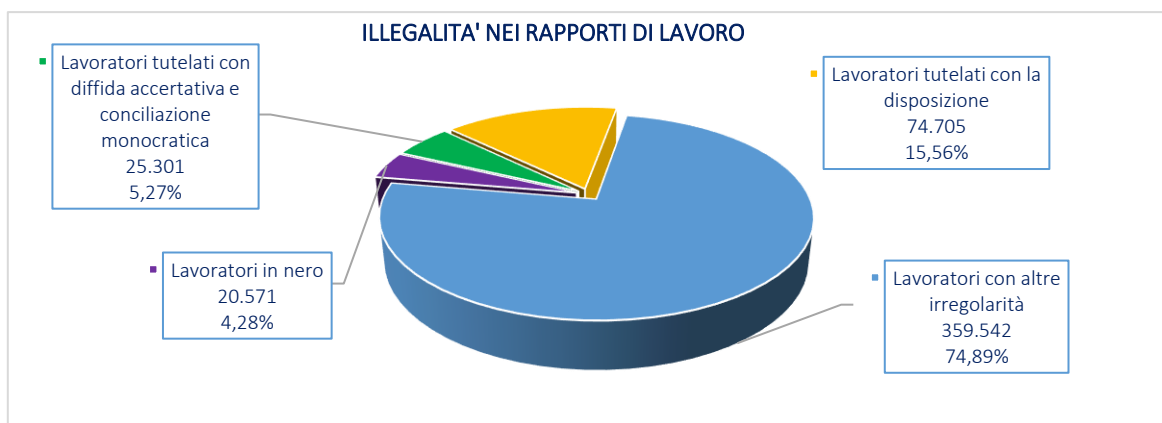
Anche l'obiettivo prioritario volto a realizzare una sollecita e adeguata **tutela dei diritti del lavoro** e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale (lavoratrici madri, minori e migranti), è stato raggiunto.

Nel 2021 sono state, infatti, definite **84.679** ispezioni e sono stati tutelati **480.119** lavoratori interessati da irregolarità, nel cui computo sono compresi:

- **20.571** lavoratori in "nero", pari all'4,3% del totale degli irregolari;
- **25.301** lavoratori tutelati attraverso l'utilizzo degli istituti della diffida accertativa e della conciliazione monocratica (art. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004);
- **74.705** lavoratori tutelati tramite disposizione (art. 14 Dlgs 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 **€ 1.111.584.648,00**, ed ha portato a riscontrare illeciti nei confronti di **58.146** aziende, con un tasso di irregolarità pari al **69%**.

FIGURA 18 – ILLEGALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO ANNO 2021

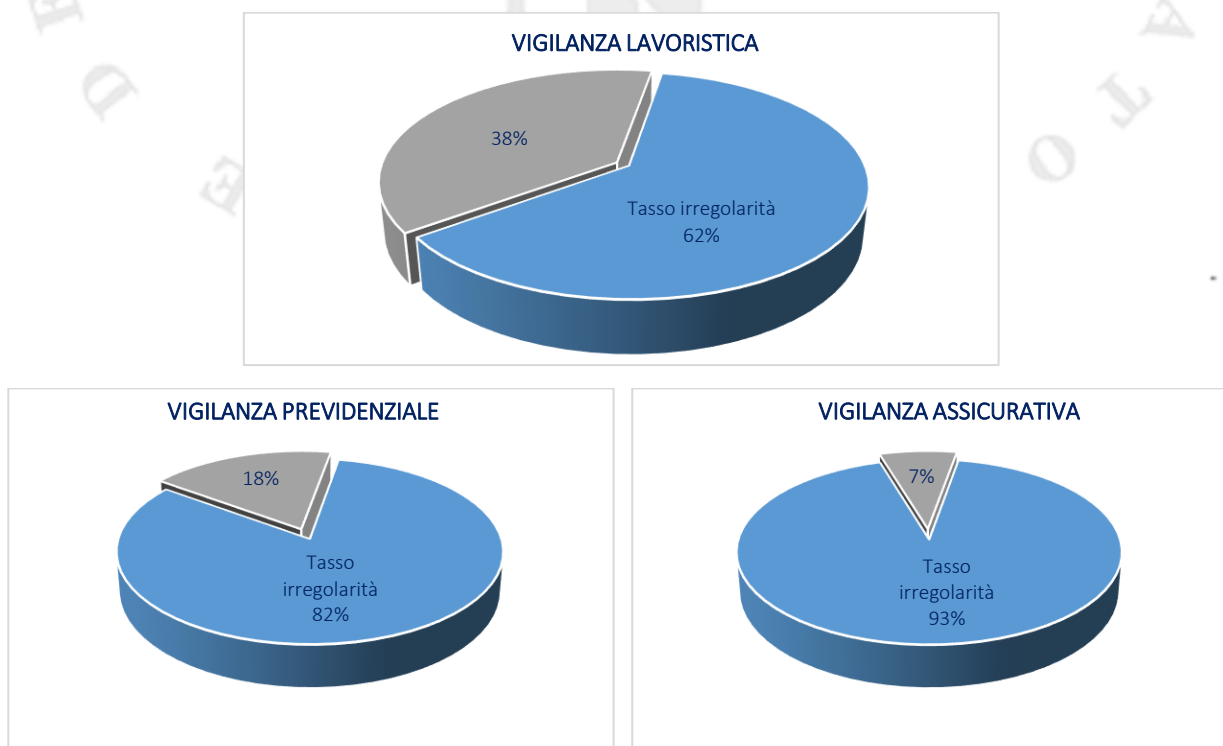


Le vigilanze definite hanno evidenziato una media di **5,7 posizioni lavorative tutelate** e di **€ 13.127 recuperi previdenziali** per azienda oggetto di verifica.

Nell'ambito delle ispezioni definite:

- **62.710** (oltre il 74%) hanno riguardato la vigilanza in materia di lavoro, con una quota di irregolarità rilevata nel 62% dei casi esaminati;
- **12.025** (oltre il 14%) hanno riguardato la vigilanza in materia previdenziale, con tasso di irregolarità rilevato nell'82% dei casi esaminati;
- **9.944** (circa il 12%) hanno riguardato la vigilanza in materia assicurativa, con una percentuale di irregolarità rilevata nel 93% delle fattispecie esaminate.

FIGURA 19 – TASSO DI IRREGOLARITÀ RISCOSTRATO ANNO 2021



Si evidenzia, altresì, che tra le verifiche effettuate rientrano anche **16.341** 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.

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.

L’azione ispettiva del personale dell’INL si è concentrata maggiormente sui seguenti settori e fenomeni di più rilevante allarme economico sociale:

- lavoro sommerso (**15.150** lavoratori tutelati, **739** dei quali extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno);
- caporalato e sfruttamento lavorativo (**2.192** vittime, di cui **380** maggiormente esposte al fenomeno in questione per la loro condizione di cittadini extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno e **1.680** lavoratori in nero);
- illecite esternalizzazioni e interposizioni (**13.198** posizioni lavorative irregolari tutelate);
- distacco transnazionale (**397** lavoratori tutelati);
- irregolarità e frodi relative agli ammortizzatori sociali e alle misure di sostegno al reddito (verifiche attivate nei confronti di **8.179** aziende che hanno beneficiato di ammortizzatori sociali);
- tutela delle categorie vulnerabili (**739** extracomunitari privi di permesso di soggiorno; **114** minori irregolarmente occupati; **141** posizioni lavorative non coperte a svantaggio di lavoratori diversamente abili; **245** interventi a tutela di lavoratrici madri);
- orario di lavoro (**11.424** lavoratori tutelati);
- corretta qualificazione dei rapporti di lavoro (**4.902** lavoratori tutelati);
- salute e sicurezza (**13.924** aziende ispezionate di cui **10.278** irregolari e contestazione di **17.511** violazioni).

Nel corso del 2021 tra le attività rivolte a fenomeni e settori di particolare interesse o realtà produttive multilocalizzate, si evidenziano le **vigilanze cooperative di lavoro** (**1.320** cooperative

ispezionate di cui **835** risultate irregolari, pari al 69%; accertamento dell'occupazione irregolare di **3.197** lavoratori, **328** 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<sup>111</sup>.

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.

Con riferimento all'obiettivo dedicato alla **diffusione della cultura della legalità**, significativo è stato l'impegno nella realizzazione di incontri sul territorio nazionale per sensibilizzare i cittadini, gli imprenditori, le forze sociali e le associazioni sulla legalità del lavoro, attraverso iniziative rivolte ai principali attori del mercato. Nello specifico, sono state realizzate **525** 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<sup>112</sup>.

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 2021 sono state svolte **140** settimane di **task-force** nelle diverse regioni, eccetto Molise, Umbria e Valle d'Aosta, che hanno interessato oltre **2.000** aziende e sono state controllate **13.046** posizioni lavorative. All'esito dei controlli (la cui definizione è in parte ancora in corso) sono stati ad oggi individuati **2.991** lavoratori interessati da violazioni in materia di lavoro (di cui **1.128** in nero, tra i quali **314** extracomunitari privi di permesso di soggiorno) e **321** potenziali vittime di sfruttamento lavorativo, per i quali sono stati denunciati all'autorità giudiziaria **62** responsabili. Sono stati, inoltre, adottati **201**

<sup>111</sup> Sono state ispezionate 57 aziende, 31 delle quali (54%) sono risultate irregolari, nell'ambito di 17 eventi/siti, per 15 dei quali sono state accertate violazioni (88%). È stata fornita tutela a 250 posizioni lavorative, 84 delle quali (34%) irregolari e, tra queste, 28 "in nero" (il 33% delle irregolari), e portati a recupero contributi e premi omessi/evasi per un importo di 53.839 €, e l'adozione di sanzioni amministrative per un importo complessivo di 53.925 €, nonché di 14 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008, 9 dei quali (pari al 64%) revocati per intervenuta regolarizzazione degli illeciti.

<sup>112</sup> Le iniziative sono state rivolte ai tradizionali stakeholder (441) e agli istituti scolastici (84), alle quali ha partecipato una platea di 33.282 destinatari.

**provvedimenti di sospensione** dell'attività imprenditoriale per l'impiego di lavoro nero o irregolarità in materia di salute e sicurezza.

Si precisa che i dati rappresentati, comunicati dalla competente Direzione Centrale, attengono alla performance conseguita da questa Amministrazione nell'anno trascorso in relazione alla attività di vigilanza; per l'analisi dettagliata e approfondita della complessiva attività di vigilanza INL-INPS-INAIL si rimanda a quanto riportato nel Rapporto annuale sull'attività ispettiva 2021 dell'INL, in corso di adozione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ispettorato.

## 7.2 Comunicazione e diffusione dei dati e delle informazioni

Le attività dell'INL, come già ampiamente descritto nel paragrafo che illustra il contesto esterno di riferimento (par. 2.4), si relazionano con le competenze di altri soggetti istituzionali che operano sulle stesse materie e cooperano nella cura degli stessi interessi pubblici, e sono rivolte a molti soggetti privati, associati o singoli, accreditati nell'ambito di organi collegiali ovvero destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori, e ad utenti interessati al funzionamento delle attività in capo all'Amministrazione.

FIGURA 20 - L'INL ED I PRINCIPALI STAKEHOLDER



Per la promozione e conoscenza delle proprie attività nei confronti degli "stakeholder", l'INL ha adottato nel 2021, in continuità con il passato, una serie di iniziative finalizzate a



mettere in contatto l'Amministrazione con i soggetti interessati a vario titolo al corretto funzionamento delle sue attività istituzionali.

Tra le principali iniziative: l'adesione alla campagna formativa/informativa denominata "Rights 4 All Seasons", promossa dall'Autorità Europea del Lavoro (ELA), che da giugno 2021 ha impegnato gli uffici territoriali dell'INL con giornate dedicate allo scambio di conoscenze e informazioni tra l'INL ed i soggetti economici e i lavoratori stagionali transfrontalieri e dell'autotrasporto in ambito comunitario; le campagne sociali legate alla lotta contro la violazione dei ditti umani, cui l'INL ha aderito nel corso del 2021 partecipando alla Giornata mondiale contro la tratta di esseri umani (questione direttamente connessa alla vigilanza ispettiva impegnata al contrasto del lavoro irregolare e allo sfruttamento di adulti e bambini) e alla Giornata contro la violenza sulle donne, con la registrazione di un live event e la predisposizione di una brochure informativa sulle principali tutele legislative riconosciute e sui servizi erogati dall'INL a favore delle lavoratrici.

Si tratta di iniziative specifiche ed ulteriori rispetto alla consueta attività di prevenzione e promozione istituzionalmente posta in essere dagli uffici territoriali dell'INL ai sensi dell'art. 8 D.lgs. 124/2004, al fine di garantire l'integrale rispetto della normativa in materia di lavoro e di previdenza ed assistenza sociale.

Nel 2021, è stato, altresì, sottoscritto il Protocollo quadro tra l'INL e l'OIM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni) avente ad oggetto la corretta applicazione della legislazione vigente in materia di caporalato e sfruttamento lavorativo con l'intento di potenziare le procedure per l'emersione di tali fenomeni a tutela dei diritti fondamentali delle vittime.

Infine, è stato avviato nell'anno anche un percorso di promozione delle tematiche della sostenibilità tra il personale dipendente, con la somministrazione di questionari sensibilizzanti, l'adesione a giornate mondiali dedicate, la creazione di un gruppo di lavoro interdisciplinare e la diffusione di un vademecum illustrativo delle buone prassi in ambito lavorativo per la riduzione degli sprechi. Il tutto al fine di valorizzare i vantaggi ambientali della sostenibilità, a beneficio dell'ambiente e soprattutto delle generazioni future, accrescendo la consapevolezza di ciascuno sul tema.



### 7.3 La trasparenza dell'attività amministrativa

La trasparenza amministrativa<sup>113</sup> è lo strumento primario nella prevenzione della corruzione e della malamministrazione, e condizione di garanzia dei principi costituzionali di imparzialità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, contribuendo alla realizzazione di un'amministrazione aperta e a pieno servizio del cittadino e alla individuazione del livello essenziale delle prestazioni da erogarsi a garanzia di prevenzione e contrasto della *maladministration* amministrativa<sup>114</sup>.

L'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è contemplata, in linea con le disposizioni vigenti in materia<sup>115</sup>, nel PTPCT dell'INL, nello specifico nel suo Allegato 4 - contenente l'elenco aggiornato degli obblighi di pubblicazione<sup>116</sup> e dei relativi uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2021, in ottemperanza a quanto previsto nel Piano 2021-2023, si è dato luogo ad interventi di semplificazione della sezione Amministrazione trasparente e al superamento di criticità operative connesse all'utilizzo dell'applicativo già in uso. Al riguardo, si è provveduto all'adozione di una nuova piattaforma, operativa dal 1° novembre 2021, nella quale sono stati trasmigrati i contenuti già presenti nella relativa sezione del sito istituzionale.

L'attività di trasparenza amministrativa deve essere, tuttavia, informata ad un costante bilanciamento tra l'esigenza di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione e quella di tutelare i dati personali degli interessati oggetto di trattamento nello svolgimento delle attività istituzionali.

Al riguardo si rappresenta che l'INL si è dotato di una regolamentazione interna in materia di protezione trattamento dei dati personali<sup>117</sup> ed è costantemente impegnato in un'attività di verifica e ricognizione dei contenuti del proprio portale, ad ulteriore garanzia di giusto temperamento delle esigenze illustrate.

<sup>113</sup> Come disciplinata dalla legge 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs. 97/2016.

<sup>114</sup> Riferimenti normativi: Art. 1, commi 15,16,26,27,28,29,30,32,33 e 34 Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella pubblica amministrazione"; D.lgs n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

<sup>115</sup> La delibera n. 1310/2016, l'ANAC contenente "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", invita ad impostare la sezione relativa alla Trasparenza del PTPCT come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, evidenziando come sua caratteristica essenziale debba essere "l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione".

<sup>116</sup> Previsti dal d.lgs n. 33/2013, come modificato dal d.lgs n. 97/2016.

<sup>117</sup> Ai sensi dell'art. 24 GDPR, aggiornata da ultimo con decreto direttoriale n. 5 del 24 gennaio 2022.

## 8 RIEPILOGO E CONCLUSIONI

Il presente documento, ultimo atto del ciclo della performance, è stato redatto secondo quanto definito dalle linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del Novembre 2018 fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la precipua finalità di offrire una chiave di lettura chiara e intellegibile sull'attività svolta dall'Ispettorato e sui risultati dallo stesso raggiunti nell'anno 2021.

Oltre ad un valore strumentale e gestionale, la Relazione costituisce quindi anche espressione e applicazione dei principi di trasparenza dell'azione amministrativa.

La redazione del documento è stata coordinata dall'Ufficio Pianificazione e Gestione della Performance, previo coinvolgimento degli Uffici delle Direzioni Centrali e delle sedi territoriali.

Il processo di redazione si è svolto in tre fasi, la prima delle quali corrispondente al monitoraggio annuale della performance relativa agli obiettivi definiti in direttiva di I e di II livello ed alla acquisizione dei relativi dati forniti dagli Uffici. Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, si è provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2021, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Dopo un'illustrazione delle informazioni di carattere generale che descrivono lo stato dell'INL nel 2021, quali la struttura organizzativa, le risorse umane e finanziarie e il contesto esterno, la Relazione rappresenta lo stato di salute dell'Agenzia ed evidenzia un livello delle risorse tangibili e intangibili corrispondente alle esigenze istituzionali, ma tale da richiedere, comunque, l'implementazione dei processi di digitalizzazione e un incremento delle unità di personale.

A seguire, la Relazione descrive i risultati della performance rispetto alla programmazione triennale ed annuale dell'INL, e, in particolare, agli obiettivi organizzativi ed individuali assegnati a vari livelli; l'analisi dei dati evidenzia, anche tramite grafici di facile interpretazione, il raggiungimento degli obiettivi nelle strutture centrali e territoriali.

Particolare attenzione è, altresì, dedicata alla valutazione partecipativa, con un'indagine di *customer satisfaction* che ha restituito un quadro piuttosto positivo, rilevando un buon grado di conoscenza dell'INL e dei suoi servizi da parte dell'utenza e un elevato livello di soddisfazione nell'uso del portale istituzionale e nel rapporto con gli uffici.

La predisposizione della Relazione, attraverso la rilevazione e lo studio di tutti i dati inerenti alla performance 2021, rappresenta, quindi, per l'INL occasione imprescindibile per acquisire consapevolezza sulle proprie potenzialità e sulle priorità in cui intervenire per migliorare, efficientemente ed efficacemente, la performance organizzativa.

La presente Relazione, infine, costituisce il completamento del ciclo della performance basato sull'assetto come finora delineato, ma che per il futuro triennio sarà oggetto di innovazione, in quanto programmato e monitorato sulla base del nuovo documento di programmazione strategica ed operativa che integra tutti i documenti finora previsti (PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione<sup>118</sup> quale strumento innovativo che orienterà principalmente le attività dell'Agenzia alla creazione di Valore Pubblico).



<sup>118</sup> Ex art. 6 del D.L. del 9 giugno 2021, n. 80.