



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022





Indice

PRESENTAZIONE	4
1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	5
1.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	5
1.2 Documenti programmatici di riferimento	5
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE	7
2.1 L'Amministrazione	7
2.2 Le risorse umane	11
2.3 Le risorse finanziarie	14
2.4 Il contesto esterno di riferimento	21
3. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE, LA MISSION ISTITUZIONALE E GLI OBIETTIVI DELL'INL	24
3.1 Ciclo della Performance	24
3.1.1 La fase di pianificazione e programmazione degli obiettivi	25
3.1.2 La fase di assegnazione degli obiettivi	27
3.1.3 La fase di monitoraggio intermedio	28
3.1.4 La fase di misurazione e valutazione	29
3.1.5 La fase di rendicontazione	30
3.1.6 La fase di valorizzazione del merito	31
3.2 La <i>Mission Istituzionale</i>	31
3.3 Le Linee strategiche e gli obiettivi di performance	35
4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	38
4.1 Lo stato delle risorse dell'INL	39
4.2 Gli obiettivi operativi - risultati conseguiti	48
4.2.1 Obiettivi operativi di I livello - risultati conseguiti	48
4.2.1.1 <i>Obiettivi della Direzione Centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro</i>	51
4.2.1.2 <i>Obiettivi della Direzione Centrale Amministrazione finanziaria e logistica</i>	58
4.2.1.3 <i>Obiettivi della Direzione Centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione</i>	63
4.2.1.4 <i>Obiettivi della Direzione Centrale Coordinamento giuridico</i>	67
4.2.2 Obiettivi operativi di II livello - risultati conseguiti	73
4.3 Gli obiettivi di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi dell'INL	97
4.4 Gli obiettivi di accessibilità fisica e digitale	101
4.5 Le Azioni positive	102
4.6 La <i>Customer satisfaction</i>	108
5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	111
6. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	115
7. LE AZIONI PER LA FORMAZIONE	121
8. IL VALORE PUBBLICO	123
8.1 Il Valore sociale	123
8.2 Il Valore economico	135
8.3 Il Valore intangibile	135
9. RIEPILOGO E CONCLUSIONI	140

Indice figure

Figura 1 - Organigramma struttura centrale	9
Figura 2 - Organigramma struttura territoriale (IIL e ITL).....	10
Figura 3 - Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2022	11
Figura 4 - Personale per profili professionali per aree funzionali al 01/01/2022	12
Figura 5 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2022	12
Figura 6 - Personale INL distribuito per fasce di età al 01/01/2022	13
Figura 7 - Personale INL per profili professionali per aree funzionali al 01/01/2023	13
Figura 8 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2023	14
Figura 9 - Il ciclo della performance	25
Figura 10 - Tipologia e sequenza temporale degli atti di pianificazione e programmazione	25
Figura 11 - Integrazione verticale programmatica	28
Figura 12 - Tempistica dei monitoraggi della performance	30
Figura 13 - Mission istituzionale e Linee strategiche dell'INL	35
Figura 14 - Il perimetro della performance organizzativa	39
Figura 15 - Esito monitoraggio performance IIL per obiettivi - anno 2022	81
Figura 16 - Esito monitoraggio performance obiettivi ITL - anno 2022.....	89
Figura 17 - Distribuzione del personale di area funzionale per classi di punteggio finale - anno 2022	113
Figura 18 - Procedure di conciliazione aree funzionali - anno 2022.....	114
Figura 19 - Distribuzione statica valutazioni area Dirigenti II fascia - anno 2022	114
Figura 20 - Ispezioni effettuate anno 2022	127
Figura 21 - Illegalità nei rapporti di lavoro anno 2022	128
Figura 22 - Tasso di irregolarità riscontrato anno 2022	129
Figura 23 - L'INL ed i principali stakeholder	134

Indice tabelle

Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio anno 2022.....	11
Tabella 2 - Entrate e Uscite di competenza e risultato di competenza al 2022.....	15
Tabella 3 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2022 – Entrate	17
Tabella 4 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2022 – Uscite	18
Tabella 5 - Prospetto spese per missioni e programmi anno 2022.	19
Tabella 6 - Quadro Riassuntivo per titoli di spesa rendiconto finanziario decisionale esercizio 2022: previsioni definitive e impegni totali	20
Tabella 7 - Elenco servizi erogati all'utenza	34
Tabella 8 - Le linee strategiche dell'INL triennio 2022-2024.....	36
Tabella 9 - Stato delle risorse dell'INL anno 2022.....	46
Tabella 10 - Obiettivi operativi I livello INL (2022-2024)	49
Tabella 11 - Obiettivi assegnati alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro	56
Tabella 12 - Obiettivi assegnati alla Direzione centrale amministrazione finanziaria e logistica	62
Tabella 13 - Obiettivi assegnati alla Direzione centrale identità professionale, Pianificazione e Organizzazione	66
Tabella 14 - Obiettivi assegnati alla Direzione centrale Coordinamento giuridico	72
Tabella 15 - Obiettivi assegnati Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali.....	76
Tabella 16 - Obiettivi assegnati agli Ispettorati interregionali del lavoro (IIL).....	79
Tabella 17 - Obiettivi assegnati agli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)	85
Tabella 18 - Azioni per la digitalizzazione dell'INL	100
Tabella 19 - Aree di intervento e azioni positive.....	104
Tabella 20 - Condizioni abilitanti del lavoro agile 2022-2024	117
Tabella 21 - Livello di implementazione del lavoro agile 2022-2024.....	118
Tabella 22 - Contributi del lavoro agile al miglioramento della performance organizzativa	119
Tabella 23 - Impatti del lavoro agile	119
Tabella 24 - Schema riepilogativo Documento di Programmazione della Vigilanza 2022.....	125
Tabella 25 - Griglia Valore Pubblico – performance delle performances.....	139

PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2022, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di performance programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO) dell'Agenzia, 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.

La presente Relazione, 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 del Dipartimento della Funzione Pubblica¹ sulla modalità di redazione e successiva validazione, si compone di otto capitoli, oltre le conclusioni, che descrivono:

- il processo di redazione e di adozione del documento (fasi, soggetti, tempi e responsabilità) e i documenti programmatici di riferimento;
- l'Amministrazione in generale, il contesto esterno di riferimento e le risorse umane e finanziarie a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi;
- il ciclo di gestione della performance, la mission istituzionale e, in particolare, il processo di definizione degli obiettivi;
- la performance organizzativa in tutte le sue dimensioni, i risultati conseguiti nel perseguire gli obiettivi di efficacia ed efficienza, di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione, nonché di attuazione delle Azioni positive, assegnati alle diverse Unità organizzative responsabili, ed infine, gli esiti della *customer satisfaction*;
- la performance individuale e i risultati raggiunti nel complesso;
- il percorso di attuazione del lavoro agile, in termini di indicatori definiti per le condizioni abilitanti, il livello di implementazione, il contributo alla performance organizzativa e gli impatti interni ed esterni;
- le azioni per la formazione del personale dipendente;
- gli impatti in termini di Valore Pubblico creato dalle attività dell'INL.

In conformità alla normativa sopra richiamata, il presente 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

¹ Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018 del Dipartimento della Funzione pubblica.

riprogrammare obiettivi e risorse per migliorare la propria performance anche e soprattutto in termini di servizi erogati.

1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il presente documento, atto conclusivo del ciclo della performance, è stato redatto con la precipua finalità di offrire una chiave di lettura quanto più possibile chiara ed intellegibile sull'attività svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e sui risultati dallo stesso raggiunti nell'anno 2022.

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 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 dal competente 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 finale del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nelle direttive di I e di II livello per l'anno 2022, tramite l'acquisizione dei dati forniti dagli Uffici territoriali e centrali.

Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati conseguiti rispetto ai valori target definiti per l'anno in esame, l'Ufficio competente ha analizzato ed elaborato i dati raccolti, 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 presente documento.

1.2 Documenti programmatici di riferimento

Per la redazione della presente Relazione si è fatto riferimento ai documenti programmatici di seguito elencati²:

² Consultabili nei seguenti link: [PIAO 2022-2024](#); [Direttiva I livello 2022](#); [Direttiva II livello 2022](#).

- Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali (MLPS) per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022 del 232 del 01/12/2021;
- Convenzione tra il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e il Direttore Generale dell'INL (2022-2024), concernente gli obiettivi assegnati all'Agenzia, sottoscritta in data 28 dicembre 2021;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, approvato con Decreto Direttoriale n. 39 del 30 giugno 2022 ed aggiornato nella sottosezione dedicata al Piano triennale dei Fabbisogni di Personale (sottosezione 3.3) con successivo Decreto Direttoriale n. 45 del 29 settembre 2022;
- Direttiva di I livello adottata con Decreto del Direttore generale n. 24 del 2 marzo 2022;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 16 del 30 marzo 2022 della Direzione centrale Amministrazione finanziaria e logistica;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 3 del 30 marzo 2022 della Direzione Centrale Coordinamento giuridico;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 89 del 30 marzo 2022 della Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 7 del 30 marzo 2022 della Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 29 del 30 marzo 2022 del Direttore generale per l'Ufficio di Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni Istituzionali;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 95 del 6 aprile 2022 della Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione, per gli Uffici territoriali di livello dirigenziale non generale (Ispettorati Interregionali del lavoro e Ispettorati territoriali del lavoro).

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

In questo capitolo si riporta una breve analisi del contesto esterno e socio-economico in cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha operato nell'anno 2022 per il conseguimento degli obiettivi prefissati, nonché del contesto interno e dell'assetto organizzativo e strutturale di cui l'Ente si è avvalso per l'esercizio delle proprie funzioni.

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.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, 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, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro³.

Con apposita Convenzione⁴ tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Direttore dell'Ispettorato, ai sensi dell'art. 2 del citato decreto istitutivo, sono definiti gli obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria *mission istituzionale*. Il Ministero vigilante monitora periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e verifica la corretta gestione delle risorse finanziarie.

In merito alla struttura organizzativa dell'INL, al fine di meglio corrispondere alle nuove competenze ed esigenze gestionali e formative, si è provveduto a riorganizzare nell'anno in esame l'assetto della struttura centrale⁵.

³ 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, tra gli altri, gli artt. 13 e 14 del D.lgs. n. 81/2008) 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 22 ottobre 2021, a tutti i settori produttivi ed hanno visto un significativo rafforzamento del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale. I settori di originaria competenza erano i seguenti: cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza.

⁴ 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.

⁵ 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

L'attuale struttura centrale dell'INL è composta da quattro Direzioni Centrali di livello dirigenziale generale (Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro; Direzione centrale Amministrazione finanziaria e logistica; Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione; Direzione centrale Coordinamento giuridico) con i relativi Uffici, e da un Ufficio di livello dirigenziale non generale (Ufficio Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali) alle dirette dipendenze del Capo dell'Ispettorato.

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.

Il modello organizzativo dell'INL può essere riassunto con le seguenti rappresentazioni grafiche.



delle competenze tra le direzioni, 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. Successivamente, con D.D. n. 3 del 21 febbraio 2022 è stata fissata la decorrenza della riorganizzazione delle strutture centrali al 01.02.2022 e con D.D. 14 del 01/02/2022 sono state fissate le disposizioni transitorie.

FIGURA 1 - ORGANIGRAMMA STRUTTURA CENTRALE

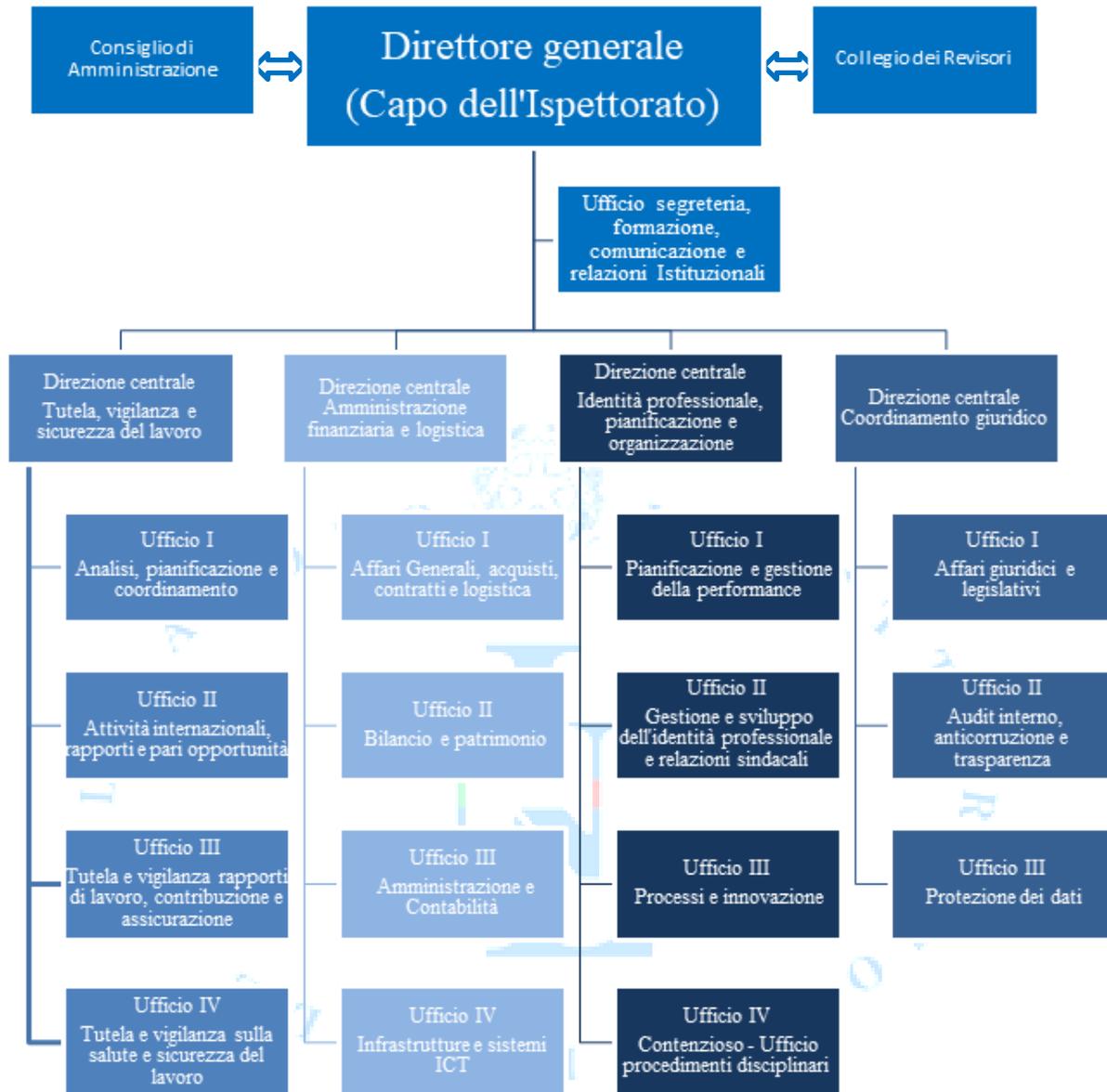
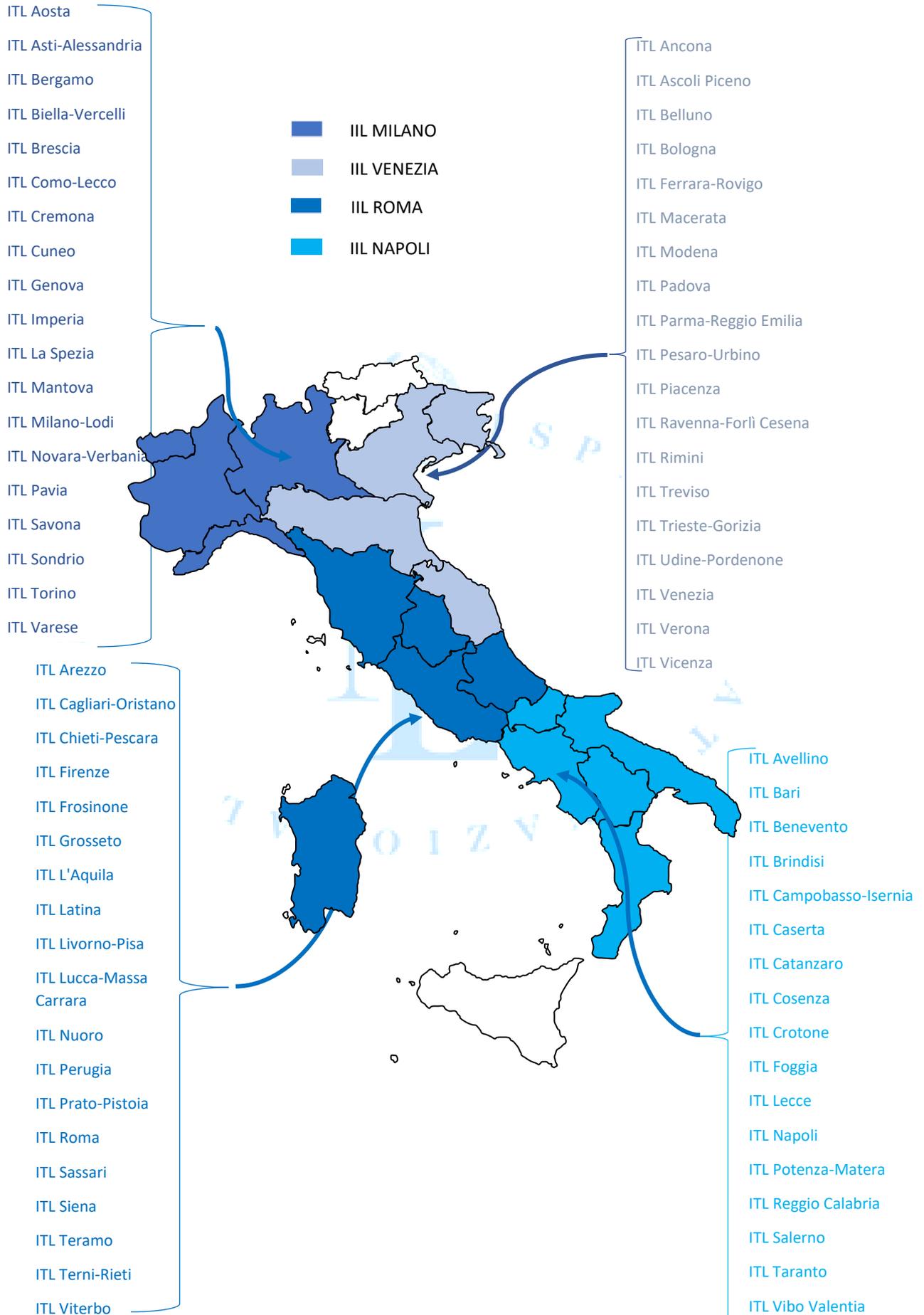


FIGURA 2 - ORGANIGRAMMA STRUTTURA TERRITORIALE (IIL E ITL)



2.2 Le risorse umane

Il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022 risultava pari a 4.106 unità⁶, ripartito per area di appartenenza come da tabella sottostante, di cui 2.613 donne (pari al 64% del personale complessivo) a fronte di 1.493 unità di sesso maschile, come illustrato nei grafici seguenti.

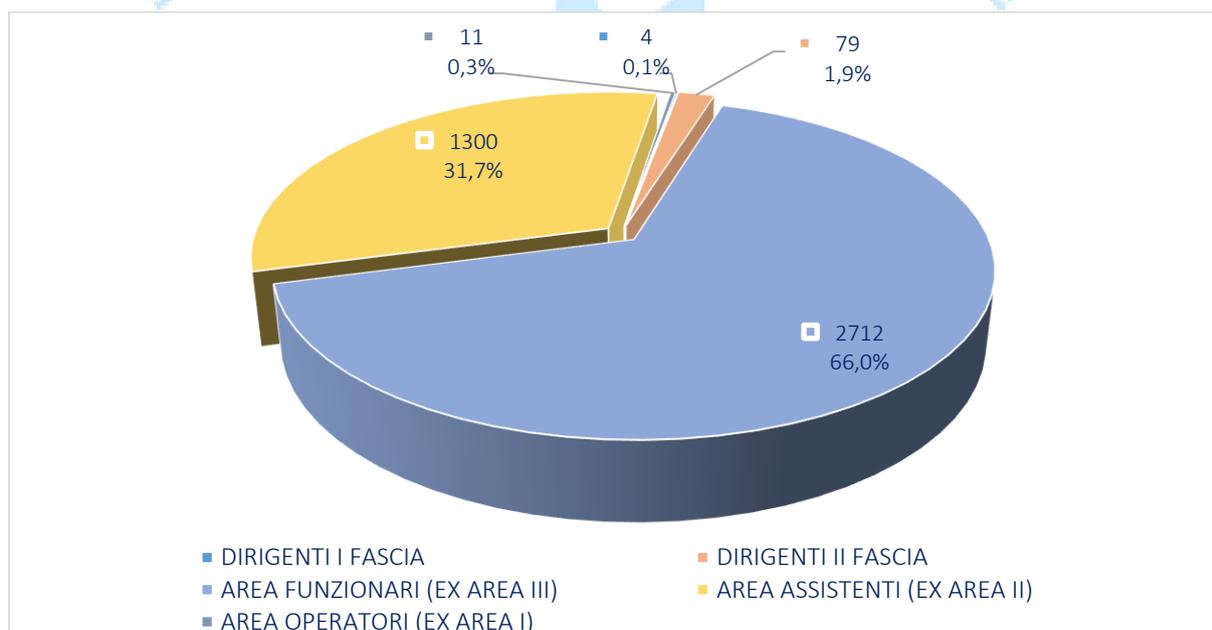
Nella medesima tabella sono indicati, altresì, la dotazione organica dell'INL, pari a complessive 7.850 unità alla data del 01 giugno 2022⁷, nonché il numero complessivo del personale in servizio al 1° gennaio 2023, pari a 4.478 unità.

Dal confronto dei valori iniziali e finali si evidenzia un incremento del personale di circa il 9% rispetto al 01 gennaio 2022.

TABELLA 1 - DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO ANNO 2022

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO ANNO 2022						
	dirigenti I fascia	dirigenti II fascia	Area funzionari (ex area III)	Area assistenti (ex area II)	Area operatori (ex area I)	TOTALE
D.D. n. 32 del 01/06/2022	4	94	5.503	2.223	26	7.850
Al 01/01/2022	4	79	2.712	1.300	11	4.106
Al 01/01/2023	4	80	3.160	1.224	10	4.478

FIGURA 3 - PERSONALE IN SERVIZIO DISTRIBUITO PER AREE DI INQUADRAMENTO AL 01/01/2022



⁶ Nel calcolo del personale per aree e per profili sono inclusi i dipendenti in posizione di comando IN e sono esclusi quelli in posizione di comando OUT.

⁷ La dotazione organica dell'INL è stata rideterminata in 7.850 unità con D.D. n. 32 del 1° giugno 2022.

FIGURA 4 - PERSONALE PER PROFILI PROFESSIONALI PER AREE FUNZIONALI AL 01/01/2022

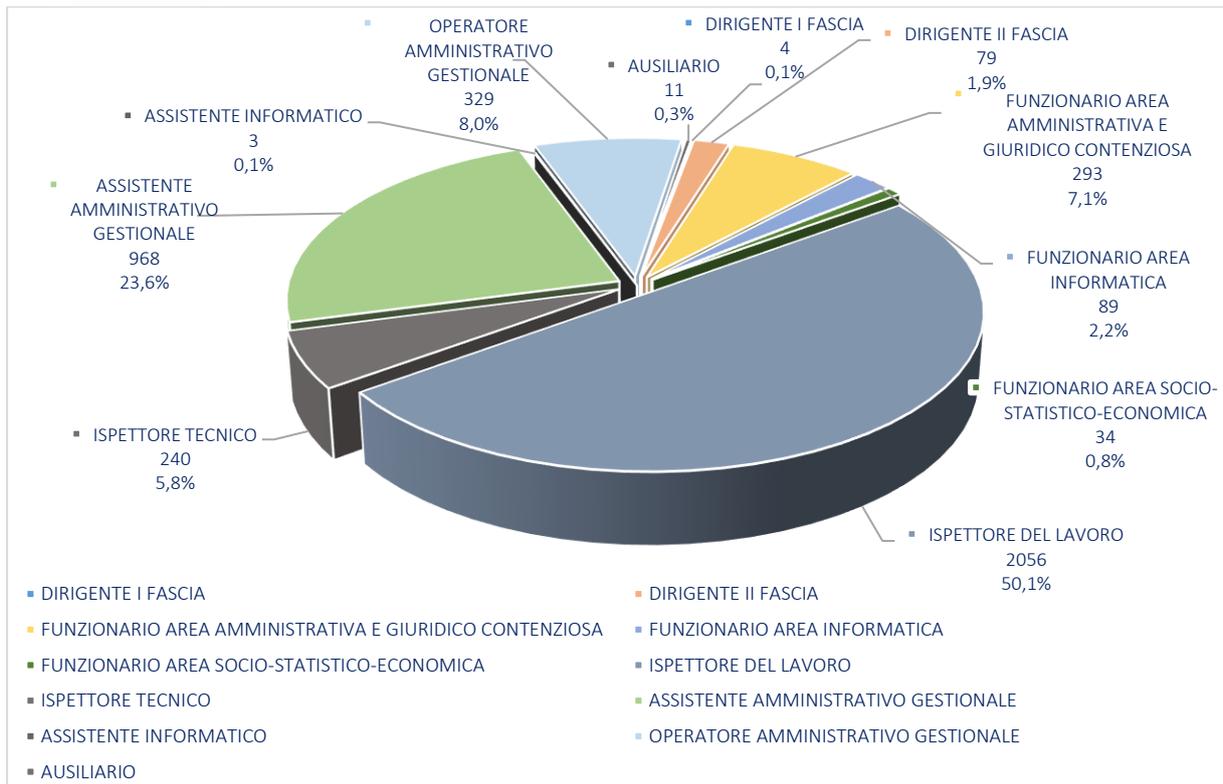
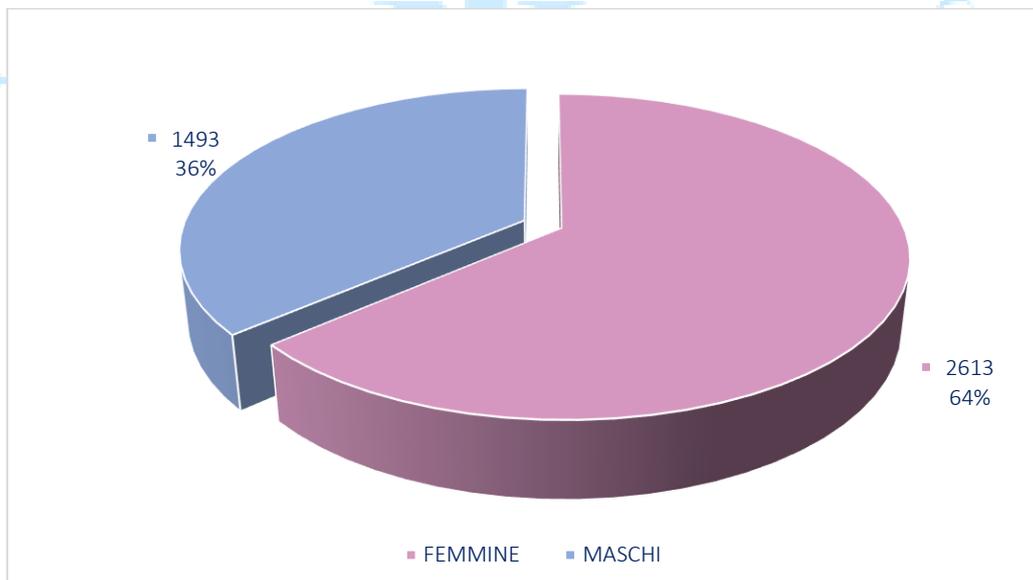
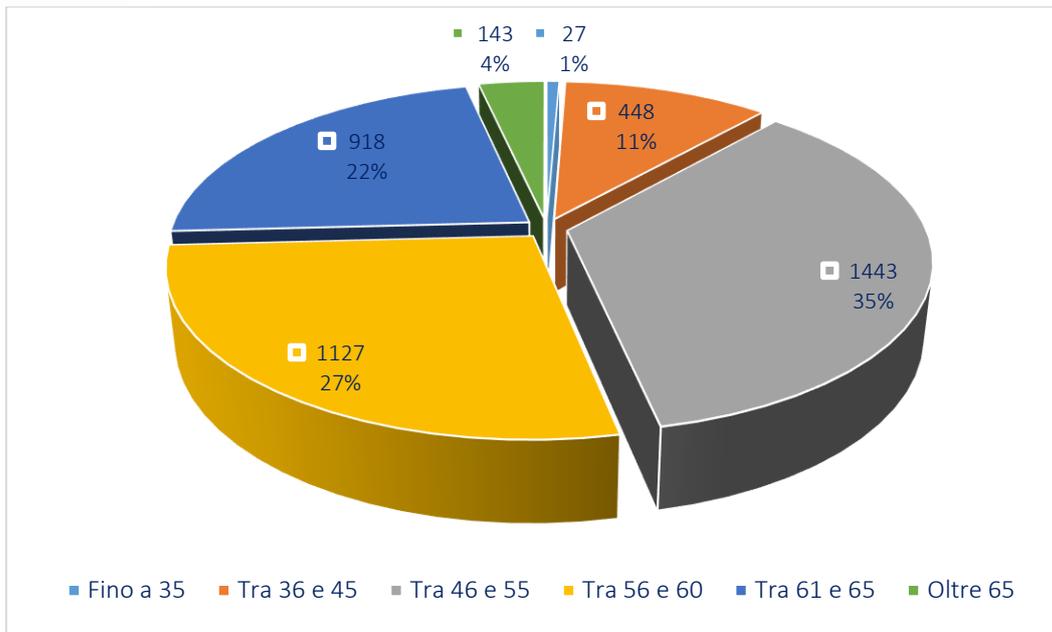


FIGURA 5 - PERSONALE INL DISTRIBUITO PER GENERE AL 01/01/2022



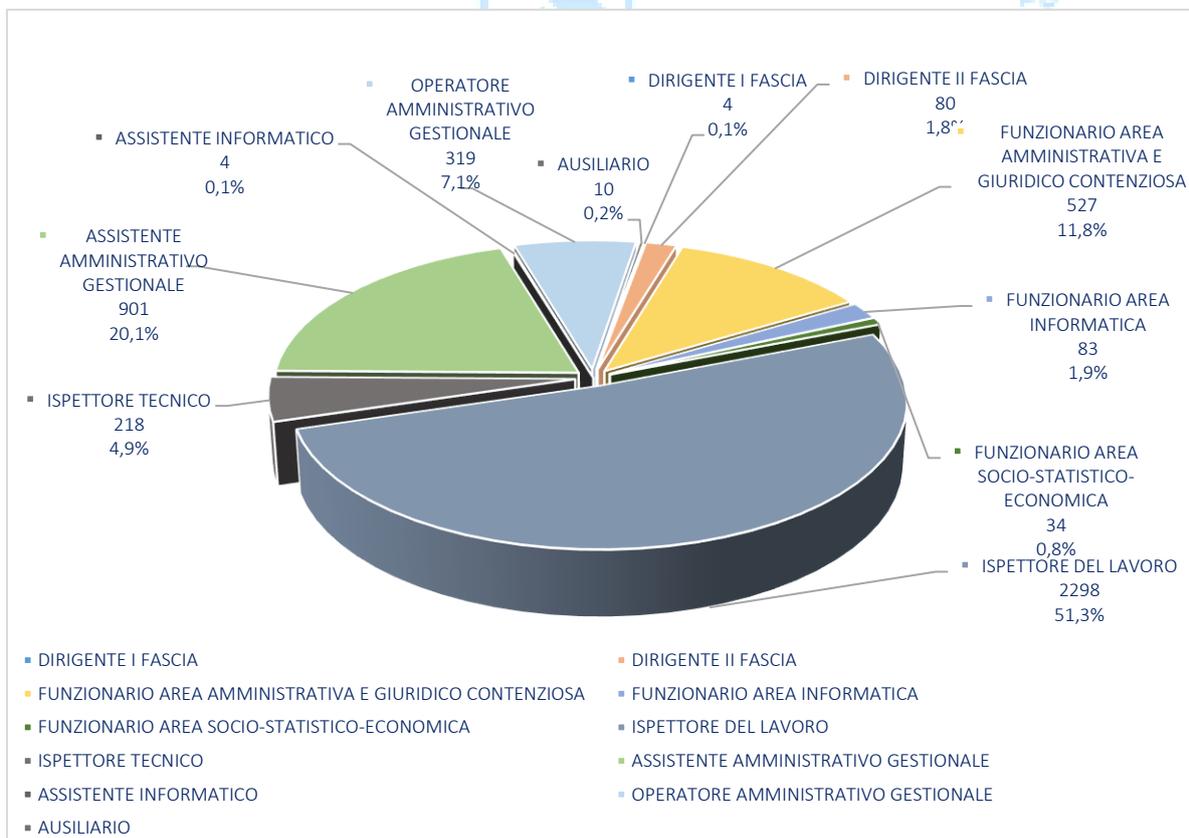
Dall'analisi della distribuzione del personale INL per genere ed età ad inizio dell'anno 2022, emerge una classe di età prevalente, per entrambi i generi, compresa tra i 46 ed i 55 anni, pari a circa il 35% del totale.

FIGURA 6 - PERSONALE INL DISTRIBUITO PER FASCE DI ETÀ AL 01/01/2022



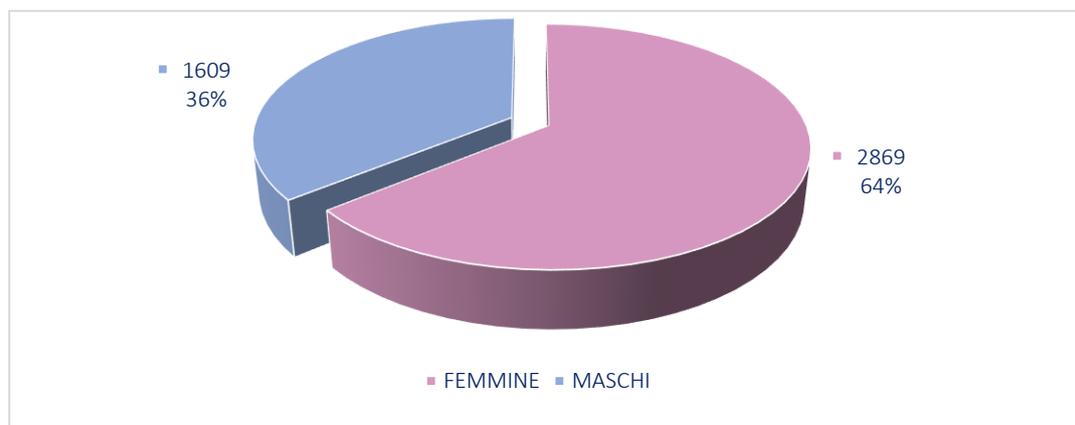
I grafici di seguito illustrano, invece, l'assetto a fine anno della distribuzione del personale INL per profilo professionale e genere, a seguito delle variazioni intervenute nel corso dell'anno 2022 (cessazioni e nuove assunzioni).

FIGURA 7 - PERSONALE INL PER PROFILI PROFESSIONALI PER AREE FUNZIONALI AL 01/01/2023



Dall'analisi della distribuzione del personale INL a fine anno si riconferma la prevalenza della componente femminile, pari al 64%, e di una classe di età compresa tra i 46 ed i 55 anni, pari al 33,3% del totale.

FIGURA 8 - PERSONALE INL DISTRIBUITO PER GENERE AL 01/01/2023



Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2022 vanno aggiunte le 507 unità di forza effettiva occupate presso il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 17 unità), il “Reparto Operativo” (27 unità), i “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 62 unità) e i “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 401 unità), operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

Per il personale dell’Arma si è registrato a fine anno un lieve decremento delle unità (n. 498), che risultano distribuite tra il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 18 unità), il “Reparto Operativo” (n. 32 unità), i “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 58 unità) e i “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 390 unità).

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 2022 dall’Ispettorato, a seguito dell’approvazione del conto consuntivo ⁸ per l’anno 2022 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, rimosse o rimaste da riscuotere; le uscite di competenza dell’anno, impegnate, pagate o rimaste da pagare; le somme rimosse e

⁸ Approvato con Delibera n. 1 del 27 aprile 2022, consultabile al seguente link <https://ispettorato.portaletrasparenza.net>

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 45.236.199,96, quale differenza tra il totale delle entrate accertate e il totale delle uscite impegnate.

Il totale dei trasferimenti correnti coprono sia la spesa corrente che parte della spesa in conto capitale nel 2022.

TABELLA 2 - ENTRATE E USCITE DI COMPETENZA E RISULTATO DI COMPETENZA AL 2022⁹

CLASSIFICAZIONE PER TITOLI	IMPORTO
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	355.403.529,23
Titolo 3 - Entrate extratributarie	1.640.628,09
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	1.266.280,00
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	44.187.178,78 ¹⁰
TOTALE Entrate	402.497.616,10
Titolo 1 - Spese correnti	303.697.711,01
Titolo 2 - Spese in conto capitale	9.376.803,55
Titolo 7 - Uscite per conto terzi e partite di giro	44.186.901,58
TOTALE Uscite	357.261.416,14
Risultato di competenza	45.236.199,96

Detto avanzo di competenza dipende, da un lato, dalla mancata conclusione/attivazione delle procedure concorsuali nel 2021/2022, a cui correlare i risparmi di spesa¹¹ da turnover 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 2022 mostra una consistenza finale di cassa di euro 316.990.577,96.

Il saldo di euro 69.056.319,16, ottenuto come differenza tra le riscossioni in conto competenza e in conto residui di euro 402.106.717,55 e i pagamenti in conto competenza e in

⁹ Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

¹⁰ Le partite di giro in conto competenza in entrata differiscono di euro 277,20, rispetto alle analoghe uscite in conto competenza. Tale importo si riferisce alla cauzione del contratto di fornitura stipulato in data 14 luglio 2022 dall'INL, versata dalla società Royal Coffee Distributori Automatici S.R.L. sede legale in Roma (RM), Via dell'Omo, n. 146, P. IVA 08751571004, aggiudicataria della gara, come prevista dall'art. 11 del contratto di erogazione di cibi e di bevande calde e fredde a mezzo di distributori automatici per la sede centrale dell'INL, sita in Roma. L'importo è stato riscosso in entrata sul conto di bilancio INL E.9.02.04.01.001 – "Costituzione di depositi cauzionali o contrattuali di terzi" nell'esercizio finanziario 2022 (Determina DC Finanziaria n.768 del 15 luglio 2022 - regolarizzazione del sospeso BNL in entrata n. 1360 del 28/06/2022) e sarà svincolato dopo la scadenza del contratto e restituito, tramite versamento, alla medesima società sul conto in uscita corrispondente U.7.02.04.01.001 – "Costituzione di depositi cauzionali o contrattuali presso terzi".

¹¹ In particolare, segnatamente ai risparmi di spesa risulta il budget assunzione da turnover (come desunto dal PIAO 2022-2024) di euro 10.292.329,46 per l'annualità 2022, certificato dal Collegio dei revisori con verbale del n. 3/2023.

conto residui di euro 333.050.398,39, si somma alla consistenza iniziale di cassa di euro 247.934.258,80.

L'ammontare dei residui attivi (vd. tabella n. 3) – per un importo complessivo di euro 8.518.397,07 – attengono alle ritenute di seguito descritte nel dettaglio:

- per scissione contabile IVA (split payment) euro 20.407,72;
- erariali su redditi da lavoro dipendente per conto terzi euro 5.423.355,64;
- 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 75.471.087,51, si compone nel dettaglio, come segue:

- redditi da lavoro dipendente euro 36.761.010,29;
- imposte e tasse a carico dell'ente euro 3.252.737,45;
- acquisto di beni e servizi euro 19.180.908,08;
- rimborsi e poste correttive delle entrate euro 1.307.684,78;
- altre spese correnti euro 407.832,85;
- spese in conto capitale euro 8.396.128,66;
- uscite per conto terzi e partite di giro euro 6.164.785,40.

Dal saldo da residui attivi e passivi, scaturisce un Avanzo di amministrazione al 2022 di euro 250.037.887,52.

L'avanzo di amministrazione da rendersi vincolato al 2023 è pari a euro 31.128.336,39, mentre la parte dell'avanzo di amministrazione disponibile è pari a euro 218.909.551,13.

TABELLA 3 - RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE ANNO 2022 – ENTRATE

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - ENTRATE																		
Capitolo	Gestione della Competenza 2022							Gestione dei Residui attivi 2022						Gestione di Cassa 2022				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	364.818.273,00	14.260.198,58	0,00	379.078.471,58	355.403.529,23	0,00	355.403.529,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	379.078.471,58	355.403.529,23	0,00	23.674.942,35	0,00
Entrate extratributarie	900.000,00	0,00	0,00	900.000,00	1.640.628,09	0,00	1.640.628,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	900.000,00	1.640.628,09	740.628,09	0,00	0,00
Entrate in conto capitale	1.266.280,00	1.500.000,00	0,00	2.766.280,00	1.266.280,00	0,00	1.266.280,00	0,00	1.500.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.766.280,00	1.266.280,00	0,00	1.500.000,00	0,00
Entrate per conto terzi e partite di giro	66.978.627,00	1.918.834,00	138.163,85	68.759.297,15	35.673.456,96	8.513.721,82	44.187.178,78	8.127.940,46	8.122.823,27	4.675,25	8.127.498,52	0,00	441,94	68.770.865,13	43.796.280,23	0,00	24.974.584,90	8.518.397,07
Totale Entrate	433.963.180,00	17.679.032,58	138.163,85	451.504.048,73	393.983.894,28	8.513.721,82	402.497.616,10	8.127.940,46	8.122.823,27	4.675,25	8.127.498,52	0,00	441,94	451.515.616,71	402.106.717,55	0,00	49.408.899,16	8.518.397,07
Disavanzo Finanziario																		
Disavanzo di Cassa																		
Totale a Pareggio	433.963.180,00	17.679.032,58	138.163,85	451.504.048,73	393.983.894,28	8.513.721,82	402.497.616,10	8.127.940,46	8.122.823,27	4.675,25	8.127.498,52	0,00	441,94	451.515.616,71	402.106.717,55	0,00	49.408.899,16	8.518.397,07

ISTAT

TABELLA 4 - RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE ANNO 2022 – USCITE

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - USCITE																		
Capitolo	Gestione della Competenza 2022							Gestione dei Residui passivi 2022					Gestione di Cassa 2022				Totale Residui passivi a termine Esercizio	
	Previsioni			Somme Impegnate				Residui all'inizio dell'esercizio	Pagati	Rimasti da pagare	Totale	Variazioni		Previsioni	Pagamenti	Diff. rispetto alle Previsioni		
	Denominazione	Iniziali	Variazioni		Definitive	Pagate	Rimaste da Pagare					Totale Impegni	In +			In -		In +
Spese correnti	356.838.856,00	51.603.190,33	4.137.857,00	404.304.189,33				248.371.086,56	55.326.624,45	303.697.711,01	38.137.461,78			30.731.175,44	5.583.549,00		36.314.724,44	
Spese in conto capitale	10.145.697,00	8.142.645,49	970.000,00	17.318.342,49	4.293.387,46	5.083.416,09	9.376.803,55	6.134.616,40	2.595.182,00	3.312.712,57	5.907.894,57	0,00	226.721,83	23.452.958,89	6.888.569,46	0,00	16.564.389,43	8.396.128,66
Uscite per conto terzi e partite di giro	66.978.627,00	1.918.834,00	138.163,85	68.759.297,15	38.027.167,30	6.159.734,28	44.186.901,58	9.037.892,69	9.032.399,63	5.051,12	9.037.450,75	0,00	441,94	70.322.051,98	47.059.566,93	0,00	23.262.485,05	6.164.785,40
Totale Uscite	433.963.180,00	61.664.669,82	5.246.020,85	490.381.828,97	290.691.641,32	66.569.774,82	357.261.416,14	53.309.970,87	42.358.757,07	8.901.312,69	51.260.069,76	0,00	2.049.901,11	536.214.414,00	333.050.398,39	0,00	203.164.015,61	75.471.087,51
Avanzo Finanziario							45.236.199,96											
Avanzo di Cassa					103.292.252,96													
Totale a Pareggio	433.963.180,00	61.664.669,82	5.246.020,85	490.381.828,97	393.983.894,28	66.569.774,82	402.497.616,10	53.309.970,87	42.358.757,07	8.901.312,69	51.260.069,76	0,00	2.049.901,11	536.214.414,00	333.050.398,39	0,00	203.164.015,61	75.471.087,51



A seguire, si riporta la tabella che classifica la spesa per missioni e programmi dell'anno 2022.

TABELLA 5 - PROSPETTO SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI ANNO 2022.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI		RENDICONTO 2022	
		Competenza	Cassa
Missione 026 - Politiche per il lavoro			
	026.002 Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia prevenzione eosservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	37.952.140,15	33.330.495,91
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 026.002	37.952.140,15	33.330.495,91
	026.003 Servizi territoriali per il lavoro	274.641.731,15	218.983.546,55
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 026.003	274.641.731,15	218.983.546,55
	Totale Missione 026	312.593.871,30	252.314.042,46
Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche			
	032.002 Indirizzo politico	223.655,33	212.360,94
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 032.002	223.655,33	212.360,94
	032.003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	256.987,93	138.070,62
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 032.003	256.987,93	138.070,62
	Totale Missione 032	480.643,26	350.431,56
Missione 033 - Fondi da ripartire			
	033.001 Fondi da assegnare	0,00	0,00
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 033.001	0,00	0,00
	Totale Missione 033	0,00	0,00
Missione 099 - Servizi conto terzi e partite di giro			
	099.001 Servizi conto terzi e partite di giro	44.186.901,58	38.027.167,30
	Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
	Totale Programma 099.001	44.186.901,58	38.027.167,30
	Totale Missione 099	44.186.901,58	38.027.167,30
	TOTALE GENERALE MISSIONI	357.261.416,14	290.691.641,32

Si riporta, a seguire, la tabella che raffronta gli stanziamenti con gli impegni assunti al 2022, con i relativi scostamenti in valore assoluto e percentuale.

Le spese impegnate nel 2022 sono inferiori del 27,15% 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 non ha tenuto conto, in fase di predisposizione del bilancio, del processo di riorganizzazione della Sede centrale che ha visto una nuova definizione delle competenze delineatesi nella seconda metà di dicembre 2021.

TABELLA 6 - QUADRO RIASSUNTIVO PER TITOLI DI SPESA RENDICONTO FINANZIARIO DECISIONALE ESERCIZIO 2022: PREVISIONI DEFINITIVE E IMPEGNI TOTALI¹²

Spese classificate per titoli	Previsione definitiva	Totale Impegni	Scostamento v.a.	Scostamento v.%
1 - Spese Correnti	404.304.189,33	303.697.711,01	-100.606.478	-24,88
2 - Spese in conto capitale	17.318.342,49	9.376.803,55	-7.914.539	-45,86
4 - Uscite per conto terzi e partite di giro	68.759.297,15	44.186.901,58	-24.572.396	-35,74
Totale Spese	490.381.828,97	357.261.416,14	-133.120.412,83	-27,15

¹² Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

2.4 Il contesto esterno di riferimento

Nel presente paragrafo viene riportata una breve sintesi del contesto socio-economico in cui l’Agenzia ha operato nell’anno di riferimento.

Un’adeguata rappresentazione di tale contesto si basa sull’analisi dei dati complessivi concernenti l’esito dei controlli effettuati dal personale ispettivo dell’Agenzia e degli altri Enti previdenziali (INPS/INAIL) in materia lavoristica, di assicurazioni sociali obbligatorie e di salute e sicurezza del lavoro, che consente di tracciare un quadro nazionale ed europeo complesso, che presenta numerosi aspetti critici, con ripercussioni dirette sul mercato del lavoro, sulle sue dinamiche e relazioni, determinando rilevanti fenomeni patologici diffusi sul territorio.

Da tale analisi (per il dettaglio si rimanda al Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale anno 2022 pubblicato dall’INL sul sito istituzionale¹³), emerge, infatti, chiaramente la dimensione concreta assunta, nei vari ambiti geografici, dai fenomeni del lavoro sommerso, del caporalato e delle nuove forme di dumping e concorrenza sleale diffuse nel mercato del lavoro (quali la violazione dei diritti sostanziali dei lavoratori da parte di aziende operanti nella gig economy, il ricorso ad esternalizzazioni fittizie anche connesse a fattispecie di distacco transnazionale e l’illegittima fruizione degli ammortizzatori sociali e delle misure di sostegno al reddito).

Tali fenomeni, strettamente correlati anche all’evoluzione del mercato del lavoro nei diversi settori economici e comparti territoriali, restano rilevanti anche a seguito della piena ripresa delle attività nei diversi settori produttivi e, in particolare, in quelli che manifestano il maggior indice di irregolarità (edilizio e terziario).

L’attuale contesto socio-economico post pandemico ha imposto, pertanto, la necessità di specifici controlli dell’INL mirati alla tutela sostanziale dei diritti dei lavoratori e, in particolare, al contrasto dello sfruttamento lavorativo e del lavoro sommerso, nonché a garantire il “lavoro in sicurezza”.

A tal fine, il personale ispettivo ha assicurato lo svolgimento degli accertamenti in ambito lavoristico, previdenziale e assicurativo e, alla luce delle novità introdotte dal decreto-legge n. 146/2021, il necessario presidio a tutela della salute e sicurezza del lavoro in tutte le aziende, aderendo all’approccio “Vision Zero” delineato nel Quadro Strategico UE 2021-2027 della

¹³ Cfr. Rapporti annuali sull’attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale al seguente link [Rapporto annuali anno 2022 INL](#).

Commissione europea (mirato a migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nonché a ridurre il numero dei decessi correlati al lavoro).

L'obiettivo prioritario dei controlli ispettivi è stato, pertanto, quello di 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, quali lavoratrici madri, minori e migranti; per tali ultimi lavoratori, in particolare, è proseguita la specifica pianificazione degli interventi delle task force ispettive caratterizzate dalla presenza di qualificati mediatori dell'OIM. Si rileva, altresì, l'attenzione posta verso la tutela dei rifugiati di nazionalità ucraina coinvolti nel conflitto bellico, con l'INL impegnato, in linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e dell'Autorità Europea del Lavoro (ELA), in iniziative di informazione e sensibilizzazione, nonché in azioni volte ad una celere definizione di casi concreti.

L'esperienza maturata nel corso del biennio precedente si è rivelata, infatti, di estrema rilevanza per l'instaurazione di una efficace collaborazione tra gli organi di controllo, le organizzazioni del terzo settore ed i cittadini di Paesi terzi vittime di sfruttamento lavorativo, con il supporto operativo fornito dai militari del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro. In tale contesto sempre maggior rilievo ha assunto il Protocollo quadro tra l'INL e l'OIM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni) sottoscritto nel 2021 – rinnovato in data 14 giugno 2023 - e avente ad oggetto la collaborazione tra INL e OIM di un più efficiente contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo, attraverso l'impiego di mediatori culturali specializzati nell'identificazione delle vittime di sfruttamento lavorativo a supporto dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato su tutto il territorio nazionale e il potenziamento delle procedure per l'emersione di tali fenomeni a tutela dei diritti fondamentali delle vittime.

E' proseguito, inoltre, l'impegno dell'INL e di tutte le sue articolazioni territoriali, nell'esercizio della funzione di prevenzione e promozione affidata al personale ispettivo¹⁴, alla realizzazione di iniziative sul territorio nazionale per sensibilizzare cittadini, imprenditori, sindacati, associazioni del terzo settore e altre forze sociali sulla legalità del lavoro (attraverso incontri con i principali attori del mercato del lavoro, fortemente segnato dalla pandemia e in fase di "ripartenza", per l'approfondimento di specifiche tematiche e la condivisione di buone prassi del mondo imprenditoriale, specialmente sul piano della salute e sicurezza). Tali iniziative, finalizzate a supportare il processo di ripresa delle attività economiche nell'ottica

¹⁴ Ex art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004.

della legalità e della sicurezza dei luoghi di lavoro, hanno evidenziato pertanto la valenza sociale della funzione ispettiva in chiave di tutela generale dei rapporti e delle condizioni di lavoro.

La crescente diffusione di fenomeni di irregolarità transnazionali ha imposto, infine, una sempre più incisiva interazione con gli organismi comunitari e internazionali e con le autorità di controllo degli altri Paesi membri, per la definizione di un'adeguata strategia di contrasto degli abusi connessi alla mobilità dei lavoratori e al ricorso a distacchi non genuini di lavoratori in ambito UE.

In tale ottica, l'INL ha confermato la partecipazione attiva alle campagne europee e internazionali in materia ispettiva e la prosecuzione del percorso avviato inteso a rafforzare la cooperazione con gli organi ispettivi degli Stati membri e con i relativi stakeholder, anche attraverso la stipula e l'attuazione di accordi bilaterali intesi a facilitare la condivisione di informazioni e di modalità operative indispensabili per assicurare il contrasto ad operazioni di fraudolenta elusione della normativa euro-unitaria in materia di tutela dei lavoratori in distacco e di salvaguardia dei sistemi di sicurezza sociale.

In tale contesto, è apparso strategico consolidare il confronto e la collaborazione con l'Autorità Europea del Lavoro (ELA), sia aderendo alle iniziative dalla stessa promosse, sia sollecitandone l'intervento finalizzato allo scambio di informazioni e buone prassi nonché alla programmazione di ispezioni coordinate e congiunte.

3. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE, LA MISSION ISTITUZIONALE E GLI OBIETTIVI DELL'INL

Dopo un breve cenno sulle modalità di svolgimento delle diverse fasi che compongono il ciclo della performance, e in particolare il meccanismo di assegnazione degli obiettivi operativi ai vari livelli amministrativi dell'INL, di monitoraggio, valutazione e rendicontazione sul grado di raggiungimento degli stessi (di cui il presente documento è elemento essenziale), in questo capitolo vengono descritti la *mission istituzionale* dell'INL e le linee strategiche definite per il triennio 2022-2024 nella già citata Convenzione MLPS-INL, quali strumento per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'Ispettorato e il suo funzionamento complessivo.

3.1 Ciclo della Performance

Il ciclo di gestione della performance è caratterizzato dalle seguenti fasi:

- pianificazione degli obiettivi strategici pluriennali che si intendono raggiungere, a partire dalle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia, dei rispettivi indicatori e dei valori attesi di risultato (target), tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e del collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- programmazione e 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, per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in presenza di significativi scostamenti, attraverso la rimodulazione degli obiettivi;
- misurazione dei risultati conseguiti negli obiettivi strategici ed operativi assegnati;
- valutazione della performance organizzativa e individuale della dirigenza e del personale;
- rendicontazione dei risultati all'Organo di indirizzo politico, ai Vertici amministrativi, ai competenti Organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- valorizzazione del merito, mediante l'utilizzo dei sistemi premiali.

FIGURA 9 - IL CICLO DELLA PERFORMANCE



3.1.1 La fase di pianificazione e programmazione degli obiettivi

Nelle prime fasi del ciclo della performance, l'Amministrazione definisce e assegna gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo (c.d. pianificazione) e nel breve periodo (c.d. programmazione), i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e del collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.

Al fine di garantire integrazione e coerenza tra gli obiettivi di medio-lungo e quelli di breve periodo, la definizione dei piani pluriennali (di carattere strategico) e dei piani annuali (di maggior dettaglio) deve essere coordinata.

In tal senso, i documenti di pianificazione e programmazione dell'INL sono schematizzabili nella figura seguente.

FIGURA 10 - TIPOLOGIA E SEQUENZA TEMPORALE DEGLI ATTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE



Lo strumento di base per la pianificazione strategica dell'INL è costituito dalla **Convenzione**¹⁵ stipulata tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e il Direttore dell'INL, che interessa un arco temporale triennale, con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario¹⁶.

Nello specifico, la *Convenzione*:

- rappresenta lo strumento negoziale mediante il quale l'indirizzo del Ministro è tradotto in obiettivi strategici che l'Agenzia si impegna a raggiungere, nel rispetto della propria missione istituzionale;
- costituisce un atto "condizionante" per i contenuti dei documenti di programmazione - in particolare del bilancio di previsione¹⁷ - in quanto, secondo lo Statuto dell'INL¹⁸, definisce anche i principali risultati attesi, gli indicatori per la loro valutazione e il sistema di verifica della gestione.

Sulla base della *Convenzione* e delle specifiche esigenze individuate in fase di pianificazione per il funzionamento dell'Agenzia, si avvia il processo di elaborazione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, da approvare entro il **31 gennaio** dell'anno di riferimento¹⁹; tale strumento è volto a garantire il necessario raccordo tra la performance organizzativa per la realizzazione della *mission istituzionale* e delle strategie indicate nella Convenzione MLPS/INL, le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e lo stato di salute delle risorse dell'Agenzia, il tutto per il fine ultimo della creazione di Valore Pubblico.

Con il PIAO il Direttore dell'INL:

- definisce, come previsto dalle vigenti disposizioni²⁰:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance²¹;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano, di sviluppo organizzativo, del lavoro agile e gli obiettivi formativi;
 - c) il piano triennale dei fabbisogni di personale;

¹⁵ 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 d.P.R. 26 maggio 2016, n. 109.

¹⁶ Per la precisione il periodo triennale costituisce una prassi in quanto il dato normativo, di cui all'art. 9, comma 1, fa riferimento a "un arco non superiore a tre anni".

¹⁷ Mentre la data di inizio della negoziazione per la stipula della Convenzione ed il termine per il suo perfezionamento non sono previsti da alcuna norma, il bilancio deve essere deliberato entro il 31 ottobre di ogni anno (vds. art. 12, comma 1, dello Statuto dell'INL).

¹⁸ Con Decreto legislativo n. 149 del 14 settembre 2015.

¹⁹ Ai sensi del DPR n. 81 del 24 giugno 2022 e dell'art. 7 del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2022.

²⁰ Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 80/2021.

²¹ Secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

- d) gli strumenti per la trasparenza e il contrasto alla corruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
 - f) le azioni per la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g) le azioni per il pieno rispetto della parità di genere;
- adotta:
- gli obiettivi strategici triennali, che descrivono la strategia e gli impatti di medio-lungo periodo che l'Agenzia intende realizzare e che ne orientano il funzionamento complessivo (fase di pianificazione);
 - gli obiettivi programmatici, che rappresentano la declinazione degli obiettivi strategici triennali²² (fase di programmazione).

3.1.2 La fase di assegnazione degli obiettivi

Dagli obiettivi programmatici annuali definiti nel PIAO discendono sequenzialmente:

- la **Direttiva di I livello**, con cui il Direttore dell'INL assegna gli *obiettivi operativi annuali* alle Direzioni centrali (strutture di livello dirigenziale generale);
- le **Direttive di II livello**, con cui i Direttori centrali assegnano gli *obiettivi operativi annuali* a tutte le strutture dirigenziali di secondo livello (strutture di livello dirigenziale non generale).

In particolare, dagli obiettivi operativi annuali dei Direttori centrali (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 ed assegnazione degli obiettivi individuali e/o di gruppo per il personale delle aree funzionali.

Tali obiettivi devono essere definiti in modo tale da:

- assicurare una piena coerenza con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione (se obiettivi di I livello) o con gli obiettivi operativi di I livello (se obiettivi di II livello);
- essere "sfidanti" e in grado di migliorare l'efficienza e/o l'efficacia dell'Amministrazione;
- essere in numero limitato, chiari e comprensibili ai principali stakeholder;
- essere misurabili attraverso indicatori adeguati e target tendenzialmente incrementali rispetto ai più recenti consuntivi, tenendo comunque conto delle risorse disponibili;

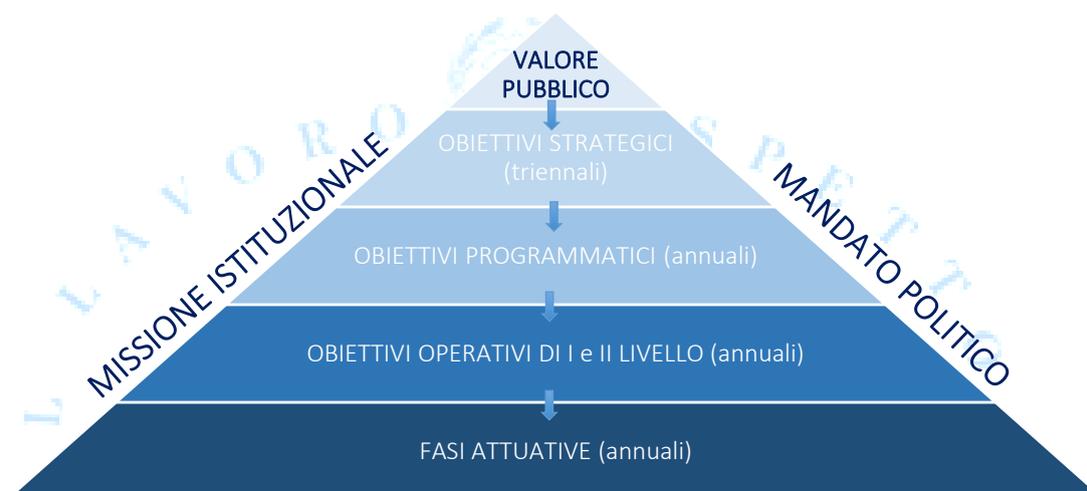
²² Cfr. le Linee guida n. 2 – dicembre 2017 – del Dipartimento della Funzione pubblica.

- non descrivere meri compiti assegnati all'ufficio o la mera attività amministrativa che, eventualmente, possono essere condizioni necessarie ma non sufficienti per la realizzazione di risultati sostanziali.

Le Direttive di I livello e di II livello sono adottate entro il **28 febbraio** dell'anno di riferimento.

La figura seguente rappresenta graficamente come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico coerente, al mandato istituzionale ed alla missione dell'Ente.

FIGURA 11 - INTEGRAZIONE VERTICALE PROGRAMMATICA



I legami tra missione istituzionale, 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, la baseline, i corrispondenti risultati attesi nell'anno di riferimento ed ulteriori informazioni quali i destinatari, le unità organizzative responsabili e la fonte dei dati.

3.1.3 La fase di monitoraggio intermedio

La seconda fase del ciclo di gestione della performance prevede un monitoraggio in corso di esercizio sul grado di realizzazione degli obiettivi e l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

A tal fine viene svolto entro il **31 luglio** dell'anno di riferimento un **monitoraggio intermedio** relativo al primo semestre dell'anno, che consente di verificare lo stato di avanzamento dell'attività programmate rispetto a quanto pianificato e la congruenza delle azioni previste con

le risorse assegnate e con gli indicatori definiti, intervenendo, se necessario, con eventuali correttivi.

Il monitoraggio viene effettuato sulla base dei dati di riscontro forniti dalle Direzioni Centrali interessate, ciascuna per gli ambiti di competenza, su tutti gli obiettivi definiti nel PIAO.

Per verificare la congruenza delle azioni previste con le risorse assegnate dal MLPS, entro il **30 settembre** dell'anno di riferimento sono comunicati al Ministro, attraverso una **schematica informativa**, gli esiti del monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento al primo semestre degli obiettivi operativi discendenti dalla Convenzione MLPS/INL vigente.

3.1.4 La fase di misurazione e valutazione

La misurazione e la valutazione della performance sono attività distinte, ma complementari:

- la *misurazione* consiste nel quantificare il livello di raggiungimento dei risultati previsti e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori;
- la *valutazione* è l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto al valore atteso. In tale fase si esprime, a livello organizzativo e individuale, un giudizio sui risultati raggiunti, secondo criteri trasparenti e prefissati, e tenendo conto del contesto di riferimento.

La fase della **misurazione** può essere realizzata in momenti diversi e a diversi livelli, attraverso l'utilizzo di una specifica reportistica. La misurazione realizzata in periodi intermedi di tempo è detta *monitoraggio intermedio* (cfr. paragrafo precedente); la misurazione a fine periodo è detta *consuntivazione* e trova espressione, principalmente, nel presente documento.

La fase di misurazione degli obiettivi strategici ed operativi avviene secondo modalità e tempistiche rappresentate nella figura seguente, a cura dell'Ufficio Pianificazione e gestione della performance, sulla base dei dati di riscontro forniti dalle Direzioni Centrali interessate (ciascuna per gli ambiti di competenza) tramite la compilazione di apposite schede.

FIGURA 12 - TEMPISTICA DEI MONITORAGGI DELLA PERFORMANCE



I report di monitoraggio rilevano lo stato di realizzazione degli obiettivi alla data considerata, individuando gli eventuali scostamenti, le relative cause (esogene e/o endogene) e gli interventi correttivi adottabili o adottati, allo scopo di valutarne l'adeguatezza.

La fase della **valutazione** si esprime nella formulazione di un giudizio ed è funzionale al miglioramento organizzativo ed alla valorizzazione delle risorse umane, oltre al presupposto per l'attribuzione dei premi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. La valutazione si basa sull'analisi e la contestualizzazione delle cause dello scostamento tra la performance rilevata e quella programmata e deve consentire di identificare ed eventualmente intervenire sui fattori organizzativi sottostanti.

La misurazione e la valutazione della performance riguardano oggetti differenti, ma tra loro correlati:

- a) la **performance organizzativa**, nel cui perimetro rientrano i risultati delle unità organizzative e i risultati inerenti specifici processi e progetti;
- b) la **performance individuale**, intesa come l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dal dipendente e rappresentativa del contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

3.1.5 La fase di rendicontazione

La rendicontazione rappresenta la fase del ciclo della performance dedicata alla comunicazione ed alla condivisione dei risultati raggiunti e della relativa valutazione, attraverso una pluralità di atti che differiscono in relazione ai destinatari.

Entro il **30 aprile** dell'anno successivo a quello di riferimento, in merito agli obiettivi individuati in Convenzione MLPS/INL viene inviata al MLPS la **Relazione annuale** che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Entro il **30 giugno** dell'anno successivo a quello di riferimento, inoltre, viene redatta la presente **Relazione sulla performance**, *“che è validata dall'Organismo di valutazione (...) e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti...”*.

3.1.6 La fase di valorizzazione del merito

La promozione del merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale sono realizzate attraverso l'ancoraggio dei risultati conseguiti all'erogazione della premialità, alle progressioni economiche, ai percorsi di carriera e all'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

In merito all'erogazione della premialità, si rimanda a quanto disciplinato per l'anno di riferimento dalla contrattazione collettiva integrativa per le diverse aree funzionali e dirigenziale, che prevede una differenziazione nell'erogazione della retribuzione di risultato in funzione del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, secondo metodi e criteri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance²³ dell'INL.

3.2 La Mission Istituzionale

La *mission istituzionale* dell'INL, che esercita le funzioni di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 149/2015, può fondamentalmente ricondursi alla finalità di “Vigilanza”, che comprende le attività di:

- 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 produttivo²⁴, con possibile

²³ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL (prima versione) è stato adottato con Decreto direttoriale n. 22 del 9 aprile 2021.

²⁴ 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. I settori di originaria competenza erano i seguenti: cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza.

- contestuale emissione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ai sensi del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro²⁵;
- 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 vigilanza²⁶;
 - supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive²⁷;
 - 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.

A tali principali attività e a quelle connesse al contenzioso derivante dall'adozione dei provvedimenti ispettivi e all'emissione di circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, si aggiungono le ulteriori competenze già esercitate dagli Uffici territoriali del MLPS, quali a titolo esemplificativo:

- le attività di prevenzione e promozione della legalità volte al contrasto del lavoro sommerso e irregolare²⁸;
- i servizi erogati all'utenza²⁹, come da tabella seguente.

Al fine di evitare la sovrapposizione degli interventi, l'INL, attraverso le proprie articolazioni territoriali, si coordina con i servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale.

²⁵ Ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 81/2008.

²⁶ Ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

²⁷ In ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

²⁸ Ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

²⁹ Per il dettaglio si rimanda alla Carta dei servizi adottata con D.D. PSOTI n. 2 del 08/03/2021, consultabile al link <https://ispettorato.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita.html>.

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 preposte³⁰.

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.



³⁰ Per le tipologie dei procedimenti amministrativi di competenza dell’INL, si rinvia al seguente link [Tipologie di procedimento](#).

TABELLA 7 - ELENCO SERVIZI EROGATI ALL'UTENZA

Denominazione del servizio	Principali caratteristiche
Servizio per il rilascio dell'autorizzazione all'installazione di impianti e di apparecchiature di videosorveglianza.	Il servizio prevede il rilascio dell'autorizzazione all'installazione di impianti e di apparecchiature dai quali possa derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - Art. 4, della L.20 maggio 1970, n.300 e ss. mm e ii.
Servizio per il rilascio dell'autorizzazione all'installazione di impianti e di apparecchiature di videosorveglianza per imprese multilocalizzate.	Il servizio prevede il rilascio dell'autorizzazione all'installazione di impianti e di apparecchiature dai quali possa derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - Art. 4, della L.20 maggio 1970, n.300 e ss. mm e ii.
Rilascio del certificato per la conduzione di generatori a vapore.	Il servizio prevede il rilascio, a seguito dell'esito positivo dell'esame di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore, del relativo certificato-art. 18 del D.M. 1° marzo 1974.
Rilascio del certificato per la conduzione di generatori a vapore.	Il servizio prevede il rilascio della dichiarazione di equipollenza di cui all'art. 22 del D.M. 1° marzo 1974.
Servizio per il rilascio dell'attestato di conducente extracomunitario.	Il servizio prevede il rilascio dell'attestato di conducente che certifichi la regolarità del rapporto di lavoro del conducente extracomunitario alla guida di un veicolo in disponibilità di una impresa comunitaria che svolga relazioni di traffico comunitarie.
Comunicazione on line dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.	Il servizio prevede l'invio delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro in via telematica ai sensi dell'articolo 26 D. Lgs 151/2015 a decorrere dal 12/03/2016 (D.M. 15/12/2015).
Servizio per il rilascio dei provvedimenti di interdizione dal lavoro per le lavoratrici nel caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.	Il servizio prevede il rilascio dei provvedimenti di interdizione dal lavoro per le lavoratrici nel caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni ai sensi dell'art.17, c. 2 lett. b) e c) D.lgs. 26 marzo 2001, n.151.
Rilascio attestazioni sull'ammontare dei debiti del datore di lavoro verso i propri dipendenti (D.P.R. 26/10/1972, n. 637).	Il servizio prevede il rilascio della attestazione prevista dall'art. 16 del D.P.R. n. 637/1972.
Rilascio dell'autorizzazione alla riduzione del riposo intermedio spettante al lavoratore minore.	Il servizio prevede il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione da un'ora a mezz'ora del riposo intermedio spettante al minore il cui orario di lavoro giornaliero superi le quattro ore e mezza- art. 20, comma 3, della legge n. 977/1967.
Servizio per il rilascio del certificato di abilitazione all'esercizio della professione di consulenti del lavoro.	Il servizio prevede il rilascio del certificato di abilitazione all'esercizio della professione di consulenti del lavoro, a seguito del superamento con esito positivo delle relative procedure concorsuali. Legge 11 gennaio 1979 n. 12 e ss. m. i.
Rilascio o rinnovo dell'attestato di idoneità alla direzione tecnica degli impianti nucleari di cui agli artt. 12 e 13 del D.P.R. n. 1450/1970.	Il servizio prevede il rilascio o il rinnovo dell'attestato di idoneità alla direzione tecnica degli impianti nucleari.
Rilascio o rinnovo della patente di abilitazione per la conduzione di impianti nucleari di cui agli artt. 27 e 28 del D.P.R. n. 1450/1970.	Il servizio prevede il rilascio o il rinnovo della patente di abilitazione per la conduzione di impianti nucleari.
Servizio per la convalida delle dimissioni presentate durante la gravidanza o fino al terzo anno di vita del bambino o al terzo anno di accoglienza del minore ovvero per causa di matrimonio.	Il servizio prevede la convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore (che abbia beneficiato del congedo di paternità) durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento - Art. 55, c.4, del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151 e art. 35, co 4, D.lgs. n. 198/2006.
Ufficio Relazioni con Il Pubblico (URP).	Il servizio prevede orientamento ed informazioni su organizzazione, norme, attività e servizi di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché assistenza nelle informazioni.
Servizio la certificazione dei contratti di lavoro.	Il servizio prevede la certificazione di contratti di lavoro attraverso l'attività provvedimentale della Commissione di certificazione - Art. 75 e segg., decreto legislativo n. 276/2003 e art. 3, D.M. 21/07/2004.
Procedura per il superamento del termine di 36 mesi di durata del contratto a tempo determinato.	Il servizio prevede la convalida una tantum di un contratto a T.D., da sottoscrivere dinanzi ad un funzionario dell'ITL, oltre il termine dei ventiquattro mesi previsto dalla normativa vigente o il diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva.
Servizio per il tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.	Il servizio prevede l'esperimento della procedura conciliativa in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo prevista dall'art. 7 della L. n. 604/1966.
Servizio per il rilascio dell'autorizzazione all'impiego del minore in lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi.	Il servizio prevede il rilascio dell'autorizzazione all'adibizione di minori nelle lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi. Articolo 19, comma 2, della legge 17ottobre 1967, n. 977.
Servizio per la costituzione del collegio di conciliazione ed arbitrato in materia di sanzioni disciplinari.	Il servizio prevede la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato in materia di sanzioni disciplinari. Art.7, c.6, della L. 20 maggio 1970, n.300.
Rilascio dell'autorizzazione all'adibizione di minori adolescenti a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.	Il servizio prevede il rilascio dell'autorizzazione all'adibizione di minori adolescenti a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri - Art. 6, c.3, della L. 17 ottobre 1967, n.977.
Rilascio dell'autorizzazione dell'impiego dei minori nello spettacolo.	Il servizio prevede il rilascio dell'autorizzazione dell'impiego dei minori nel settore dello spettacolo - art.4, c.2, della L.17 ottobre 1967, n. 977.

3.3 Le Linee strategiche e gli obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance perseguiti dall'INL nell'anno 2022, individuati nel PIAO 2022-2024, sono una diretta declinazione delle linee strategiche riportate nella già citata Convenzione stipulata con il MLPS per il triennio 2022-2024, finalizzate a:

- razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale;
- supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato;
- migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane anche tramite l'istituzione di un piano specifico di aggiornamento e di formazione interna, in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, destinata al personale in servizio ed a quello neoassunto;
- migliorare i processi di governo e supporto;
- favorire lo sviluppo tecnologico;
- presidiare la legalità attraverso attività interna di anticorruzione e trasparenza, potenziando le misure di contrasto e di prevenzione.

FIGURA 13 - MISSION ISTITUZIONALE E LINEE STRATEGICHE DELL'INL



TABELLA 8 - LE LINEE STRATEGICHE DELL'INL TRIENNIO 2022-2024

LINEE STRATEGICHE	INDICAZIONI
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (LS1)	<ul style="list-style-type: none"> - assicurando che la vigilanza d'iniziativa, ivi compresa quella in materia di salute e sicurezza, sia rivolta nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente; - dedicando una quota percentuale, pari ad almeno il 50% della complessiva attività di vigilanza d'iniziativa, alle ispezioni in cinque dei seguenti settori: agricoltura, costruzioni, logistica e trasporto, attività manifatturiere, commercio all'ingrosso e dettaglio, servizi alle imprese; - dando attuazione al PNRR, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021); - assicurando, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021), in proporzione all'incremento delle risorse umane previsto dallo stesso Piano, un profilo crescente del numero delle ispezioni, in modo che entro il 2024 le ispezioni annuali superino del 20% quelle fatte registrare nella media del triennio 2019-2021; - collaborando, attraverso il necessario accesso alle informazioni contenute nelle relative banche dati, con gli altri enti responsabili delle verifiche e controlli necessari all'accertamento dei casi di illegittima fruizione del Reddito di cittadinanza (ai sensi dell'articolo 7, comma 14, del D.L. n. 4/2019) e di altre prestazioni assistenziali sottoposte alla prova dei mezzi (anche tramite ISEE), per effetto di dichiarazioni mendaci, con riferimento ai beneficiari per i quali sia stato accertato lo svolgimento di lavoro nero o irregolare; - attivando almeno una percentuale congrua - rispetto al complesso delle funzioni esercitate dai competenti ITL - delle ispezioni di vigilanza ordinaria nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali; - attivando, anche su impulso delle competenti strutture del Ministero, compatibilmente con la programmazione dell'attività istituzionale dell'Ispettorato, ferma restando la necessaria attribuzione di risorse umane e finanziarie, la verifica sul corretto utilizzo delle risorse statali destinate ai fondi di solidarietà bilaterali alternativi ai sensi dell'articolo 27 del d.lgs. n. 148/2015.
Supportare la mission istituzionale (LS2)	<p>attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato, elaborando 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. La produzione di tali documenti è legata alle sopravvenute esigenze di chiarimento e ad eventuali novità legislative in materia e viene realizzata previa consultazione dell'Ufficio legislativo del Ministero.</p>
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse Umane (LS3)	<p>anche tramite l'istituzione di un piano specifico di aggiornamento e di formazione interna in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, destinata al personale in servizio ed a quello neoassunto, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne; promuovendo, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, azioni finalizzate ad incentivare il ricorso al lavoro agile, adeguandosi alle prescrizioni in materia di salute adottate dalle competenti autorità; promuovendo la conciliazione dei tempi vita e di lavoro dei dipendenti disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.</p>
Migliorare i processi di governo e supporto (LS4)	<p>assicurando una 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.</p>
Favorire lo sviluppo tecnologico (LS5)	<p>completando la migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie, e la reingegnerizzazione degli applicativi ivi residenti inerenti alle attività di: gestione delle presenze; programmazione dell'attività ispettiva e delle richieste d'intervento dei lavoratori; conciliazioni; nuovo sito internet dell'INL.</p>
Presidiare la legalità (LS6)	<p>attraverso l'attività interna di anticorruzione e trasparenza, potenziando le misure di contrasto e di prevenzione e assicurando con l'attività di audit il rispetto della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.</p>

Dalle linee strategiche derivano gli obiettivi operativi attribuiti alle Direzioni centrali dell’Agenzia e agli Uffici della struttura centrale e territoriale.

Per una visione analitica e dettagliata dei singoli obiettivi con relativi indicatori, valori baseline e target per l’anno in esame si rinvia alle informazioni contenute nel PIAO 2022-2024, e precisamente nella sottosezione 2.2 dedicata alla “Performance”³¹.



³¹ Consultabili sul sito istituzionale al seguente link <https://ispettorato.portaletrasparenza.net/it>.

4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La *performance organizzativa* è l'insieme dei risultati attesi dell'Amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'Amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

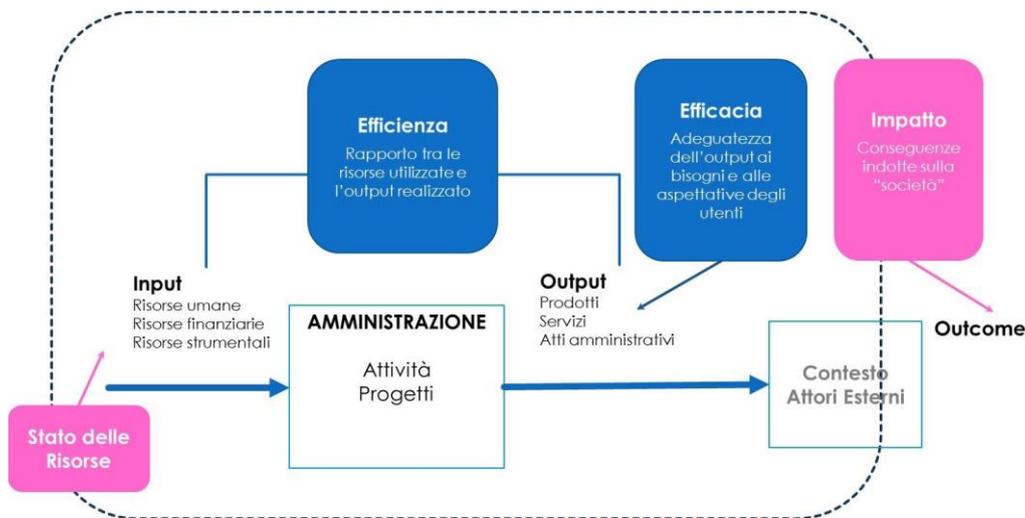
Nella figura seguente ³² l'Amministrazione è rappresentata come un sistema input/output/outcome e sono definite le dimensioni rilevanti per la misurazione della performance organizzativa:

- 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).

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.

³² Fonte: Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.

FIGURA 14 - IL PERIMETRO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



Per l'INL la performance organizzativa, per la particolare natura delle attività istituzionali, viene allo stato attuale misurata con riferimento agli obiettivi operativi definiti dal Direttore dell'Agenzia.

Nei paragrafi seguenti sono rappresentati lo stato delle risorse dell'INL e gli obiettivi operativi assegnati per l'anno in esame ai vari livelli.

4.1 Lo stato delle risorse dell'INL

Gli indicatori sullo stato delle risorse³³ 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 propri sistemi informatici per la gestione delle risorse umane (modulo HR-Cloud), nonché del sistema NOIPA per l'emissione delle competenze stipendiali e del SICOGE Enti per la contabilità economico-finanziaria.

Per analizzare lo stato di salute sono stati, inoltre, selezionati alcuni degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento di Funzione Pubblica³⁴ che contribuiscono all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole risorse.

Risorse Umane

Per una descrizione dello stato qualitativo e quantitativo delle risorse umane dell'INL ad inizio dell'anno in esame si rimanda al paragrafo 2.2 del presente documento ed ai relativi

³³Cfr. Le Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.

³⁴Cfr. la Circolare n. 2 sugli "indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle Pubbliche Amministrazioni", adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019.

grafici esplicativi della distribuzione del personale in servizio per aree di inquadramento, profili professionali, genere ed età.

Al fine di soddisfare il fabbisogno di personale³⁵ 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, è proseguito nel corso dell’anno il piano assunzionale avviato negli anni precedenti³⁶ e concretizzatosi, nell’anno in esame, con l’immissione in ruolo di 656 unità (di cui 296 funzionari amministrativi di area giuridico contenziosa e 360 ispettori del lavoro). Nel 2022, al fine di rispondere adeguatamente all’ampliamento delle competenze dell’INL in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.³⁷, le procedure concorsuali sono state estese anche al profilo di ispettore tecnico³⁸.

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 e alle relative tabelle.

Rileva al 31.12.2022 un avanzo di amministrazione, che costituisce una posta autonoma del bilancio di previsione ex art. 6, comma 6, del Regolamento di Amministrazione e Contabilità, pari a circa 110 milioni di euro.

Quanto all’indicatore medio annuo di tempestività dei pagamenti³⁹ del 2022, il dato è risultato negativo (-6,08), attestando che l’INL ha effettuato, in media, i pagamenti dei debiti commerciali nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente in materia.

Risorse strumentali

Nel corso del 2022 sono proseguite le attività finalizzate al conseguimento della piena autonomia ICT dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro rispetto al Ministero del Lavoro e delle

³⁵Come si rileva dal Piano triennale dei fabbisogni di personale, sottosezione 3.3 del PIAO INL 2022-2024 e dal relativo aggiornamento approvato con D.D. n. 45 del 29 settembre 2022.

³⁶Cfr. 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.

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.

³⁷Ad opera del D.L. n. 146/2021 “Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”.

³⁸Cfr. bando di concorso bandito da INL pubblicato in G.U. n. 12 serie speciale del 11.02.2022 (1249 posti riservati all’INL: 1174 per profilo di ispettore tecnico, 25 per profilo funzionario area informatica e 50 per profilo funzionario socio-statistico economico).

³⁹Ai 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.

Politiche sociali, già avviate negli anni precedenti, sia per le componenti ICT infrastrutturali che per quelle applicative, con particolare riferimento alla migrazione del servizio di fonia e con il completamento della migrazione e reingegnerizzazione degli applicativi INL.

Con specifico riferimento alle risorse strumentali ICT, INL si è dotato di una propria infrastruttura di cloud computing destinata ad ospitare il nuovo parco applicativo dell’Agenzia, ed è stata effettuata la migrazione delle diverse componenti infrastrutturali con particolare riferimento alla rete informatica, ai sistemi di gestione di identity ed alla dotazione di applicativi di business productivity, cooperazione e comunicazione avanzata, portando avanti, al contempo, la reingegnerizzazione dei propri processi operativi unitamente allo sviluppo di nuovi sistemi applicativi dedicati, il tutto in ottica Cloud.

In riferimento alla dotazione dei dispositivi informatici, si è provveduto a fornire in dotazione al personale negli ultimi 24 mesi:

- un pc portatile per ciascun dipendente, a supporto della modalità di lavoro agile;
- un tablet 2in1 per il personale ispettivo a supporto dell’attività di ispezione;
- un pc desktop per personale a prevalente servizio in sede;
- sim fonia e sim dati per il personale a prevalente servizio esterno.

Salute organizzativa

In merito alla salute organizzativa dell’INL, nel rimandare al paragrafo 2.1 per una descrizione di dettaglio della “struttura organizzativa”, nel corso dell’anno in esame è stata avviata un’analisi di mappatura dei processi di produzione, finalizzata a rilevare informazioni sui processi della sede centrale e del territorio per una maggiore efficienza e snellezza operativa, in attuazione del principio di buon andamento.

Alla luce delle novità previste dal nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni centrali⁴⁰, nel 2022 è stato avviato con le OO.SS. l’iter per la definizione del nuovo sistema di classificazione del personale secondo le declaratorie di cui all’allegato A del citato CCNL, volto a individuare gli ambiti professionali e le famiglie agli stessi collegati in ragione dei processi di competenza dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

Rileva, inoltre, come l’esperienza nel ricorso al lavoro agile, maturata a seguito di una prima fase sperimentale avviata nel corso del 2019 e proseguita nel corso del 2020 e del 2021 in

⁴⁰ Sottoscritto il 09 maggio 2022, l’articolo 13 del CCNL 9 maggio 2022 stabilisce che il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree, che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: area degli operatori, area degli assistenti, area dei funzionari e area delle elevate professionalità. In ciascuna Area sono individuate le famiglie professionali, intese come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune;

ottemperanza alle disposizioni normative vigenti durante il periodo dell'emergenza sanitaria da Covid-19, nel 2022 ha permesso il consolidamento dell'infrastruttura tecnica, organizzativa e formativa dell'INL e incentivato l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche adeguate, oltre che un cambiamento della cultura organizzativa. Per una descrizione di dettaglio del lavoro agile nell'INL si rimanda al capitolo "Organizzazione del lavoro agile" (cap. 6).

Anche nell'anno in esame l'INL ha condotto un'indagine sul livello di benessere organizzativo interno, al fine di avere un quadro dettagliato del clima lavorativo interno all'INL e del livello di soddisfazione generale dei dipendenti, i cui risultati sono illustrati nel paragrafo dedicato alle "Azioni positive" (par. 4.5).

Salute professionale

Una percentuale dei dipendenti INL (circa il 57%) ha usufruito nel corso dell'anno di attività formative dedicate al personale, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie.

Strategico, inoltre, è stato l'avvio a fine 2021 e la prosecuzione per tutto il 2022 del Piano straordinario di formazione rivolto a tutto il personale in servizio, in ragione del già citato ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale iniziativa di carattere specialistico, rivolta al personale ispettivo e a quello neoassunto, è stata inserita in un'apposita sezione "Formazione" del portale intranet dell'INL, al fine di consentire l'aggiornamento continuo - mediante fruizione delle lezioni in modalità asincrona - della totalità dei dipendenti.

Salute di genere

Nel rimandare al paragrafo 2.2 del presente documento ed ai relativi grafici esplicativi della distribuzione del personale in servizio per genere ed età, da cui emerge una componente femminile prevalente (64%) e la permanenza a quota 25% della componente femminile nei ruoli apicali, rileva l'impegno profuso dall'INL anche nel 2022 per la promozione delle pari opportunità e le iniziative sensibilizzanti sul tema dei conflitti in ambito lavorativo scaturenti da demansionamento, discriminazioni, molestie e mobbing.

A tal fine è proseguita la partecipazione dell'INL agli incontri e alle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del MLPS, quale organismo unitario con le rappresentanze anche di INL e di ANPAL.

Per una descrizione di dettaglio delle azioni perseguite per la promozione delle pari opportunità, si rimanda al paragrafo 4.5 della presente Relazione, dedicato alle "Azioni positive".

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 (con 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 Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’INL⁴¹, 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.

Infine, è stata effettuata a fine anno una nuova indagine di *Customer satisfaction* (per i cui dettagli si rimanda al paragrafo 4.6) 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, progettata, resa e percepita dei servizi erogati, rilevando il trend positivo sul grado di soddisfazione generale media degli utenti.

Salute etica

Nel corso del 2022 sono stati avviati n. 3 procedimenti penali (due per false attestazioni in atto pubblico e uno per violazioni relative al T.U. immigrazione) e n. 24 procedimenti disciplinari non archiviati. Detti dati evidenziano lo stato di buona salute etica dell’Agenzia (in considerazione del personale in servizio pari ad oltre 4.000 unità) grazie alla costante

⁴¹Adottato 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.

attuazione delle misure di trasparenza e anticorruzione descritte nell'apposita sezione del PIAO (sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza") e delle ulteriori misure previste dal Codice di comportamento⁴², quale misura generale di prevenzione del rischio corruttivo, nonché dalla gestione delle segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower⁴³), per la quale l'INL si è dotato di una piattaforma informatica atta 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 materia⁴⁴.

L'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza e di prevenzione della corruzione sono state contemplate, in un primo momento, nel Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024 (PTPCT)⁴⁵, i cui contenuti sono poi confluiti nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2022-2024, nello specifico nell'Allegato 4, contenente l'elenco aggiornato degli obblighi di pubblicazione⁴⁶ e dei relativi uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Salute digitale

Nel 2022 è proseguito l'iter per la digitalizzazione dei processi operativi dell'Ispettorato e per la reingegnerizzazione degli applicativi dell'attività ispettiva (in particolare in relazione alla reingegnerizzazione del sistema SGIL), nonché per l'informatizzazione dei processi di governo e di supporto dell'INL. Un percorso che ha portato allo sviluppo e la messa in produzione di una serie di moduli applicativi finalizzati in particolare alle attività ispettive e conciliative e all'ottimizzazione nella gestione del personale dipendente dell'INL.

Nell'ambito della reingegnerizzazione del nuovo sito internet dell'INL in sostituzione del sito WEB legacy, è stata completata l'analisi funzionale e la relativa realizzazione della sezione

⁴²Adottato con D.D. n. 4 del 24/01/22, entrato in vigore il 01 febbraio 2022. 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.

⁴³Il "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).

⁴⁴La 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), approvate con D.D. 35 del 19 ottobre 2021.

⁴⁵Adottato con decreto direttoriale n. 7 del 27 gennaio 2022.

⁴⁶Previsti dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016.

informativa, nonché del c.d. portale dei servizi, finalizzato all'accessibilità da parte degli stakeholder dei servizi telematizzati la cui implementazione è attualmente in corso.

Si rimanda, per il dettaglio, al paragrafo 4.3 dedicato alle attività di digitalizzazione e reingegnerizzazione.

Nella tabella seguente sono riportati in maniera sintetica i vari indicatori dello stato di salute delle risorse dell'INL precedentemente descritti, con l'indicazione dei valori rilevati a conclusione dell'anno 2022 e delle relative leve di miglioramento.



TABELLA 9 - STATO DELLE RISORSE DELL'INL ANNO 2022

STATO DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	MIGLIORAMENTO ATTESO
<u>Risorse umane</u>	N. personale in servizio al 01/01/2023 (inclusi comandi IN/ esclusi comandi OUT): n. 4.478	Per la distribuzione delle risorse umane per aree di inquadramento si rimanda al par. 2.2 e ai relativi grafici.	Piano triennale dei fabbisogni (sottosezione 3.3 PIAO 2022-2024)	Assunzione di unità di personale nei profili professionali necessari e accrescimento delle competenze specialistiche.
<u>Risorse economico-finanziarie</u>	Per le risorse stanziare e le spese sostenute, si rimanda al par. 2.3.	Per un raffronto tra entrate ed uscite di competenza e di cassa si rimanda al par. 2.3. Stato patrimoniale attivo/passivo in pareggio anni precedenti. Indicatore medio annuo tempestività dei pagamenti: - 6,08 ¹ Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e al MEPA: 96,51% (sede centrale INL) ¹ .	Bilancio consuntivo anno 2022 Circolare n. 2/2019 DFP prot. 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 dell'equilibrio tra attivo e passivo nello stato patrimoniale. Mantenimento dei valori di tempestività di pagamento e del grado di fluidità finanziaria tra entrate e spese. Mantenimento del grado di incidenza del ricorso a Convenzioni Consip e al MePA.
<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. 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 2022-2025 Bilancio preventivo anno 2022	Completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (servizi fonia), per una piena autonomia ICT. Acquisto di attrezzature programmate per il 2023. Implementazione del grado di sicurezza delle reti.
<u>Salute organizzativa</u>	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in modalità agile: 87,84% ^{1,2}	Riorganizzazione, a dicembre 2021, della Struttura centrale in considerazione dell'ampliamento di funzioni dell'INL. Analisi del modello organizzativo ed elaborazione di proposta di aggiornamento dello stesso. Analisi delle declaratorie del nuovo ordinamento professionale ed elaborazione di proposte alle OO.SS.	D.D. n. 42 del 15/12/2021 (Modifica della struttura centrale dell'INL). Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	Proposta di nuova classificazione del personale e di organizzazione dei processi di lavoro (novembre 2022). Definizione della disciplina del lavoro a distanza con adozione di uno specifico Regolamento interno.
<u>Salute professionale</u>	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale: 57% ^{1,2}	Realizzato il Piano straordinario di formazione INL rivolto a tutto il personale in servizio, avviato a novembre 2021 e proseguito fino al 31 dicembre 2022, in ragione dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Agenzia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	Convenzione MLPS/INL 2022-2024. Piano triennale della formazione 2022-2024. Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	Implementazione della formazione del personale neoassunto, già avviata nel 2022. Implementazione delle iniziative formative e di aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro destinate al personale in servizio. Implementazione di eventuali ed ulteriori modalità di attuazione della formazione del personale.



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

STATO DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	MIGLIORAMENTO ATTESO
<u>Salute di genere</u>	Per la distribuzione delle risorse umane per genere e fasce di età, si rimanda al par. 2.2.	% presenza di donne in ruoli apicali: 25%. Soddisfazione generale media dei dipendenti positiva ¹ .	Indagine sul benessere organizzativo anno 2022.	Incremento della % di donne nei ruoli apicali. Attuazione di ulteriori iniziative per la promozione della cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta. Prosecuzione incontri con il CUG c/o il MLPS e definizione delle azioni positive da attuare. Implementazione di ulteriori indagini di benessere organizzativo interno.
<u>Salute relazionale</u>	Stakeholder interni coinvolti nel processo di programmazione o valutazione: 100%. Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale con almeno un colloquio: 95% ¹	Il SMVP prevede la condivisione degli obiettivi con il personale dipendente in fase di assegnazione e procedure di valutazione infrannuale e finale con colloqui individuali. Soddisfazione generale degli utenti per i servizi resi ampiamente positiva ¹ .	Programma della comunicazione 2022. Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato con DD n. 22 del 09/04/21. Indagine customer satisfaction anno 2022. Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	Rilevazione di eventuali criticità del Sistema di misurazione e valutazione della performance per successivo aggiornamento e diffusione della conoscenza dello stesso. Implementazione della comunicazione interna, per accrescere la percezione di appartenenza all'ente del personale INL e la consapevolezza della mission istituzionale. Potenziamento delle competenze comunicative e relazionali nei rapporti istituzionali dell'INL. Realizzazione di indagini di customer satisfaction.
<u>Salute etica</u>	Processi interni oggetto di valutazione del rischio: 100% N. procedimenti penali 2022: 3 ¹ N. procedimenti disciplinari 2022: 24 ¹	Attuazione delle misure di trasparenza e di anticorruzione. Grado di trasparenza dell'Amministrazione: 97,90% (percentuale corrispondente alla proporzione valori attribuibili/valori attribuiti con attestazione OIV 2022) ¹ . Attivata la sezione del sito istituzionale dedicata al "whistleblower".	Convenzione MLPS/INL 2022-2024. Codice di comportamento INL adottato con D.D. n. 4 del 24 gennaio 2022. Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	Tutela dello stato di salute etica ed eventuale aggiornamento del Codice di comportamento INL. Garanzia di un elevato grado di trasparenza dell'INL, attraverso il tempestivo aggiornamento, la completezza e la chiarezza dei dati pubblicati.
<u>Salute digitale</u>	N. applicativi reingegnerizzati + N. processi digitalizzati: 21 ¹	83% di processi digitalizzati rispetto a quelli programmati per il 2022. Servizi erogabili tramite il sito: 0%	Convenzione MLPS/INL.	Aumento del livello di digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi dell'INL. Azioni per l'implementazione della reingegnerizzazione degli applicativi funzionali all'attività ispettiva ed amministrativa.

¹ I valori riportati rilevano la situazione dell'INL al 31/12/2022.
² Per il calcolo è stato considerato come valore del personale INL il numero medio dei dipendenti presenti nel corso dell'anno di riferimento, ottenuto utilizzando il metodo della semisomma descritto nell'articolo 9, comma 2-bis della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011: numero dei dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di rilevazione, sommati al numero dei dipendenti al 31 dicembre dello stesso anno, diviso due.

4.2 Gli obiettivi operativi - risultati conseguiti

Nel presente paragrafo vengono descritti, nell'interesse dei cittadini e degli stakeholder interni ed esterni, i risultati conseguiti dall'Agenzia nel perseguire gli obiettivi operativi attribuiti nell'anno 2022 alle diverse unità organizzative responsabili di livello dirigenziale generale e non.

4.2.1 Obiettivi operativi di I livello - risultati conseguiti

Per l'anno 2022 sono stati adottati dal Direttore dell'INL gli obiettivi operativi definiti nel PIAO 2022-2024 (funzionali alla realizzazione delle linee strategiche sopra descritte) ed illustrati nella tabella seguente, con i relativi indicatori e valori target da conseguire.

Tali obiettivi sono stati assegnati alle Direzioni centrali con la Direttiva di I livello, come descritto nei paragrafi seguenti. Si specifica che tutte le Direzioni centrali sono state assegnatarie anche dei seguenti obiettivi trasversali, per dare il proprio contributo nel:

- *“Fornire indicazioni all'Ufficio competente per l'attivazione di percorsi formativi legati alle attività specifiche della Direzione e di interesse dell'INL, collaborando anche attraverso l'elaborazione di moduli tematici e/o il coinvolgimento diretto di personale della DC in qualità di docente”* (LS3.03), nell'ambito della linea strategica *“Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane”* (LS3);
- *“Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato”* (LS6.01), nell'ambito della linea strategica *“Presidiare la legalità”* (LS6), al fine di individuare i contenuti ed attuare le misure previste nella sezione 2.3 *“Rischi corruttivi e Trasparenza”* di cui al PIAO 2022-2024;
- *“Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato”* (LS6.07) nell'ambito della linea strategica *“Presidiare la legalità”* (LS6), al fine di garantire 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.

TABELLA 10 - OBIETTIVI OPERATIVI I LIVELLO INL (2022-2024)

Linee strategiche	Obiettivi		Indicatori			Valori indicatori				
	Codice	Obiettivo I livello - Descrizione	Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	Efficienza tecnica	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza».	N° comunicati/indicazioni emesse	Numero	6	6	>= target 2022	>= target 2023
	LS1.02	Definire, alla luce dell'analisi del contesto di riferimento e in considerazione degli obiettivi strategici previsti dalla Convenzione MLPS-INL, le linee di indirizzo generale per la vigilanza in materia di rapporti di lavoro, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, da sviluppare nell'anno 2022.	Efficienza tecnica	Predisposizione del documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2022.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	-	-
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	Efficienza tecnica	Definizione di obiettivi di vigilanza degli IIL e ITL utili al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati all'INL in base alla vigente convenzione MLPS-INL.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	Si	Si
	LS1.04	Coordinare l'attività ispettiva per assicurare, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR con riferimento al Piano d'azione nazionale, il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi e in proporzione all'incremento delle risorse.	Efficienza tecnica	Azioni di coordinamento e indicazioni operative mirate alla progressiva attuazione del Piano d'azione nazionale per il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	Si	Si
	LS1.05	Garantire il coordinamento operativo del personale ispettivo in relazione alle attività di controllo, anche per gli aspetti di salute e sicurezza, su specifici settori o fenomeni illeciti o alla realizzazione delle azioni relative alle vigilanze speciali attivate dalla Direzione centrale e con riferimento a novità normative di interesse per l'attività di vigilanza.	Efficienza tecnica	Predisposizione di circolari e/o adozione di indicazioni operative per gli Uffici territoriali mirati ad indirizzare l'attività ispettiva e di verifica.	N° note INL emesse	Numero	-	10	>= target 2022	>= target 2023
	LS1.06	Promuovere iniziative informative in attuazione della campagna prevista dal PNRR per sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori sul disvalore insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare e per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.	Efficienza tecnica	Definizione dell'obiettivo degli IIL e ITL mirato alla realizzazione nelle diverse realtà territoriali di un adeguato volume di iniziative di promozione e prevenzione sul lavoro irregolare.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	Si	Si
	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	Efficienza tecnica	Promozione o adesione ad iniziative transnazionali da realizzare con il supporto di ELA o di altri organismi internazionali (G20, SLIC, etc) o loro attuazione.	N° iniziative promosse o attuate	Numero	2	3	>= target 2022	>= target 2023
Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato	LS2.01	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.	Efficacia	Volume delle note interpretative/operative della disciplina lavoristica.	N° note interpretative più N° istruzioni operative elaborate > del numero baseline	Numero	10	≥10	>= target 2022	>= target 2023
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.01	Coordinare le attività per l'approvazione e l'attuazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).	Efficacia	Coordinamento di azioni per la produzione e approvazione di atti previsti da normative di interesse dell'Ispettorato.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	Si	Si
	LS3.02	Attuare iniziative di informazione/formazione inerenti alla disciplina relativa alla protezione dei dati personali.	Efficacia	Grado di attuazione di iniziative di informazione/formazione interna	N° incontri effettuati	Numero	6	≥6	>= target 2022	>= target 2023
	LS3.03	Fornire indicazioni all'Ufficio competente per l'attivazione di percorsi formativi legati alle attività specifiche della Direzione e di interesse dell'INL, collaborando anche attraverso l'elaborazione di moduli tematici e/o il coinvolgimento diretto di personale della DC in qualità di docente.	Efficacia	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	Si	Si



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

Linee strategiche	Obiettivi		Indicatori			Valori indicatori				
	Codice	Obiettivo I livello - Descrizione	Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.01	Coordinare le attività dell'UPD al fine di assicurare, attraverso l'adozione dei relativi provvedimenti, il rispetto degli obblighi del codice disciplinare, provvedendo altresì ad attivare e monitorare le iniziative volte al recupero dell'eventuale danno erariale.	Efficacia	Azioni di coordinamento per un'efficiente gestione del contenzioso.	N° comunicati/indicazioni emesse.	Numero	-	≥1	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS4.02	Assicurare un'efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della sede centrale INL e coordinare i flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL.	Efficienza economica	Azioni di coordinamento per un'efficiente gestione dei flussi finanziari per acquisti di beni e servizi.	N° comunicati/indicazioni emesse.	Numero	-	≥1	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS4.03	Assicurare un significativo livello di ricorso agli strumenti d'acquisto e di negoziazione messi a disposizione dalle centrali di committenza.	Efficienza economica	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	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS4.04	Coordinare le attività di ricognizione dei fabbisogni degli strumenti informatici per consentire la predisposizione ed attuazione del PIAO.	Efficacia	Coordinamento di azioni per la produzione e approvazione di atti previsti da normative di interesse dell'Ispettorato.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	Si	Si
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal Mips all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	Efficacia	Azioni di coordinamento delle attività per la migrazione dell'ICT.	N° comunicati/indicazioni emesse.	Numero	-	≥1	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS5.02	Proseguire l'attività di informatizzazione dei processi di governo e supporto dell'Ispettorato	Efficacia	Dematerializzazione procedure	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	-	-
Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	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	100
	LS6.02	Monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT.	Efficacia	Monitoraggio delle misure adottate dalle strutture territoriali.	N° richieste di elementi informativi attraverso la compilazione di appositi questionari.	Numero	1	≥ 1	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS6.03	Aggiornare il PTPCT con indicazione delle misure di prevenzione della corruzione da attivare per le aree di rischio individuate, collaborando con la DC competente alla predisposizione ed attuazione del PIAO per quanto di competenza.	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 complessive di elementi da parte di altre strutture.	Numero	4	≥4	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS6.04	Aggiornare la disciplina interna in linea con le previsioni normative in materia di protezione dei dati personali.	Efficienza tecnica	Indicazioni operative sulla disciplina interna concernente gli obblighi di notifica in materia di data breach.	N° di note operative ovvero di specifici incontri di carattere formativo/informativo	Numero	-	2	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS6.05	Potenziare l'attività di audit interno.	Efficacia	Grado di attuazione delle attività di audit interno.	N° relazioni finali di attività di audit interno.	Numero	2	≥ 2	≥ target 2022	≥ target 2023
	LS6.06	Predisporre gli atti di assegnazione di compiti e funzioni ai dirigenti responsabili in materia di protezione dei dati.	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	100
	LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato.	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	100
	LS6.08	Emanare disposizioni ed istruzioni operative per l'effettiva e corretta attuazione della disciplina INL e delle altre disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati.	Efficacia	Volume delle disposizioni ed istruzioni operative elaborate.	N° disposizioni/istruzioni operative elaborate ≥= numero baseline.	Numero	12	≥ 12	≥ target 2022	≥ target 2023

Nei successivi paragrafi vengono, pertanto, descritti ed illustrati in tabelle i risultati conseguiti, in termini di efficienza ed efficacia, da ciascuna Direzione centrale.

La performance della struttura centrale dell'INL è stata mediamente di buon livello, con un pieno grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

4.2.1.1 Obiettivi della Direzione Centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Alla Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro spetta il compito prioritario di coordinamento su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione obbligatoria, anche nei confronti di altre Amministrazioni, nonché in materia di salute e sicurezza sul lavoro in tutti i settori produttivi a seguito dell'estensione della relativa competenza in virtù del D.L. n. 146/2021 convertito nella L. n. 215/2021.

Articolata attualmente in quattro Uffici, la Direzione in esame promuove e gestisce i protocolli e le convenzioni in materia di tutela del lavoro, cura le attività di rilevanza internazionale e i progetti speciali in materia di tutela del lavoro (a valere su fondi nazionali, comunitari o internazionali), pianifica l'attività di vigilanza lavoristica, previdenziale e assicurativa e quella in materia di salute e sicurezza e definisce le vigilanze nazionali e speciali, nonché le direttive di carattere operativo e le linee di condotta per tutto il personale che svolge attività ispettiva. Inoltre, coordina gli organismi di programmazione dell'attività ispettiva, le attività di prevenzione e promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, i servizi all'utenza finalizzati alla tutela e regolazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro, nonché le verifiche amministrative e contabili e gli accertamenti tecnici.

Alla luce delle competenze sopra descritte, e conformemente alle linee strategiche definite nella Convenzione con il MLPS, la Direzione in esame è stata assegnataria di obiettivi operativi volti sia alla programmazione dell'attività di vigilanza (con la redazione del Documento di programmazione⁴⁷ nel quale l'INL definisce annualmente gli obiettivi e le strategie per una efficace gestione della propria mission istituzionale), che all'organizzazione, al coordinamento e alla promozione dell'uniformità degli interventi ispettivi, anche attraverso la definizione delle modalità operative di stretto raccordo tra i lavori della Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza e quelli delle Commissioni regionali.

a) Linea strategica "Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (LS1)

⁴⁷ Pubblicato in data 04/04/2022, consultabile al seguente link [Programmazione attività vigilanza anno 2022 INL](#).

Nel corso del 2022, la Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro ha svolto le azioni di propria competenza mirate all'attuazione della citata Linea strategica *“Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale”*, assicurando a tal fine:

- l'efficace e costante azione di intelligence basata anche sull'approfondita analisi e confronto delle informazioni fornite dalle banche dati;
- la conduzione delle riunioni della Commissione centrale di programmazione della vigilanza e la disamina delle criticità operative segnalate dalle Commissioni regionali di programmazione ai fini dell'individuazione delle più opportune soluzioni;
- i contributi di competenza e l'attivazione di vigilanze mirate alla lotta al lavoro sommerso in coerenza con i lavori del Tavolo tecnico ministeriale al quale è demandato il compito di elaborare il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (PNS) quale obiettivo previsto nel PNRR;
- la realizzazione delle azioni delineate nell'ambito dei progetti *“Su.Pr.Eme.”* e *“A.L.T. Caporalato! – Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro”*, entrambi mirati – in attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato – a prevenire e contrastare i fenomeni del caporalato e del grave sfruttamento lavorativo, nonché a favorire l'inclusione socio-lavorativa dei migranti ed entrambi conclusi nel corso del 2022⁴⁸;
- l'attivazione di numerose vigilanze speciali e /o straordinarie volte a contrastare fenomeni illeciti complessi attraverso un efficace approccio multi-agenzia e a tutelare i lavoratori anche sotto il profilo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

⁴⁸ Nello specifico, nel corso del 2022, sono continuati gli interventi ispettivi delle task-force organizzate nell'ambito dei suddetti progetti, mirati, rispettivamente, a specifiche regioni del Sud (nel solo settore agricolo) e del Centro e Nord Italia (in diversi settori produttivi, specialmente quello agricolo), in cui si è ritenuto opportuno rafforzare l'azione di contrasto in esame. Le citate task-force sono state 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, Carabinieri, Polizia di Stato, GdF, ASL, ecc.); tali azioni sono state supportate dal valido contributo di qualificati mediatori culturali dell'OIM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni), nella fase dell'accesso ispettivo, in quella preparatoria dello stesso e nella presa in carico delle vittime bisognose di protezione e di appositi percorsi di reinserimento socio-lavorativo. All'esito dell'azione di vigilanza svolta dalle citate task-force, nelle 253 settimane di intervento sul territorio nel periodo 2020-2022, sono state controllate n. 22.683 posizioni lavorative, di cui n. 5.567 risultate irregolari. Il 36,7 % dei lavoratori è risultato occupato in nero e n. 587 sono risultati vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo, con il conseguente deferimento di n. 96 trasgressori alla competente autorità giudiziaria. In n. 598 casi i lavoratori sono stati assistiti dall'OIM e n. 239 di essi hanno ottenuto il permesso di soggiorno quali vittime di sfruttamento lavorativo e/o sono in attesa del parere favorevole della Procura della Repubblica. Nell'attuazione da parte del personale ispettivo degli ITL delle iniziative di prevenzione e promozione, di cui all'art. 8 D.lgs. n. 124/2004, sono stati infine effettuati n. 82 incontri indirizzati ad associazioni datoriali, sindacati consulenti del lavoro, associazioni, scuole e università, con il coinvolgimento di oltre 3.000 persone. Si segnala, infine, l'avvio del nuovo Progetto *“A.L.T. Caporalato D.U.E.”*, di durata biennale, operativo dal 1° dicembre 2022, che vede l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni, nuovamente impegnati a realizzare azioni di contrasto e tutela delle vittime secondo il modello multi-agenzia.

- il costante e proficuo contributo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in occasione dell'adozione - con D.D. n. 221 del 19.12.2022 - del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (PNS) per il triennio 2023-2025, attuativo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), missione 5, componente 1 - sez. dedicata alle politiche del lavoro, mediante la predisposizione di documenti tecnici volti ad agevolare la realizzazione di azioni specifiche finalizzate a prevenire e contrastare il lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia;
- il monitoraggio costante dei risultati delle azioni ispettive attraverso gli applicativi informatici attualmente in uso e il dialogo continuo con le strutture territoriali;
- la conduzione di vigilanze c.d. tecniche/"speciali" (vigilanze amministrativo-contabili, vigilanze patronati, vigilanze autotrasporto), curandone l'attuazione attraverso atti di coordinamento, monitoraggio ed elaborazione dei dati delle relative verifiche e delle attività di accertamento;
- il contributo all'attività internazionale attraverso l'intervento con propri qualificati rappresentanti alle riunioni in sede europea e internazionale, lo scambio di informazioni, procedure e buone prassi in materia di ispezione del lavoro e l'attiva partecipazione ad attività di vigilanza concertate o congiunte e a campagne informative promosse dall'ELA e dallo SLIC;
- la partecipazione in seno ai diversi Enti e Ministeri ed il contributo alla definizione e predisposizione di atti di pianificazione e di coordinamento, anche relativi alle competenze Stato-Regioni in ordine ai profili di vigilanza nel settore della salute e sicurezza sul lavoro;
- la partecipazione agli incontri istituzionali ed alle azioni di sensibilizzazione ed armonizzazione sulle tematiche e sui valori della salute e sicurezza in ogni ambiente di vita, studio e lavoro per coloro che operano nella realtà scolastica, contribuendo alla definizione di accordi tra le Amministrazioni competenti in relazione ai tirocini extracurricolari e ai percorsi formativi scuola-lavoro (con riferimento anche ai profili di controllo in materia di sicurezza) ed alla concreta modalità di realizzazione delle attività formative. Si segnala, in merito, il Protocollo d'intesa per la promozione e la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento⁴⁹, con l'obiettivo di ridurre sistematicamente gli eventi infortunistici tramite

⁴⁹ Siglato il 26 maggio 2022 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Istruzione, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'INAIL.

l'utilizzo strategico di efficaci azioni di formazione e informazione destinate ai dirigenti scolastici, ai docenti e a tutti gli studenti.

In relazione ai lavori della Cabina di Regia – Rete del lavoro agricolo di qualità⁵⁰, 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 Ispettivi⁵¹; è stata inoltre assicurata la partecipazione, in modalità telematica, a n. 9 riunioni della Cabina di Regia.

Nell'anno di riferimento sono stati, inoltre, realizzati n. 4 monitoraggi inerenti alle vigilanze effettuate nell'anno 2022 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**, 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). Altresì, è stato fornito il necessario supporto di competenza in relazione all'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.

In merito alle verifiche ispettive sull'organizzazione e sulle attività svolte dagli Istituti di patronato e di assistenza sociale⁵², 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. Analogamente, sono state fornite le indicazioni necessarie al personale

⁵⁰Ex 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.

⁵¹Nell'anno di riferimento sono state emesse n. 70 note dirette agli Uffici interessati per la raccolta dei dati, e sono state notificate n. 48 note alla Cabina di Regia.

⁵²Prevista 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

ispettivo coinvolto nelle attività di accertamento relative ai controlli amministrativo contabili sui finanziamenti concessi a favore degli enti beneficiari nell'ambito delle iniziative condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ed è stato agevolato il raccordo con le competenti Direzioni generali del Ministero del lavoro.

Si segnala anche l'iniziativa di vigilanza e di enforcement, avviata in materia di prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici (DMS), aderendo agli obiettivi programmati nel triennio 2020-2022 dal Comitato degli Alti Responsabili degli Ispettorati del Lavoro (SLIC) per affrontare i rischi emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro, con il proposito principale di rafforzare l'applicazione delle disposizioni legislative nazionali che disciplinano l'ergonomia e le condizioni di lavoro psicosociali funzionali ad ambienti di lavoro sostenibili per tutti i lavoratori, senza distinzione di età e di genere. L'iniziativa, nel settore dell'edilizia e nel settore relativo alle attività di trasporto e corriere, ha incrementato le analisi e il materiale informativo realizzati in collaborazione con EU-OSHA e i suoi focal points nazionali per stimolare un'efficace collaborazione tra gli stakeholders facilitando lo scambio di informazioni, di conoscenze e buone pratiche per prevenire e ridurre l'insorgenza dei disturbi muscolo scheletrici nei luoghi di lavoro, promuovendo la valutazione del rischio e le corrette ed efficaci misure di gestione della SSL e favorendo l'obiettivo della prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici.

La Direzione ha, infine, curato la redazione e diramazione di note operative e circolari interpretative volte alla più efficace e uniforme attività di vigilanza, fornendo delucidazioni e istruzioni utili ai fini applicativi della normativa vigente, ovvero di comunicazione dell'attività dell'Ispettorato.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento alla Direzione centrale per la Tutela, la Vigilanza e la Sicurezza del lavoro:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2022-2024) ed i rispettivi pesi in percentuale;
- ✓ gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l'anno in esame;
- ✓ i risultati conseguiti, con indicazione degli scostamenti rispetto ai valori *target* per l'anno 2022.

TABELLA 11 - OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE PER LA TUTELA, LA VIGILANZA E LA SICUREZZA 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 2022	% di conseguimento (annuale) ¹	% di scostamento (annuale) ²	Punteggio conseguito	
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	14,0%	Efficienza tecnica	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza».	N° comunicati/indicazioni emesse	Numero	6	6	100%	0%	14,0%	Sono state tenute n. 6 riunioni della Commissione centrale tenutesi nei mesi di gennaio, febbraio, aprile, giugno, settembre e novembre 2022.
	LS1.02	Definire, alla luce dell'analisi del contesto di riferimento e in considerazione degli obiettivi strategici previsti dalla Convenzione MLPS-INL, le linee di indirizzo generale per la vigilanza in materia di rapporti di lavoro, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, da sviluppare nell'anno 2022.	14,0%	Efficienza tecnica	Predisposizione del documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2022.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	14,0%	Il documento di programmazione della vigilanza è stato adottato e diramato agli uffici con nota prot. n. 2016 del 04/04/2022.
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	14,0%	Efficienza tecnica	Definizione di obiettivi di vigilanza degli IIL e ITL utili al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati all'INL in base alla vigente convenzione MLPS-INL.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	14,0%	Note esplicative di comunicazione degli obiettivi.
	LS1.04	Coordinare l'attività ispettiva per assicurare, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR con riferimento al Piano d'azione nazionale, il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi e in proporzione all'incremento delle risorse.	14,0%	Efficienza tecnica	Azioni di coordinamento e indicazioni operative mirate alla progressiva attuazione del Piano d'azione nazionale per il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	14,0%	Partecipazione fattiva ai lavori del tavolo tecnico al quale sono stati forniti i contributi di competenza. Nelle more delle indicazioni che perverranno dal tavolo è stata comunque prevista la lotta al sommerso nel documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2022 e l'attivazione di vigilanze mirate al fenomeno in questione. Con D.M. n. 221 del 19 dicembre 2022 è stato adottato il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (PNS) per il triennio 2023-2025, il quale costituisce il primo traguardo nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5, Componente 1, sezione dedicata alle politiche del lavoro.
	LS1.05	Garantire il coordinamento operativo del personale ispettivo in relazione alle attività di controllo, anche per gli aspetti di salute e sicurezza, su specifici settori o fenomeni illeciti o alla realizzazione delle azioni relative alle vigilanze speciali attivate dalla Direzione centrale e con riferimento a novità normative di interesse per l'attività di vigilanza.	20,0%	Efficienza tecnica	Predisposizione di circolari e/o adozione di indicazioni operative per gli Uffici territoriali mirati ad indirizzarne l'attività ispettiva e di verifica.	N. note INL emesse	Numero	-	10	100%	+20%	20,0%	Sono state attivate n. 12 vigilanze speciali e/o straordinarie con apposite note volte a contrastare fenomeni illeciti complessi di particolare disvalore sociale, anche con riferimento a specifici settori. In materia di salute e sicurezza sono state fornite indicazioni operative al fine di prevenire i rischi da calore, sui piani di carico nei cantieri edili, in materia di protezione sanitaria dei lavoratori e della popolazione contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti (Decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101); parere in merito alla effettuazione delle verifiche periodiche ai sensi dell'art. 71 del decreto legislativo n. 81 del 2008; parere sulla redazione del DUVRI e del DVR da parte dell'impresa individuale senza dipendenti; parere relativo ai ponteggi usati. Sono state diramate note operative con istruzioni in ordine all'installazione di impianti audiovisivi ex art. 4 L. 300/1970, ed in materia di verifiche patronati e di verifiche amministrativo-contabili.

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 2022	% di conseguimento (annuale) ¹	% di scostamento (annuale) ²	Punteggio conseguito		
	LS1.06	Promuovere iniziative informative in attuazione della campagna prevista dal PNRR per sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori sul disvalore insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare e per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.	5,0%	Efficienza tecnica	Definizione dell'obiettivo degli IIL e ITL mirato alla realizzazione nelle diverse realtà territoriali di un adeguato volume di iniziative di promozione e prevenzione sul lavoro irregolare.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	5,0%	Con nota prot. 2199_2022 la DC Tutela ha assegnato agli ITL l'obiettivo di attivare almeno 5 iniziative di promozione e prevenzione a livello provinciale. In attuazione di tale obiettivo nel corso del 2022 sono stati complessivamente realizzati n. 668 incontri mirati ad illustrare le principali novità normative ed interpretative, approfondendo anche rilevanti questioni di carattere generale, connesse ai profili operativi in materia di lavoro e legislazione sociale. Delle citate iniziative, n. 565 hanno coinvolto i tradizionali stakeholders e n. 103 gli istituti scolastici, coinvolgendo complessivamente n. 49.821 destinatari.	
	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	10,0%	Efficienza tecnica	Promozione o adesione ad iniziative transnazionali da realizzare con il supporto di ELA o di altri organismi internazionali (G20, SLIC, etc) o loro attuazione.	N iniziative promosse o attuate	Numero	2	3	100%	+133%	10,0%	Ispezione nel settore trasporto su strada in collaborazione con la Slovenia a VICENZA 13 giugno 2022 nell'ambito delle Settimane "Truck & Bus Action Weeks – Ispezioni sulle strade europee" con il supporto ELA; staff exchange ELA IT-FR 20-22 giugno; SLIC Thematic Day 11 maggio; SLIC Evaluation DANIMARCA 29 maggio-3 giugno; Prot. 1842 del 25/3/2022 - INL ha aderito alla campagna SLIC di vigilanza internazionale per la prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici; Towards a multilateral cooperation between FR, ES, IT and PT in Marcy l'Etoile (Francia) il 12-13 dicembre 2022. Partecipazione alla campagna di vigilanza e di enforcement marzo-giugno 2022, promossa da EU OSHA per la prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici (DMS), in adesione agli obiettivi 2020-2022 programmati dallo SLIC.	
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.03	Fornire indicazioni all'Ufficio competente per l'attivazione di percorsi formativi legati alle attività specifiche della Direzione e di interesse dell'INL, collaborando anche attraverso l'elaborazione di moduli tematici e/o il coinvolgimento diretto di personale della DC in qualità di docente.	3,0%	Efficacia	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.	
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%	3,0%	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%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.	
Totale pesi			100%										Totale punteggio conseguito	100%

¹ Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dal rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

² Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dalla differenza percentuale tra il valore realizzato nell'anno (B) e il valore atteso nell'anno (C), rispetto il valore atteso (C): $V=((B-C)/C) * 100$

4.2.1.2 Obiettivi della Direzione Centrale Amministrazione finanziaria e logistica

Alla Direzione centrale Amministrazione finanziaria e logistica spetta il compito prioritario di curare le attività in materia di pianificazione, programmazione e gestione del bilancio, e, altresì, di pianificare e gestire i flussi finanziari e le procedure per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture secondo il modello organizzativo adottato dall'Ispettorato.

La Direzione, articolata in quattro Uffici, cura inoltre i servizi generali di funzionamento, la logistica per la sede centrale e il coordinamento in merito alle sedi territoriali del lavoro, nonché la progettazione, lo sviluppo, la gestione e la manutenzione delle infrastrutture tecnologiche.

In merito alla logistica, la Direzione si occupa della gestione e del coordinamento del patrimonio immobiliare in locazione passiva, coordinando le procedure per le fasi di ricerca e di acquisizione degli immobili per l'allocatione degli Uffici territoriali; provvede, altresì, al monitoraggio delle superfici delle sedi ai fini della razionalizzazione degli spazi e della previsione triennale dei fabbisogni allocativi.

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

Alla luce delle competenze sopra descritte, e in linea con le linee strategiche definite nella Convenzione MLPS-INL vigente, la Direzione ha assicurato nel periodo in esame una efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della sede centrale INL, nonché il coordinamento dei flussi finanziari per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL, in linea con la pianificazione, programmazione e gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari definiti per il 2022.

Nello specifico, a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2022, sono state assegnate le risorse finanziarie agli Uffici territoriali, con conseguente monitoraggio della spesa e del relativo andamento, anche con riguardo agli acquisti finalizzati al funzionamento della sede centrale.

Inoltre, la Direzione si è occupata di 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...), incentivando, nel caso di procedure di affidamento sotto la soglia comunitaria, il ricorso agli strumenti d'acquisto e negoziazione messi a disposizione da Consip S.p.A.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 42 del Regolamento di contabilità dell'Ente, sono proseguite le attività sia di registrazione sull'apposito sistema dei beni mobili e del materiale di

facile consumo acquistati dall'Amministrazione, sia di distribuzione del materiale agli Uffici sulla base delle richieste da questi presentate. A tal fine, per l'asseverazione delle spese sostenute in ottemperanza alla disciplina recata all'art. 1, commi 590 e seguenti della L. n. 160/2019, è stata sviluppata una apposita reportistica da rendere all'Organo di controllo interno.

Inoltre, è stato avviato e concluso l'iter per l'approvazione del Conto Consuntivo 2021⁵³.

Al fine di disporre di un unico archivio digitale centralizzato⁵⁴, ottimizzando le ricerche relative ai singoli fascicoli ispettivi, e al contempo ottenere una razionalizzazione degli spazi nel rispetto del parametro mq/addetto⁵⁵, è stata data continuità al progetto (avviato a giugno 2020) di dematerializzazione e successiva conservazione digitale della documentazione cartacea concernente il "Processo Vigilanza".

Sono state fornite agli Uffici territoriali indicazioni per attuare la procedura di scarto d'archivio documentale di competenza di questo Ispettorato, mediante la predisposizione di opportune Linee Guida, condivise con la competente Direzione generale del Ministero della cultura, al fine della corretta e univoca applicazione della normativa di riferimento.

Inoltre, a seguito dell'incremento del fabbisogno allocativo dovuto alle assunzioni di nuovo personale, è stato attuato per la sede centrale un piano di razionalizzazione degli spazi che ha previsto una nuova riallocazione degli Uffici e delle diverse postazioni di lavoro.

Infine, per supportare gli Uffici dell'INL nella predisposizione delle procedure di gara e di agevolare l'introduzione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) in tutte le procedure di acquisto di beni, di affidamento di servizi e di lavori, sono state elaborate specifiche linee guida con l'obiettivo di promuovere la diffusione e l'adozione dei Green Public Procurement (GPP) nell'ambito dell'INL.

b) Linea strategica "Favorire lo sviluppo tecnologico" (LS5)

In conformità alla linea strategica "Favorire lo sviluppo tecnologico", la Direzione ha coordinato le attività (già avviate nel corso del 2021) per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie, ai fini del raggiungimento della piena autonomia ICT.

Nello specifico si è provveduto a:

⁵³ Approvato con delibera n. 1/2022 dal C.d.A. e riscontrato positivamente dalla RGS (Cfr. nota RGS prot. n. 14094 del 14 luglio 2022), cui ha fatto seguito l'approvazione da parte del MLPS con nota del Gabinetto del Ministro prot. n. 0010472 del 22-07-2022.

⁵⁴ In attuazione a quanto previsto dall'art. 44, comma 1 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D. Lgs. n. 82/2005) e delle Regole Tecniche in materia di conservazione del predetto Codice.

⁵⁵ Come previsto dall'art. 2, comma 222 della L. 191/2009.

- completare la migrazione della componente network di tutte le sedi dell'INL, raggiungendo la piena autonomia dell'infrastruttura di rete;
- completare la migrazione dell'infrastruttura di identity management per la gestione sicura delle utenze del personale INL;
- migrare l'infrastruttura per la rilevazione delle timbrature del personale (lettori badge nelle sedi e server centralizzati), completando la piena autonomia della gestione del personale (gestionale HR) rispetto al Ministero;
- effettuare la migrazione del servizio di file sharing (cartelle di rete) entro la scadenza concordata con il MLPS (30 giugno), nell'ambito della migrazione dei servizi legacy.

Tutte le operazioni di migrazione sono state pianificate di concerto con il MLPS, predisponendo apposite note tecniche e indicazioni operative per gli Uffici e per il personale INL, coordinando anche l'attività dei diversi fornitori INL coinvolti nelle specifiche progettualità.

Nel corso del 2022 è stata, inoltre, effettuata la migrazione alla nuova infrastruttura Cloud Azure di INL, al fine di migliorare l'efficienza e supportare al meglio l'avanzamento delle progettualità applicative in corso. È stata, altresì, curata l'evoluzione dell'infrastruttura di cloud computing e delle relative piattaforme tecnologiche, al fine di supportare le progettualità relative agli sviluppi applicativi per il completamento della migrazione dal MLPS e per l'implementazione dei nuovi servizi istituzionali, quali il Portale Nazionale del Sommerso, la piattaforma PagoPA e i nuovi servizi in cooperazione applicativa.

Contemporaneamente è stata anche condotta l'attività progettuale per la realizzazione del nuovo sito di Disaster Recovery (il cui completamento è previsto entro il primo semestre 2023), al fine di garantire la continuità operativa delle infrastrutture ICT dell'INL, ed è proseguita, inoltre, l'attività progettuale e di acquisizione delle componenti e dei servizi necessari alla completa migrazione della fonia.

Nell'ambito dell'evoluzione degli strumenti tecnologici in uso ad INL, è stato attivato il servizio di firma digitale remota per il personale dell'area Funzionari, al fine di agevolare lo svolgimento in modalità digitale e dematerializzata delle attività istituzionali, con un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi connessi.

Sono state effettuate, altresì, le attività finalizzate all'acquisizione di beni e servizi in ambito ICT funzionali all'operatività dell'amministrazione, con particolare riferimento ai servizi professionali per la gestione della nuova infrastruttura INL e dei sistemi in Cloud e per il monitoraggio e presidio della sicurezza informatica, all'adeguamento della dotazione di dispositivi informatici per il personale, al rinnovo dei servizi di firma digitale remota,

conservazione digitale e all'ampliamento ed adeguamento dei servizi di trasporto dati e quant'altro necessario.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento alla Direzione centrale Amministrazione finanziaria e logistica:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2022-2024) ed i rispettivi pesi in percentuale;
- ✓ gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l'anno in esame;
- ✓ i risultati conseguiti, con indicazione degli scostamenti rispetto ai valori *target* per l'anno 2022.



TABELLA 12 - OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA E LOGISTICA

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note	
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	% di conseguimento (annuale)	% di scostamento (annuale)	Punteggio conseguito		
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.03	Fornire indicazioni all'Ufficio competente per l'attivazione di percorsi formativi legati alle attività specifiche della Direzione e di interesse dell'INL, collaborando anche attraverso l'elaborazione di moduli tematici e/o il coinvolgimento diretto di personale della DC in qualità di docente.	3,0%	Efficacia	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	SI	100%	0%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.	
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.02	Assicurare un'efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della sede centrale INL e coordinare i flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL.	35,0%	Efficienza economica	Azioni di coordinamento per un'efficiente gestione dei flussi finanziari per acquisti di beni e servizi.	N. comunicati/indicazioni emesse.	Numero	-	≥1	100%	+300%	35,0%	È stato formalizzato per le DD.CC. il processo di spesa, con particolare riferimento alla richiesta di acquisto per l'avvio del relativo procedimento di approvvigionamento di beni e servizi. Sono state fornite indicazioni, propedeutiche per l'avvio della procedura di acquisto di beni e servizi, nonché delle preventive verifiche da effettuare per accertare le disponibilità sui conti di bilancio. Per il territorio, inoltre, si è provveduto a dettagliare le più frequenti tipologie di spesa in base alla loro natura per uniformare i comportamenti dei singoli Uffici. Sono stati emanati, pertanto, nel periodo di riferimento n. 4 comunicati	
	LS4.03	Assicurare un significativo livello di ricorso agli strumenti d'acquisto e di negoziazione messi a disposizione dalle centrali di committenza.	3,0%	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%	+13,64%	3,0%	È stato fatto ricorso agli strumenti messi a disposizione da Consip S.p.A. (Convenzioni, Accordi Quadro, MePA, Contratti Quadro) per il 90,91% delle procedure complessive (n. 50 su 55) affidate per acquisto di beni e servizi in sede centrale.	
	LS4.04	Coordinare le attività di ricognizione dei fabbisogni degli strumenti informatici per consentire la predisposizione ed attuazione del PIAO.	5,0%	Efficacia	Coordinamento di azioni per la produzione e approvazione di atti previsti da normative di interesse dell'Ispettorato.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	SI	100%	0%	5,0%	Sono state organizzate più iniziative volte alla rilevazione dei fabbisogni di dispositivi utili all'attività delle sedi.	
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal Mips all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	48,0%	Efficienza tecnica	Azioni di coordinamento delle attività per la migrazione dell'ICT.	N. comunicati/indicazioni emesse.	Numero	-	≥1	100%	+500%	48,0%	Sono stati emanati n. 6 comunicati/indicazioni. Note tecniche ed indicazioni operative per il coordinamento delle attività di migrazione delle componenti network, lettori badge, servizio file sharing, avvio nuovo supporto help desk INL.	
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%	3,0%	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%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.	
Totale pesi			100%							Totale punteggio conseguito			100%	

¹ Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dal rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

² Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dalla differenza percentuale tra il valore realizzato nell'anno (B) e il valore atteso nell'anno (C), rispetto il valore atteso (C): $V=((B-C)/C) * 100$

4.2.1.3 Obiettivi della Direzione Centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione

Alla Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione spetta il compito di coordinare le attività connesse alla pianificazione strategica e all'attuazione del ciclo della performance in tutte le fasi, nonché di provvedere al controllo di gestione, alla mappatura e alla modellizzazione dei processi organizzativi, per verificarne l'adeguatezza e proporre eventuali interventi correttivi, coordinando altresì le attività di analisi e di studio al fine di migliorare i processi strategici, gestionali ed operativi e i servizi da fornire.

La Direzione, articolata in quattro Uffici, gestisce, altresì, le risorse umane dell'INL, ovvero il reclutamento, lo stato giuridico, la mobilità territoriale, i procedimenti disciplinari (tramite l'UPD), il personale dirigenziale degli uffici del territorio, la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali, nonché il coordinamento con altri Enti ed Amministrazioni ai fini dell'integrazione dei sistemi informatici.

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

Alla luce delle competenze sopra descritte, e in coerenza con la linea strategica definita nella Convenzione MLPS-INL, la Direzione è stata assegnataria dell'obiettivo operativo di coordinamento delle attività per l'approvazione e l'attuazione del già citato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'INL per il triennio 2022-2024⁵⁶.

In merito alla gestione delle Risorse Umane ed alle principali attività ad essa correlate, sono state fondamentali quelle volte ad incrementare il numero di personale in servizio all'INL, considerato l'accrescimento del deficit di risorse organiche avutosi nel corso degli ultimi anni.

A conclusione delle procedure concorsuali^{57,58} nell'anno 2022 sono stati immessi in ruolo n. 296 funzionari e n. 360 ispettori; ciò ha significato l'inizio dell'azione di risanamento del deficit di organico, fornendo anche, tramite l'aumento degli ispettori, lo strumento per conseguire uno degli obiettivi indicati nel PNRR.

Diverse, inoltre, le attività curate nell'anno in esame dalla Direzione per una efficiente ed efficace gestione delle Risorse Umane, tra cui la costante alimentazione della banca dati del personale (il modulo “Anagrafica dei dipendenti” del sistema HR), mediante l'inserimento e

⁵⁶ Adottato nel rispetto dei termini con DD n. 39 del 30/06/2022 e aggiornato nella sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” con D.D. n. 45 del 29/09/2022.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ 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.

l'aggiornamento giornaliero dei dati afferenti al personale dell'Amministrazione, e la definizione delle procedure finalizzate a:

- la ricognizione e l'aggiornamento della banca dati del personale INL e anche per la copertura delle quote d'obbligo⁵⁹;
- il trasferimento per mobilità nel ruolo INL del personale già in comando presso gli uffici centrali e territoriali dell'INL⁶⁰;
- il distacco del personale interessato presso gli Uffici del territorio e, su richiesta, la proroga dei distacchi già in essere;
- la mobilità territoriale per tutti i dipendenti che avevano richiesto, con l'interpello n. 14004 del 31/08/2021, il trasferimento presso un'altra sede dell'INL;
- l'istruttoria e la definizione delle istanze di comando presso altre Pubbliche Amministrazioni presentate dal personale dipendente, nonché da appartenenti ad altre amministrazioni per ottenere un comando presso l'INL;
- l'attività di istruttoria su PASSWEB finalizzata alla corresponsione della pensione e delle indennità di fine servizio comunque denominata, in prodromica al collocamento a riposo del personale;
- l'emissione dei provvedimenti di cessazione per dimissioni o d'ufficio del personale di tutto l'INL.

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

Con riferimento alle modalità organizzative delle attività lavorative, è proseguito anche nel 2022 il ricorso al lavoro in modalità agile, fornendo costantemente e tempestivamente agli Uffici territoriali e centrali le indicazioni utili per l'esatta organizzazione degli Uffici stessi e un'efficiente gestione dell'azione amministrativa.

Durante tutto l'anno sono proseguite, inoltre, le relazioni con le OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Centrali, in uno spirito di aperto e costruttivo dialogo per la definizione di diverse

⁵⁹ Ai sensi dell'art. 3 e dell'art. 18, comma 2, della L. 12, marzo 1999, n. 68.

⁶⁰ La procedura di mobilità, attivata ai sensi dell'art. 30 comma 2 bis d.lgs. 165/2001 mediante il bando di mobilità n. 170 del 28/06/2022, ha portato all'immissione nel ruolo INL di n. 12 unità (di area seconda) a decorrere dal 01/12/2022: si tratta di personale già in comando presso l'INL che in occasione della procedura straordinaria di mobilità, prevista dall'art. 6, comma 3, del decreto-legge n. 36/2022 e compresa nel bando di mobilità sopra indicato, è passato nei ruoli dell'INL. La procedura di assunzione per mobilità avviata con il bando n. 170 si è poi conclusa nel 2023 per un numero complessivo di 55 unità in servizio (50 di Area II, 5 Di Area III).

tematiche, tra cui la sottoscrizione degli accordi integrativi in materia di Fondo Risorse Decentrate 2021 e il nuovo sistema delle famiglie professionali.

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

La Direzione ha garantito, nell’ambito delle proprie competenze, un’efficiente gestione del contenzioso tramite l’Ufficio UPD al fine di assicurare, attraverso l’adozione dei relativi provvedimenti, anche il rispetto degli obblighi del codice disciplinare.

La Direzione ha curato, altresì, tutti gli adempimenti previsti dal ciclo della performance, nel rispetto delle scadenze e delle previsioni legislative, con la redazione degli atti e documenti all’uopo necessari.

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

In coerenza con la linea strategica definita nella Convenzione MLPS-INL, e in prosecuzione con quanto effettuato nel precedente anno, la Direzione in esame ha coordinato e curato le attività di digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi operativi dell’INL, proseguendo lo sviluppo informatico e la conduzione del parco applicativo dell’INL.

In particolare, sono stati avviati gli sviluppi di applicativi afferenti alla gestione delle risorse umane o funzionali all’attività ispettiva, nonché la progettazione del nuovo sito istituzionale, con contestuale migrazione dei contenuti del sito legacy.

Per un approfondimento delle attività svolte si rimanda al paragrafo 4.3 del presente documento.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento alla Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2022-2024) ed i rispettivi pesi in percentuale;
- ✓ gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l’anno in esame;
- ✓ i risultati conseguiti, con indicazione degli scostamenti rispetto ai valori *target* per l’anno 2022.

TABELLA 13 - OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE IDENTITÀ PROFESSIONALE, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note	
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	% di conseguimento (annuale)	% di scostamento (annuale)	Punteggio conseguito		
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.01	Coordinare le attività per l'approvazione e l'attuazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).	35,0%	Efficacia	Coordinamento di azioni per la produzione e approvazione di atti previsti da normative di interesse dell'Ispektorato.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	35,0%	Il PIAO è stato adottato con DD n. 39 del 30/06/2022 e aggiornato nella sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" con D.D. n. 45 del 29/09/2022.	
	LS3.03	Fornire indicazioni all'Ufficio competente per l'attivazione di percorsi formativi legati alle attività specifiche della Direzione e di interesse dell'INL, collaborando anche attraverso l'elaborazione di moduli tematici e/o il coinvolgimento diretto di personale della DC in qualità di docente.	3,0%	Efficacia	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	3,0%		Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.01	Coordinare le attività dell'UPD al fine di assicurare, attraverso l'adozione dei relativi provvedimenti, il rispetto degli obblighi del codice disciplinare, provvedendo altresì ad attivare e monitorare le iniziative volte al recupero dell'eventuale danno erariale.	30,0%	Efficacia	Azioni di coordinamento per un'efficiente gestione del contenzioso.	N° comunicati/indicazioni emesse.	Numero	-	≥1	100%	+100%	30,0%	Sono stati emessi n. 2 comunicati/indicazioni.	
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.02	Proseguire l'attività di informatizzazione dei processi di governo e supporto dell'Ispektorato.	26,0%	Efficacia	Dematerializzazione procedure.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	26,0%	Riproporzionamento del diritto di fruizione di alcuni istituti contrattuali in ragione di rapporti di lavoro part-time; - Miglioramento della gestione dei codici timbro; - Miglioramento della gestione delle chiusure periodiche e annuali; - Revisione dei tetti di fruizione massima del credito di flessibilità; - Integrazione del modulo Richieste con il Sistema di Notifiche; - Gestione del completamento della pausa pranzo in caso di prosecuzione della prestazione lavorativa per straordinario o "impossibilità a sospendere l'attività per ragioni di servizio"; - Integrazione della reportistica in materia HR per il monitoraggio degli istituti contrattuali in sede di gestione delle partite contabili.	
Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT 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%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.	
	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%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.	
Totale peso			100%							Totale punteggio conseguito			100%	

¹ Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dal rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

² Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dalla differenza percentuale tra il valore realizzato nell'anno (B) e il valore atteso nell'anno (C), rispetto il valore atteso (C): $V=((B-C)/C) * 100$

4.2.1.4 Obiettivi della Direzione Centrale Coordinamento giuridico

Alla Direzione centrale Coordinamento giuridico spetta il compito prioritario di fornire supporto tecnico-giuridico in ordine ai profili interpretativi e applicativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale, predisponendo apposite circolari e note interpretative, e di curare gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione⁶¹, di audit interno e risk management, in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni⁶², nonché in materia di protezione dati personali.

La Direzione, articolata in tre Uffici, coordina, altresì, il Centro studi attività ispettiva⁶³ e l'attività del contenzioso degli Uffici territoriali; provvede, inoltre, al coordinamento tecnico-giuridico in relazione agli atti demandati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, agli atti parlamentari di sindacato ispettivo nonché alle eventuali proposte di modifica normativa.

È compito, altresì, della Direzione garantire, nell'ambito delle proprie competenze, l'adozione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, potenziando anche l'attività di audit.

a) Linea strategica “Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell’attività dell’Ispettorato” (LS2)

Alla luce delle competenze sopra descritte, e in coerenza con la linea strategica definita nella Convenzione MLPS-INL, alla Direzione compete l'obiettivo operativo finalizzato all'elaborazione di circolari e 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, nonché istruzioni operative in ragione delle esigenze di chiarimento pervenute dal territorio, anche per garantire il coordinamento e l'uniformità delle attività dell'INL.

Nello specifico, per l'attività di coordinamento ed informazione di cui sopra si è provveduto nell'anno in esame a:

- emanare note interpretative sotto forma di FAQ ed istruzioni operative concernenti l'obbligo di comunicazione per i lavoratori autonomi occasionali introdotto dall'art. 13 del D.L. 146/2021, convertito in Legge n. 215/2021;
- predisporre note interpretative concernenti la disciplina della codatorialità, nonché

⁶¹ Ai sensi della L. n. 190/2012.

⁶² Ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

⁶³ Previsto dall'art. 9 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2014.

- l'obbligo delle comunicazioni UNIRETE per le aziende che intendono far ricorso a tale regime di impiego della manodopera come previsto dagli artt. 30 e 31 del D.lgs. 276/03;
- redigere numerosi pareri in materia di condizioni per rilascio di permessi di lavoro per cittadini extracomunitari, nonché in materia di distacco transnazionale;
 - fornire indicazioni agli Uffici territoriali in materia di tirocini, a seguito della modifica della relativa disciplina operata con l'art. 1, commi da 721 a 726, Legge n. 234/2021, e prime indicazioni in relazione al D.lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto trasparenza), emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea;
 - trasmettere chiarimenti agli Uffici territoriali in materia di interdizione ante/post partum dal lavoro in ambito scolastico (art. 17, comma 2 lett. b) e c), del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.), con particolare riferimento al periodo di interruzione delle attività scolastiche ed inizio della pausa estiva.

È stato, altresì, realizzato e pubblicato un compendio - successivamente aggiornato - riepilogativo sulla disciplina della maxisanzione per lavoro nero⁶⁴ e sono state diramate, infine, indicazioni concernenti le modalità ed il rispetto degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza.

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

In merito alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, la Direzione fornisce il proprio contributo anche tramite la promozione di iniziative di informazione/formazione inerenti alla disciplina della protezione dei dati personali, a cura dell'Ufficio competente in materia.

Nello specifico, nel 2022 sono state organizzate le seguenti sessioni di informazione/formazione: n. 8 per tutti i Dirigenti dell'Ispettorato su specifiche tematiche in materia di protezione dei dati personali, n. 4 per i Dirigenti IIL e ITL in ordine alle modifiche apportate al Regolamento INL sulla protezione dei dati personali, n. 2 per i Dirigenti IIL in materia di data breach. Nella Intranet è stata altresì caricata una videolezione registrata a cura del DPO in materia di incidenti di sicurezza, fruibile in qualsiasi momento da tutti i dipendenti dell'INL.

c) Linea strategica “Presidiare la legalità” (LS6)

In coerenza con la linea strategica definita nella Convenzione MLPS-INL, la Direzione ha

⁶⁴ Ai sensi dell'art. 3 D.L. 12/2002, convertito in Legge n. 73/2002, e ss.mm.

garantito, nell'ambito delle proprie competenze, l'adozione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; tramite il competente Ufficio II - Audit interno, anticorruzione e trasparenza, che ne cura la gestione, è stato assicurato, altresì, il necessario coordinamento dell'attività del RPCT con tutti gli altri Uffici dell'INL, nonché il rispetto della normativa in materia tramite le attività di audit.

Rileva, in primo luogo, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024 (PTPCT)⁶⁵ elaborato mediante il coinvolgimento, a diverso titolo, di tutti i soggetti interessati nel processo di *risk management*, con particolare riferimento ai referenti della prevenzione della corruzione della sede centrale e delle sedi territoriali e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Propedeutici a tal fine sono stati gli esiti del monitoraggio effettuato in relazione all'attuazione delle misure di prevenzione nell'anno precedente, nonché la casistica dei procedimenti disciplinari, dei contenziosi giudiziari o dei casi di responsabilità contabile verificatisi nel medesimo periodo.

I contenuti del PTPCT sono poi confluiti nella relativa sottosezione del già citato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024.

Sin dall'inizio dell'anno 2022 si è posta particolare attenzione alla misura della trasparenza, anche per effetto dell'adozione di una nuova piattaforma informatica per la quale è stato assicurato un costante supporto agli Uffici per la corretta esecuzione degli obblighi di pubblicità.

Si è provveduto, inoltre, ad effettuare le necessarie verifiche per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione⁶⁶, e si è dato avvio al monitoraggio delle misure generali e specifiche di prevenzione previste dal citato PIAO 2022-2024.

Nell'ottica di trasparenza sono state riscontrate le istanze pervenute ai fini dell'accesso civico semplice e generalizzato, e sono state fornite agli Uffici le indicazioni operative necessarie per una corretta compilazione e per il monitoraggio del Registro degli accessi. Si è, altresì, provveduto all'aggiornamento della mappatura dei procedimenti amministrativi, avvalendosi del contributo di competenza dei Referenti per la prevenzione della corruzione.

Per quanto attiene all'attività di audit, con il Piano Audit 2022 sono state individuate, quale oggetto di verifica, le misure specifiche di prevenzione riguardanti il rilascio del parere per l'ingresso di cittadini extracomunitari e l'adozione di ordinanze di ingiunzione/archiviazione di contestazione di illeciti amministrativi.

Le suddette attività hanno assunto le caratteristiche di audit di processo, finalizzato al

⁶⁵ Adottato con decreto direttoriale n. 7 del 27 gennaio 2022.

⁶⁶ Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

controllo dell'adeguatezza delle prassi procedurali in essere rispetto al perseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

L'audit relativo al rilascio dei pareri all'ingresso dei cittadini extracomunitari è stato eseguito presso un ampio numero di Ispettorati territoriali; per la procedura di Audit afferente al processo legale e contenzioso, realizzata in via documentale, è stata, invece, coinvolta la totalità degli Uffici territoriali. Le suddette verifiche hanno consentito di rilevare disfunzioni di carattere organizzativo comuni agli Uffici interessati e di suggerire l'adozione di iniziative volte al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi e delle attività oggetto di Audit.

Ulteriori procedure audit sono state attivate presso alcuni Uffici territoriali con la finalità di verifica dell'osservanza delle misure di prevenzione del rischio corruttivo nei processi e nelle attività di competenza e del perseguimento degli obiettivi di conformità a leggi, regolamenti, contratti, convenzioni e norme interne.

Con tali procedure sono stati acquisiti anche i dati e le informazioni utili a verificare la conformità e l'adeguatezza delle attività procedurali e ad impartire le conseguenti misure correttive eventualmente necessarie per le finalità di prevenzione di fenomeni corruttivi.

Con riferimento alle segnalazioni di illeciti (c.d. *whistleblowing*)⁶⁷, si è provveduto ad istruire le segnalazioni pervenute improntandone la trattazione al rispetto della segretezza dell'identità del segnalante e della riservatezza dei soggetti segnalati, in conformità alla normativa vigente in materia e alle linee guida INL⁶⁸.

In materia di protezione dei dati personali, la Direzione, con il supporto del Data Protection Officer (DPO)⁶⁹, 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 degli atti di disciplina⁷⁰ 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, fornendo, altresì, a tutti gli uffici indicazioni ed istruzioni operative per l'attuazione delle misure di sicurezza previste dal Regolamento stesso⁷¹. In merito si evidenzia anche lo svolgimento

⁶⁷ Ai sensi dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

⁶⁸ Adottate con decreto direttoriale n. 35 del 19 ottobre 2021.

⁶⁹ L'incarico di DPO è stato affidato nel mese di luglio 2021, per un biennio, all'avv. Gennaro Maria Amoruso.

⁷⁰ 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.

⁷¹ Predisponendo, tra le altre, le procedure per la modalità di segnalazione di incidente di sicurezza (DATA BREACH) all'Autorità Garante della Privacy.

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 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 personali per garantire il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'ambito di competenza dei relativi Uffici.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento alla Direzione centrale Coordinamento giuridico:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2022-2024) ed i rispettivi pesi in percentuale;
- ✓ gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l'anno in esame;
- ✓ i risultati conseguiti, con indicazione degli scostamenti rispetto ai valori *target* per l'anno 2022.

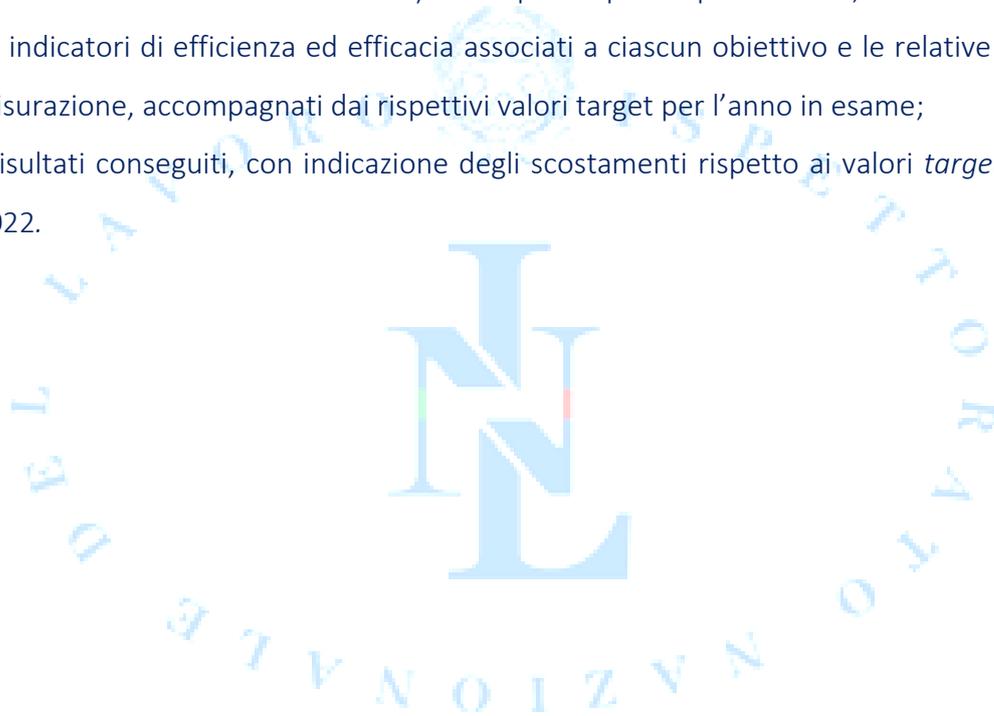


TABELLA 14 - OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Descrizione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	% di conseguimento (annuale)	% di scostamento (annuale)	Punteggio conseguito	
Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato	LS2.01	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.	25,0%	Efficacia	Volume delle note interpretative/operative della disciplina lavoristica	N° note interpretative più N° istruzioni operative elaborate > del numero baseline	Numero	10	≥ 10	100%	+540%	25,0%	Sono state elaborate n. 43 note interpretative e n. 21 istruzioni operative dal competente Ufficio della DC Coordinamento giuridico.
	LS3.02	Attuare iniziative di informazione/formazione inerenti alla disciplina relativa alla protezione dei dati personali.	4,0%	Efficacia	Grado di attuazione di iniziative di informazione/formazione interna	N° incontri effettuati	Numero	6	≥6	100%	+33,33%	4,0%	Sono stati effettuati complessivamente n. 14 incontri informativi/formativi per i dirigenti dell'INL ed è stata predisposta a cura del DPO una videolezione fruibile nella intranet da tutto il personale.
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.03	Fornire indicazioni all'Ufficio competente per l'attivazione di percorsi formativi legati alle attività specifiche della Direzione e di interesse dell'INL, collaborando anche attraverso l'elaborazione di moduli tematici e/o il coinvolgimento diretto di personale della DC in qualità di docente.	3,0%	Efficacia	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	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%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
Presidiare la legalità	LS6.02	Monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT.	8,0%	Efficacia	Monitoraggio delle misure adottate dalle strutture territoriali.	N° richieste di elementi informativi attraverso la compilazione di appositi questionari.	Numero	1	≥ 1	100%	+100%	8,0%	Monitoraggio annuale relativo alle misure previste nel PTPCT 2021-2023 e monitoraggio semestrale relativo alle misure previste nel PTPCT 2022-2024. Sono state effettuate n. 2 richieste di elementi informativi.
	LS6.03	Aggiornare il PTPCT con indicazione delle misure di prevenzione della corruzione da attivare per le aree di rischio individuate, collaborando con la DC competente alla predisposizione ed attuazione del PIAO per quanto di competenza.	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 complessive di elementi da parte di altre strutture.	Numero	4	≥4	100%	0%	5,0%	Sono stati effettuati n. 4 incontri/richieste.
	LS6.04	Aggiornare la disciplina interna in linea con le previsioni normative in materia di protezione dei dati personali.	20,0%	Efficienza tecnica	Indicazioni operative sulla disciplina interna concernente gli obblighi di notifica in materia di data breach.	N° di note operative ovvero di specifici incontri di carattere formativo/informativo.	Numero	-	2	100%	0%	20,0%	Sono state elaborate n. 2 note operative in materia di privacy.
	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%	+250%	8,0%	Il Piano di Audit è stato approvato con D.D. 6 del 27/01/2022; le procedure di audit avviate sono state concluse con n. 7 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%	5,0%	A tutti i dirigenti in servizio sono stati assegnati dal Titolare compiti e funzioni connessi al trattamento dei dati personali (n. 122)
	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%	3,0%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	LS6.08	Emanare disposizioni ed istruzioni operative per l'effettiva e corretta attuazione della disciplina 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	12	≥12	100%	+108,33%	16,0%	Sono state elaborate n. 25 disposizioni/istruzioni operative in materia di privacy.
	Totale pesi			100%							Totale punteggio conseguito		

¹ Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dal rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

² Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dalla differenza percentuale tra il valore realizzato nell'anno (B) e il valore atteso nell'anno (C), rispetto il valore atteso (C): $V=((B-C)/C) * 100$

4.2.2 Obiettivi operativi di II livello - risultati conseguiti

Gli obiettivi operativi per l'anno 2022, definiti nelle direttive di II livello ed assegnati ai Dirigenti degli Uffici della sede Centrale e degli Uffici territoriali, con decreti dei Direttori centrali, e dell'Ufficio Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali, con decreto del Direttore Generale dell'INL, sono funzionali agli obiettivi operativi di I livello previsti dal PIAO 2022-2024 e precedentemente descritti e, pertanto, al conseguimento delle linee strategiche della Convenzione MLPS-INL.

Tutti gli Uffici sono stati assegnatari di obiettivi trasversali nell'ambito della linea strategica *"Presidiare la legalità"* (LS6), in quanto tenuti a dare il proprio contributo collaborando all'attuazione delle misure previste per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, per le attività di audit interno e per la protezione dei dati, promuovendo, altresì, anche la diffusione della conoscenza del contenuto del Codice di comportamento fra il personale e l'adesione dei dipendenti al sistema di principi e valori in esso contenuto.

Innovativi, inoltre, nell'ambito della linea strategica *"Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane"* (LS3), gli obiettivi trasversali volti a dare attuazione:

- al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'INL, assicurando il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati e analizzando l'impatto della modalità agile sulla produttività dei processi di lavoro e rendendo apposita relazione;
- alla valutazione del personale secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL, garantendo che la quasi totalità dei dipendenti assegnati all'Ufficio e valutabili abbia ricevuto almeno un colloquio di valutazione.

4.2.2.1 Obiettivi degli Uffici della struttura centrale

Per una visione analitica e dettagliata dei singoli obiettivi con relativi indicatori, valori target, risorse collegate e piani d'azione assegnati agli Uffici della struttura centrale, funzionali al conseguimento degli obiettivi operativi (I livello) della Direzione di appartenenza, si rinvia alle informazioni contenute nelle schede consultabili nel sito istituzionale⁷².

All'esito del monitoraggio finale degli obiettivi ad essi assegnati, emerge che tutti gli Uffici hanno conseguito i risultati attesi, contribuendo, per quanto di competenza, alla realizzazione degli obiettivi di I livello della Direzione centrale di appartenenza.

⁷² Consultabili sul sito istituzionale al seguente link [Direttiva II livello anno 2022 INL](#).

4.2.2.2 Obiettivi dell'Ufficio Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali

L'Ufficio in esame, posto alle dirette dipendenze del Capo dell'Ispettorato, cura le attività di segreteria del Direttore e degli altri Organi dell'INL, individua, anche sulla base delle indicazioni delle altre Direzioni centrali, i fabbisogni formativi del personale, elaborando il relativo Piano triennale della formazione, ora confluito nella sottosezione 3.4 "*Formazione del personale*" del PIAO; inoltre gestisce e coordina i rapporti con i media, curando il protocollo istituzionale, le relazioni con le altre Istituzioni e i contenuti dei portali internet ed intranet, dei social network e della produzione editoriale dell'Ispettorato.

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

Nel 2022 l'Ufficio è stato assegnatario, prioritariamente, dell'obiettivo volto a valorizzare la formazione del personale dell'INL, dell'area dirigenziale e delle aree funzionali, in termini di riqualificazione/potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, articolate per livello organizzativo e per filiera professionale.

L'Ufficio ha, pertanto, curato la progettazione e la realizzazione di interventi formativi diversi per le differenti figure professionali presenti all'interno dell'Ispettorato, mirati e calibrati sulle specifiche competenze possedute e da implementare in riferimento ai compiti assegnati.

b) Linea strategica "Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato" (LS2)

In coerenza con la linea strategica definita nella Convenzione MLPS-INL e con gli obiettivi previsti nel Programma di comunicazione 2022⁷³ dell'Agenzia, l'Ufficio ha curato gli obiettivi finalizzati a dare rilievo all'attività di comunicazione istituzionale e di comunicazione interna, con lo scopo di sensibilizzare i cittadini sui valori della legalità e sicurezza del lavoro, di incrementare la qualità dei servizi offerti e delle prestazioni erogate e di rafforzare l'identità e l'immagine dell'ente.

Pertanto, sono state effettuate una serie di attività, quali la pubblicazione di articoli dedicati su media nazionali e regionali, il rilascio di apposite interviste in servizi televisivi su emittenti nazionali o regionali, nonché la promozione di iniziative finalizzate a mettere in contatto l'Amministrazione con i soggetti interessati a vario titolo al corretto funzionamento delle attività istituzionali, fra cui l'adesione alla Giornata contro la violenza sulle donne (tramite l'organizzazione di un convegno sul tema "Donne e lavoro, tra pregiudizi e molestie" e la

⁷³ Consultabile sul sito istituzionale al seguente link [Programma di comunicazione anno 2022 INL](#).

predisposizione di una brochure informativa sulle principali tutele legislative riconosciute e sui servizi erogati dall'INL a favore delle lavoratrici).

Per quanto concerne, invece, la comunicazione interna, sono proseguite le azioni finalizzate ad accrescere la consapevolezza della mission istituzionale e la percezione di appartenenza da parte del personale dell'INL, anche curando la redazione di newsletter interne quale strumento di informazione e di approfondimento sulle materie di competenza dell'INL.

Infine, anche nel 2022 si è proseguito nell'utilizzo del portale intranet per rendere più efficaci le sue funzioni strategiche e di condivisione, 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.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento all'Ufficio per la Segreteria, la formazione, la comunicazione e le relazioni istituzionali:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2022-2024) ed i rispettivi pesi in percentuale;
- ✓ gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l'anno in esame;
- ✓ i risultati conseguiti, con indicazione degli scostamenti rispetto ai valori *target* per l'anno 2022.

TABELLA 15 - OBIETTIVI ASSEGNATI SEGRETERIA, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Obiettivo II livello - Denominazione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	% di conseguimento (annuale)	% di scostamento (annuale)	Punteggio conseguito	
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.01	Collaborare con la DC competente per la predisposizione ed attuazione del PIAO per quanto di competenza.	10%	Efficacia	Coordinamento di azioni per la produzione e approvazione di atti previsti da normative di interesse dell'Ispettorato.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	10%	È stata curata la redazione e l'attuazione della sottosezione "Formazione" del PIAO 2022-2024.
	FD-IP.01	Rilevazione sull'attività formativa del personale in servizio.	1,5%	Efficacia	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N: N° di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento D: N° totale dei dipendenti in servizio	%	30	30	100%	+82,63%	1,5%	È stata assicurata la formazione non obbligatoria al 54,79% del personale in servizio.
	FD.01	Curare la formazione del personale anche attraverso la pianificazione, progettazione e realizzazione di un piano formativo specifico di aggiornamento e di formazione in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, destinata al personale in servizio ed a quello neoassunto, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.	40%	Efficacia	Azioni volte ad incrementare le attività formative dedicate al personale	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	40%	Realizzati n. 72 incontri per la formazione straordinaria di tutto il personale nelle materie di competenza ispettiva, la formazione iniziale per il personale ispettivo neoassunto (n. 2 edizioni) e per il personale amministrativo neoassunto (n. 3 edizioni), la formazione trasversale rivolta a dirigenti e funzionari attraverso il ricorso all'offerta formativa della SNA, della Funzione Pubblica in materia di digitalizzazione (avviato circa il 50% del personale) e dell'INPS (Valore PA).
	FD.02	Assicurare la tempestiva valutazione del personale.	5%	Efficacia	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale entro il termine previsto	N: N° di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione D: N° totale dei dipendenti in servizio valutabili	%	-	100	100%	0%	5%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	FD.03	Dare attuazione al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'Amministrazione e assicurare il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati.	2%	Efficacia	Monitorare l'efficienza del lavoro a distanza nei processi di lavoro rendendo apposita relazione.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	2%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
Supportare la mission istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente	FD-IP.02	Rilevazione sulla consultazione del portale istituzionale.	1,5%	Efficacia	Consultazione del portale istituzionale.	N: N° totale di accessi unici al portale istituzionale D: 365 giorni annuali	Numero	2.740	2.740	100%	+28%	1,5%	Sono stati rilevati n. 1.280.824 accessi al portale istituzionale, per un totale medio di 3.509,1
	FD.04	Implementare la comunicazione interna attraverso lo strumento delle Newsletter per accrescere la percezione di appartenenza da parte del personale dell'INL.	10%	Efficacia	Consapevolezza della mission istituzionale.	N° newsletter pubblicati nella rete intranet	Numero	4	≥4	100%	+200%	10%	È stata curata la pubblicazione di n. 12 newsletter.
	FD.05	Implementare la comunicazione esterna attraverso gli organi di stampa, i media e i social network al fine di accrescere il livello di percezione del ruolo di tutela svolto dall'INL nei confronti del mondo del lavoro.	10%	Impatto	Incrementare il grado di visibilità mediatica dell'INL	Articoli, comunicati stampa e/o interviste su media nazionali e/o regionali e servizi televisivi su emittenti dedicate	Numero	6	≥6	100%	+1.983%	10%	Nel 2022 risultato rilasciate n. 125 interviste su media nazionali e/o regionali.
	FD.06	Potenziare le competenze comunicative e relazionali nei rapporti istituzionali dell'INL.	10%	Impatto	Migliorare le relazioni istituzionali dell'INL	Fatto/Non fatto	Si/No	-	Si	100%	0%	10%	Stipula Protocollo d'Intesa sulla formazione con l'INPS e INAIL, stipula convenzione per miglioramento dei rapporti istituzionali con Ispettorati nazionali di Spagna e Romania, protocollo con la regione Sicilia per il coordinamento dell'attività di vigilanza.

Linee strategiche	Obiettivi		Peso	Indicatori			Valori indicatori			Risultato conseguito			Note
	Codice	Obiettivo II livello - Denominazione		Tipo	Denominazione	Modalità di misurazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	% di conseguimento (annuale)	% di scostamento (annuale)	Punteggio conseguito	
Presidiare la legalità	LS6.01	Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione e attivare 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 (all. 4).	N: N° Pubblicazioni effettuate D: N° Obblighi di pubblicazione	%	100	100	100%	0%	2,5%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	LS6.02	Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione e attivare 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	100%	0%	2,5%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
	LS6.07	Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	5%	Efficacia	Consegna istruzioni operative sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali.	N: N° istruzioni operative fornite D: N° dipendenti INL assegnati all'Ufficio	%	100	100	100%	0%	5%	Obiettivo trasversale assegnato a tutte le Direzioni centrali.
Totale pesi			100%							Totale punteggio conseguito		100%	

¹ Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dal rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

² Valore calcolato rispetto al risultato atteso per il 2022, dato dalla differenza percentuale tra il valore realizzato nell'anno (B) e il valore atteso nell'anno (C), rispetto il valore atteso (C): $V=((B-C)/C) * 100$

4.2.2.3 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 e i grafici 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;
- ✓ i risultati conseguiti in termini di punteggio percentuale.

4.2.2.3.1 Obiettivi degli Uffici 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, indicato nella tabella seguente, viene riportato a seguire un grafico ad istogramma che confronta il risultato ottenuto da ciascun Ufficio rispetto al punteggio massimo conseguibile.

TABELLA 16 - OBIETTIVI ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI INTERREGIONALI DEL LAVORO (IIL)

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Peso Ufficio	Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori		
	Codic e ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione					U.d.M.	Baseline	Target 2022
Razionalizzare le attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	1.IIL	Assicurare il coordinamento della vigilanza previdenziale ed assicurativa tramite le riunioni delle Commissioni Regionali di Programmazione, in numero pari almeno al valore stabilito per l'anno di riferimento.	10%	Efficienza tecnica	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	≥20
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	2.IIL	Effettuare il monitoraggio e l'asseverazione dei risultati dell'obiettivo prevenzione irregolarità e frodi relative alle misure di sostegno al reddito - (ob. 4.ITL)	5%	Efficienza tecnica	Monitoraggio e asseverazione dei risultati conseguiti da ciascun ufficio di competenza.	Fatto / Non fatto	SI/No	-	SI
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	3.IIL /a	Assicurare l'incremento del personale adibito a tutte le tipologie di verifica di cui all'allegato D della vigente Convenzione MLPS-INL, determinare il numero di verifiche di competenza di ciascun Ufficio territoriale diverse da CIGS e istituti di patronato e garantire il coordinamento, il supporto agli ITL nonché il monitoraggio e l'asseverazione dei risultati da essi conseguiti (ob. 6.ITL)	5%	Efficienza tecnica	Ampliamento, in almeno il 60% degli Uffici di competenza, della platea del personale adibito a tutte le tipologie di verifica di cui all'Alleg. D della vigente Convenzione MLPS-INL.	Fatto / Non fatto	SI/No	-	SI
			3.IIL /b		5%	Efficienza tecnica	Determinazione del numero di verifiche, diverse da CIGS e istituti di patronato, attribuito a ciascun ITL, e asseverazione del risultato conseguito da ciascun Ufficio.	Fatto / Non fatto	SI/No	-	SI
			3.IIL /c		5%	Efficienza tecnica	Organizzazione e attivazione di gruppi di lavoro/task force.	Fatto / Non fatto	SI/No	-	SI
LS1.06	Promuovere iniziative informative in attuazione della campagna prevista dal PNRR per sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori sul disvalore insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare e per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.	4.IIL	Assicurare il monitoraggio dell'attività di promozione e prevenzione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale svolte dai singoli ITL e garantire che nel proprio ambito territoriale venga effettuato il numero complessivo di iniziative previste in ragione degli ITL coordinati, assicurando al contempo che in ciascuna sede provinciale venga svolta almeno 1 iniziativa nel corso dell'anno (ob. 10.ITL).	5%	Efficienza tecnica	Monitoraggio continuo e supporto mirato a garantire il raggiungimento del numero complessive di iniziative previste nel territorio di competenza con un minimo di 1 per sede provinciale.	Fatto / Non fatto	SI/No	-	SI	
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	FD	-	5.IIL	Dare attuazione al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'Amministrazione e assicurare il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati.	2%	Efficacia	Monitorare l'efficienza del lavoro a distanza nei processi di lavoro rendendo apposita relazione.	Fatto / Non fatto	SI/No	-	SI
	FD	-	6.IIL	Assicurare la tempestiva valutazione del personale.	2%	Efficacia	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale entro il termine previsto.	N: N° di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione D: N° totale dei dipendenti in servizio valutabili	%	-	100
Migliorare i processi di governo e supporto	FD	-	7.IIL /a	Coadiuvare le Direzioni Centrali attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza.	8%	Efficacia	Riunioni di coordinamento, anche in teleconferenza.	N° riunioni tematiche di coordinamento con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza.	Numero	≥ 3	≥ 5
			7.IIL /b		13%	Efficacia	Coordinamento delle attività degli Uffici territoriali nello svolgimento dei monitoraggi delle DD.CC.	N: N° monitoraggi periodici realizzati D: N° monitoraggi periodici richiesti dalle Direzioni Centrali	%	100	100
	FD	-	8.IIL	Coordinare le 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.	20%	Efficacia	Monitoraggio sulla uniforme e tempestiva applicazione da parte degli ITL di competenza delle indicazioni fornite tramite note o circolari dall'INL.	N° ITL del proprio territorio verificati sulla uniforme e tempestiva applicazione delle note o circolari dell'INL, individuando a campione gli Uffici e gli ambiti di riferimento delle note o circolari dell'INL.	Numero	≥ 3	≥ 6
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal Mlps all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	9.IIL	Coordinare le attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza connesse alle operazioni di migrazione dei sistemi e delle altre azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL.	10%	Efficacia	Azioni volte ad assicurare la tempestiva applicazione delle indicazioni delle DD.CC. da parte degli ITL di competenza, per la completa autonomia informatica dell'INL.	N: N° Uffici territoriali verificati D: N° Uffici territoriali di competenza	%	-	≥90%
Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	10.IIL /a	Contribuire, per la parte di competenza, all'aggiornamento annuale, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	2%	Efficacia	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio delle misure di prevenzione del PTPCT.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	-	100
			10.IIL /b		2%	Efficacia	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento annuale del PTPCT.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	-	100
			10.IIL /c		2%	Efficacia	Contributo per la pianificazione e realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	-	100

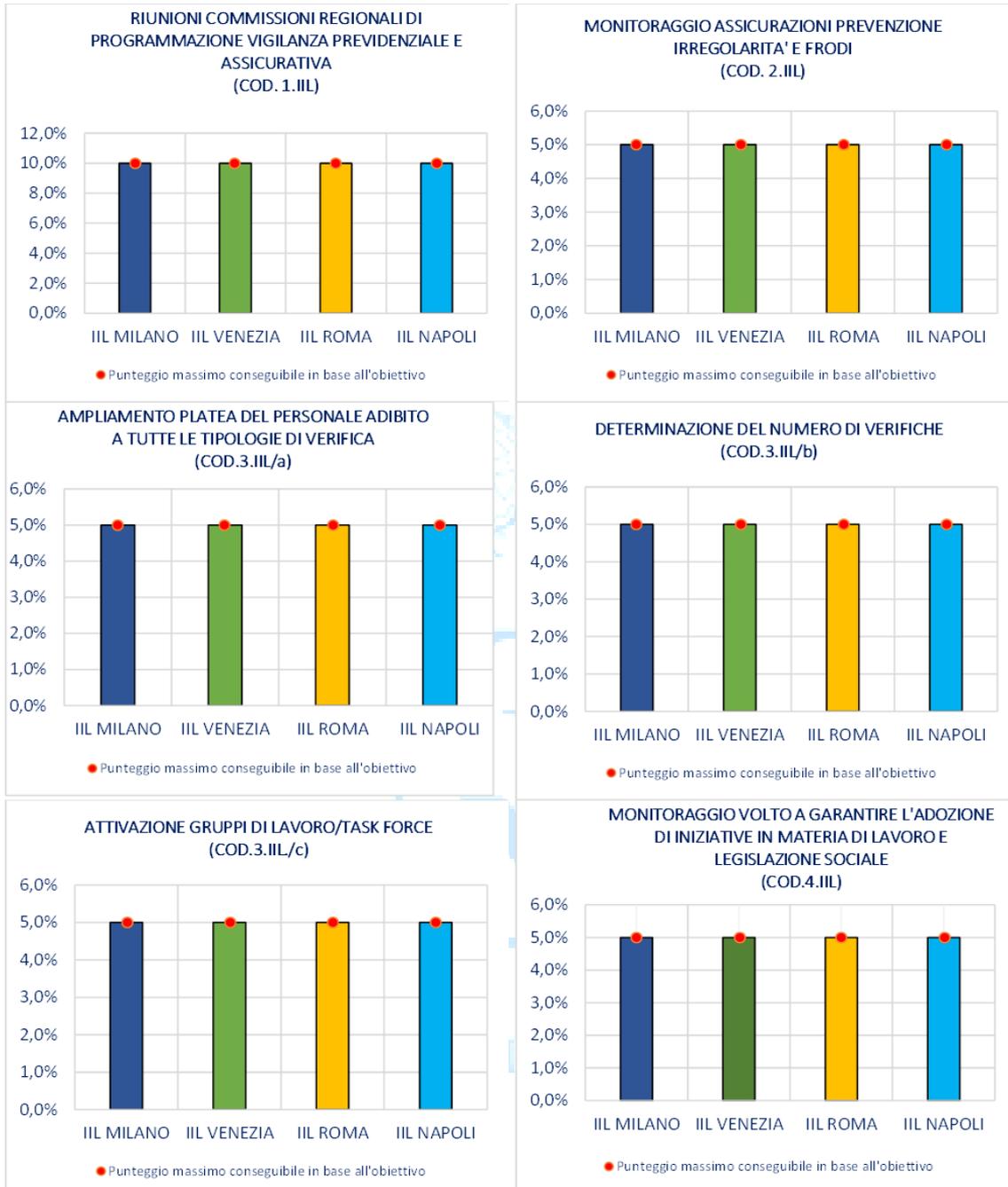
Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Peso Ufficio	Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori		
	Codic e ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione					U.d.M.	Baseline	Target 2022
LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato.	11.IIL /a	Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	2%	Efficacia	Trasmissione atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali nei termini richiesti.	N: N° atti di nomina dei Responsabili trasmessi D: N° atti di nomina dei Responsabili predisposti	%	100	100	
		11.IIL /b		2%	Efficacia	Consegna istruzioni operative sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali.	N: N° istruzioni operative fornite D: N° dipendenti INL assegnati all'Ufficio	%	100	100	

Totale pesi 100%



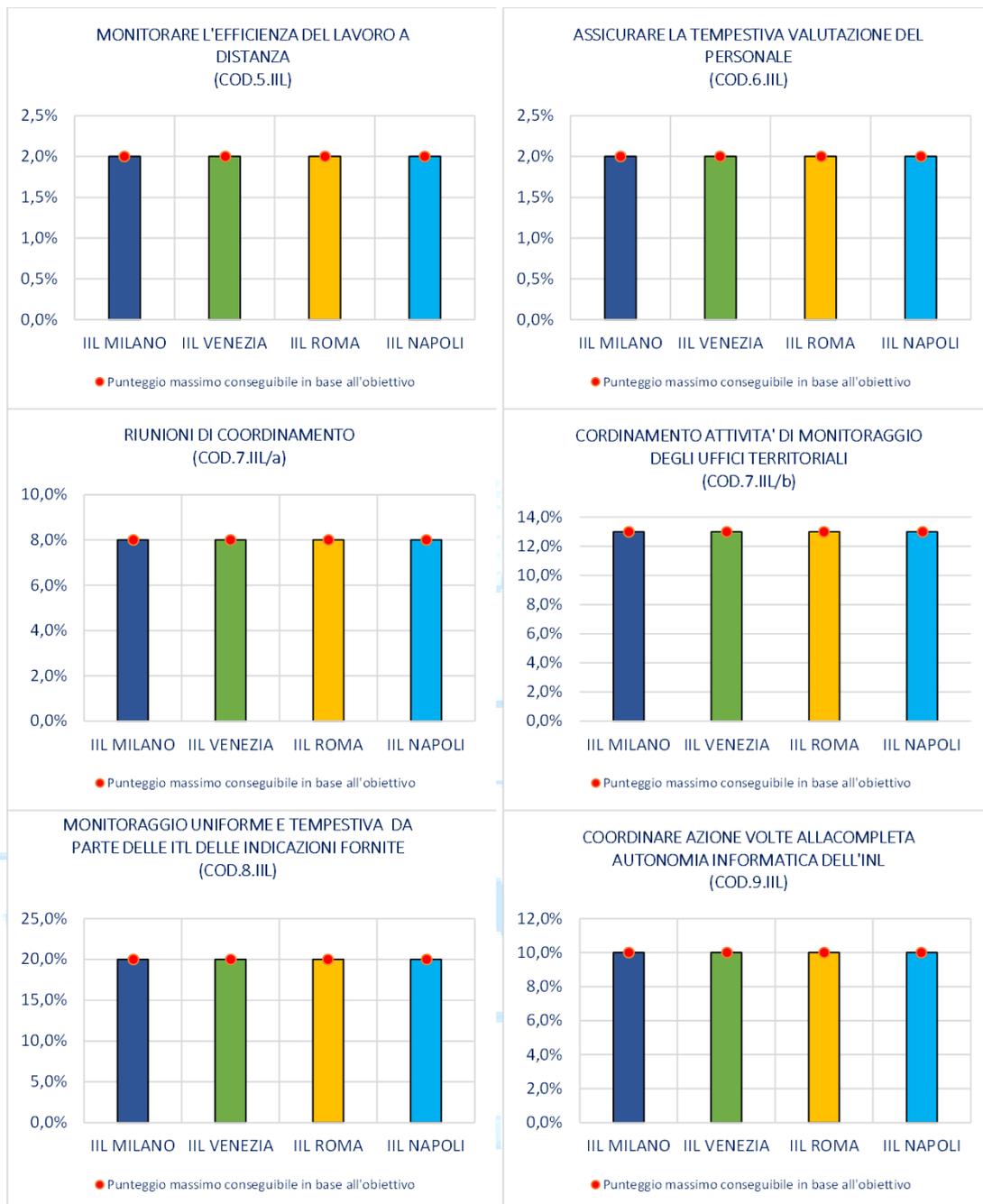
FIGURA 15 - ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE IIL PER OBIETTIVI - ANNO 2022

74



74

- COD. 1 IIL - "Assicurare il coordinamento della vigilanza previdenziale ed assicurativa tramite le riunioni delle Commissioni Regionali di Programmazione, in numero pari almeno al valore stabilito per l'anno di riferimento".
- COD. 2 IIL - "Effettuare il monitoraggio e l'asseverazione dei risultati dell'obiettivo prevenzione irregolarità e frodi relative alle misure di sostegno al reddito".
- COD. 3 IIL - "Assicurare l'incremento del personale adibito a tutte le tipologie di verifica di cui all'allegato D della vigente Convenzione MLPS-INL, determinare il numero di verifiche di competenza di ciascun Ufficio territoriale diverse da CIGS e istituti di patronato e garantire il coordinamento, il supporto agli ITL nonché il monitoraggio e l'asseverazione dei risultati da essi conseguiti".
- COD. 4 IIL - "Assicurare il monitoraggio dell'attività di promozione e prevenzione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale svolte dai singoli ITL e garantire che nel proprio ambito territoriale venga effettuato il numero complessivo di iniziative previste in ragione degli ITL coordinati, assicurando al contempo che in ciascuna sede provinciale venga svolta almeno 1 iniziativa nel corso dell'anno".



- COD. 5 IIL - "Dare attuazione al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'Amministrazione e assicurare il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati".
- COD 6 IIL - "Assicurare la tempestiva valutazione del personale".
- COD 7 IIL - "Coadiuvare le Direzioni Centrali attraverso il coordinamento degli Uffici territoriali dell'ambito di competenza".
- COD 8 IIL - "Coordinare le 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 9 IIL - "Coordinare le attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza connesse alle operazioni di migrazione dei sistemi e delle altre azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL".



- COD 10 IIL - "Contribuire, per la parte di competenza, all'aggiornamento annuale, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno".
- COD 11 IIL - "Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati".

4.2.2.3.2 Obiettivi degli Uffici 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.

Per l'anno 2022, alla luce degli obiettivi e delle strategie previste nella Convenzione MLPS-INL e nel documento di Programmazione della vigilanza, sono stati definiti indicatori di performance (qualitativi, quantitativi e temporali) con target volti a valorizzare e ad incentivare le attività funzionali a dar corpo alla tutela sociale e alla 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.

Ai fini della valutazione e misurazione della performance, agli Uffici sono stati, pertanto, assegnati complessivamente n. 18 obiettivi, riportati in tabella seguente, tra i quali quelli inerenti all'azione di vigilanza volta a contrastare gli abusi e gli illeciti in ambito lavoristico.

Nello specifico, per le attività inerenti al Processo Vigilanza e al Processo Servizi all'utenza è stato predisposto un set di 10 misuratori di performance riferiti a: settori d'intervento, tutela lavoratori, dimensione aziendale, ammortizzatori sociali, tutela contributiva, verifiche amministrativo-contabili, conciliazioni monocratiche, accordi ex art 410 c.p.c., servizi all'utenza, iniziative di informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.

Particolare attenzione è stata posta, altresì, al contrasto al lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia, anche in attuazione delle specifiche previsioni dell'attuale PNRR⁷⁷, e alla tutela dei diritti del lavoro e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, tra cui le categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale (quali lavoratrici madri, minori e migranti).

Di rilievo, infine, è stata la promozione di iniziative informative in attuazione della campagna, prevista dal PNRR, per sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori sul disvalore insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare e per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.

⁷⁷ Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), Missione 5 – inclusione e coesione/M5C1 – Politiche per il lavoro/ Riforma 1.2 “Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso”.

TABELLA 17 - OBIETTIVI ASSEGNATI AGLI ISPETTORATI TERRITORIALI DEL LAVORO (ITL)

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Peso Ufficio	Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori			
	Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)	/Sub .					Obiettivo II livello - Denominazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	1.ITL	/a	Sviluppare una quota percentuale della complessiva attività di vigilanza (VO+VT, comprese le pratiche d'ufficio - dati vigilanza del modello breve - ufficio) in relazione ai settori merceologici individuati come prioritari nel documento di programmazione.	2%	Efficienza tecnica	a) Ispezioni nel settore agricolo (sezione Ateco 2007 "A").	N: % ispezioni (VO + VT) avviate nel settore agricolo anno 2022 D: % ispezioni (VO + VT) avviate nel settore agricolo anno 2020	Numero	-	≥1
			1.ITL	/b		2%	Efficienza tecnica	b) Ispezioni nel settore delle costruzioni (sezione Ateco "F").	N: % ispezioni (VO + VT) avviate nel settore delle costruzioni anno 2022 D: % ispezioni (VO+VT) avviate nel settore delle costruzioni anno 2021	Numero	-	≥1
			1.ITL	/c		4%	Efficienza tecnica	c) Ispezioni nei settori merceologici di intervento prioritari* *Sezioni Ateco 2007: A - agricoltura; C - attività manifatturiere; F - costruzioni; G - commercio all'ingrosso e dettaglio; H - logistica e trasporto; N - noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese; S - servizi alle imprese.	N: Somma* delle ispezioni in 5 dei macrosettori di intervento D: Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate *Nella somma sono scartati i due settori con valore inferiore	%	≥50%	≥50%
	FD	-	2.ITL		Misurare la capacità dell'Ufficio di assicurare un'adeguata tutela dei lavoratori sul territorio di riferimento, conseguendo un congruo valore di lavoratori tutelati rispetto alle ispezioni definite nell'anno di riferimento.	9%	Efficienza tecnica	Tutela dei lavoratori.	N: N° lavoratori tutelati nel 2022 D: Totale ispezioni (VO+VT) definite nel 2022	Numero	-	≥0,9
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	3.ITL	/a	Assicurare una quota percentuale annua incrementale di ispezioni nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente.	2%	Efficacia	Dimensione aziendale (tra 5 e 9 dipendenti).	N: N° ispezioni complessivamente avviate in aziende con personale dipendente tra 5 e 9 dipendenti D: Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate	%	≥12	≥15
			3.ITL	/b		2%	Efficienza tecnica	Dimensione aziendale (tra 10 e 15 dipendenti).	N: N° ispezioni complessivamente avviate in aziende con personale dipendente tra 10 e 15 dipendenti D: Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate	%	≥3	≥4
			3.ITL	/c		2%	Efficienza tecnica	Dimensione aziendale (oltre 15 dipendenti).	N: N° ispezioni complessivamente avviate in aziende con personale dipendente oltre 15 dipendenti D: Totale delle ispezioni (VO + VT) avviate	%	≥2	≥3
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	4.ITL	/a	Attivare una percentuale congrua delle ispezioni di vigilanza ordinaria nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali, trasmettendo l'elenco all'IL di riferimento per le opportune verifiche; garantire l'attivazione tempestiva delle verifiche in materia di cassa integrazione straordinaria.	3%	Efficienza tecnica	Prevenzione irregolarità e frodi relative alle misure di sostegno al reddito.	N: N° ispezioni avviate in aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali o che utilizzano personale percettore di misure per il sostegno al reddito (VO + VT) + N° accertamenti in materia di ammortizzatori sociali D: Totale delle ispezioni VO avviate	%	-	≥3
			4.ITL	/b		3%	Efficienza tecnica	Tempestività nell'attivazione delle verifiche in materia di cassa integrazione straordinaria, ex art. 25, c. 6 d.lgs 148/2015.	N: N° verifiche attivate in materia di CIGS nei termini previsti D: N° verifiche attivate in materia di CIGS	%	-	100
	FD	-	5.ITL		Garantire un congruo valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite nel 2022.	6%	Efficienza tecnica	Tutela contributiva.	N: N° pratiche contenenti un recupero contributivo D: N° ispezioni di VO definite	%	≥9	≥12
	LS1.03	Orientare la vigilanza d'iniziativa degli Uffici territoriali in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati all'INL in materia di vigilanza nella vigente convenzione MLPS-INL.	6.ITL	/a	Assicurare l'attivazione delle verifiche di cui all'Alleg. D della vigente Convenzione MLPS-INL.	3%	Efficienza tecnica	Ampliamento della platea del personale adibito a tutte le tipologie di verifica di cui all'Alleg. D della vigente Convenzione MLPS-INL.	N: N° personale adibito a verifiche di cui all'allegato D nel 2022 D: N° personale adibito a verifiche di cui all'allegato D nel 2021	Numero	-	>1
			6.ITL	/b		3%	Efficienza tecnica	Attivazione verifiche di cui all'alleg. D della vigente Convenzione Mlps-INL, diverse da quelle relative a CIGS e a istituti di patronato, richieste dal MLPS entro il 30/09/2022 e attribuite dall'IL di riferimento.	N: N° verifiche, diverse da quelle relative a CIGS ed a istituti di patronato, attivate nel 2022 D: N° verifiche attribuite dall'IL di riferimento tra quelle richieste dal MLPS dal 01/01/2022 al 30/09/2022.	%	-	≥ 80

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Peso Ufficio	Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori				
	Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)	/Sub .					Obiettivo II livello - Denominazione	U.d.M.	Baseline	Target 2022	
	FD	-	7.ITL	.	Realizzare un congruo valore percentuale del numero di convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art 11, comma 1 del D.lgs. n. 124/2004 (CM preventive) rispetto alle richieste di intervento pervenute nel 2022 (RI).	6%	Efficienza tecnica	Conciliazioni monocratiche.	N: N° convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, c.1, D.lgs. 124/2004 (CM preventive) D: N° richieste di intervento (RI) pervenute	%	≥30	≥33	
	FD	-	8.ITL	.	Assicurare un buon grado di soddisfazione all'utenza in merito agli accordi ex art. 410 c.p.c., realizzando una congrua percentuale dei tentativi di conciliazione attivati nel corso dell'anno e definiti con esito positivo (esclusi quelli riferiti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), rispetto ai tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti.	6%	Efficienza tecnica	Grado di soddisfazione dell'utenza accordi ex art. 410 c.p.c.	N: N° tentativi di conciliazione attivati ex art. 410 c.p.c. nell'anno di riferimento e definiti con esito positivo D: N° tentativi di conciliazione in cui si sono presentate entrambe le parti	%	≥60	≥70	
	FD	-		9.ITL	/a	Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza" e la tempestività nell'erogazione degli stessi.	3%	Efficienza tecnica	Continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.	N: N° provvedimenti emessi nell'anno di riferimento D: N° istanze presentate nell'anno di riferimento	%	≥90	≥95
				9.ITL	/b		3%	Efficienza tecnica	Tempestività servizi all'utenza.	N: N° provvedimenti emessi nei termini nell'anno di riferimento D: N° istanze presentate nell'anno di riferimento	%	≥85	≥90
	LS1.06		Promuovere iniziative informative in attuazione della campagna prevista dal PNRR per sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori sul disvalore insito nel ricorso ad ogni forma di lavoro irregolare e per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.	10.ITL	.	Organizzare e realizzare sul territorio di competenza, anche con il supporto dell'UIL di riferimento, iniziative di informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale	6%	Efficienza tecnica	Informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	N° di iniziative effettuate per sede provinciale	Numero	≥4	≥5
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	FD	-	11.ITL	.	Dare attuazione al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'Amministrazione e assicurare il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati.	2%	Efficacia	Monitorare l'efficienza del lavoro a distanza nei processi di lavoro rendendo apposita relazione.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	
	FD	-	12.ITL	.	Assicurare la tempestiva valutazione del personale.	2%	Efficacia	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale entro il termine previsto.	N: N° di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione D: N° totale dei dipendenti in servizio valutabili	%	-	100	
Migliorare i processi di governo e supporto	LS4.02		13.ITL	/a	Garantire la programmazione e il monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio territoriale, con relativa implementazione dei fascicoli elettronici sul SICOGE ENTI con la documentazione probatoria della spesa. Garantire la tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	2%	Efficienza economica	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	
			13.ITL	/b		2%	Efficienza economica	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	
			13.ITL	/c		2%	Efficienza economica	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	
	FD	-	14.ITL	.	Garantire la tempestività nell'erogazione del trattamento accessorio e incentivi al personale secondo le indicazioni delle DD.CC.	3%	Efficienza economica	Adempimenti per la corresponsione del trattamento accessorio e incentivi al personale nei termini stabiliti.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si	
	FD	-	15.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.	7%	Efficacia	Giacenza Rapporti ex art. 17 L. 689/1981	N: N° giacenze dei rapporti rilevati all'inizio dell'anno D: N° giacenze dei rapporti rilevati alla fine dell'anno	Numero	≥1	≥1	
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01		Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal Mlps all'INL, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	16.ITL	.	Favorire ogni forma di coordinamento dell'UIL allo scopo di agevolare tutte le attività finalizzate a raggiungere l'autonoma operatività informatica dell'INL.	5%	Efficacia	Azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL.	Fatto / Non fatto	Si/No	-	Si

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello			Peso Ufficio	Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori		
	Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)	/Sub .	Obiettivo II livello - Denominazione					U.d.M.	Baseline	Target 2022
Presidiare la legalità	LS6.01	Adottare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in linea con il PTPCT dell'Ispettorato.	17.ITL	/a	Contribuire, per la parte di competenza, all'aggiornamento annuale, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.	2%	Efficacia	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio delle misure di prevenzione del PTPCT.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	-	100
			17.ITL	/b	Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	2%	Efficacia	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento annuale del PTPCT.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	-	100
			17.ITL	/c		2%	Efficacia	Contributo per la pianificazione e realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	-	100
	LS6.07	Adottare le misure di protezione dei dati in linea con le indicazioni fornite dall'Ispettorato.	18.ITL	/a	Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	2%	Efficacia	Trasmissione atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali nei termini richiesti.	N: N° atti di nomina dei Responsabili trasmessi D: N° atti di nomina dei Responsabili predisposti	%	100	100
			18.ITL	/b		2%	Efficacia	Consegna istruzioni operative sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali.	N: N° istruzioni operative fornite D: N° dipendenti INL assegnati all'Ufficio	%	100	100
Totale pesi						100%						

I successivi grafici riportano, per ciascun obiettivo, i risultati conseguiti dagli ITL rispetto al punteggio percentuale massimo ottenibile.

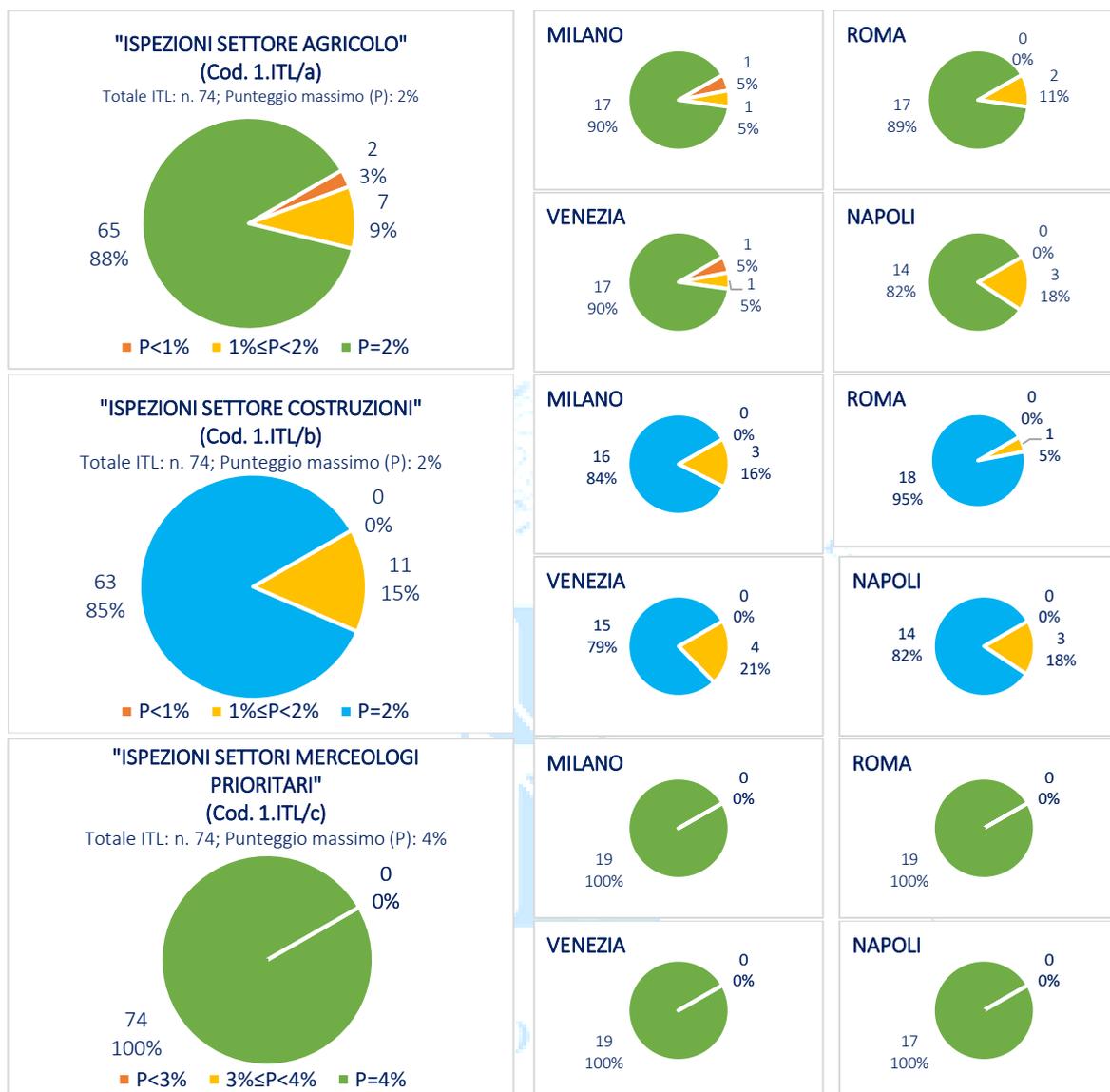
Per una rappresentazione statistica il punteggio conseguibile è stato suddiviso in fasce percentuali e gli Uffici territoriali sono stati raggruppati per macroarea di appartenenza, rilevando il numero di ITL rientranti in ogni fascia di punteggio.

In corso d'anno sono state, altresì, valutate, previa acquisizione di parere delle Direzioni competenti, le richieste di rimodulazione degli obiettivi e dei target assegnati pervenute da alcuni Uffici territoriali all'esito del monitoraggio semestrale.



FIGURA 16 - ESITO MONITORAGGIO PERFORMANCE OBIETTIVI ITL - ANNO 2022

78



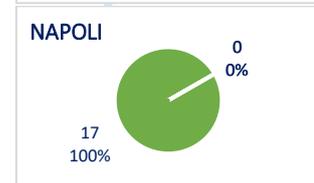
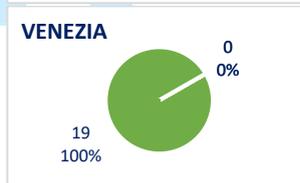
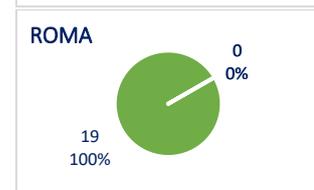
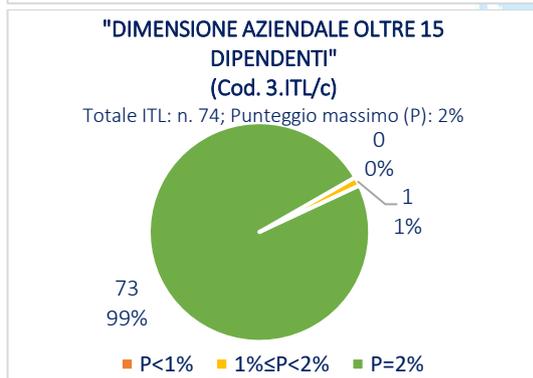
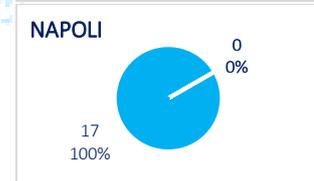
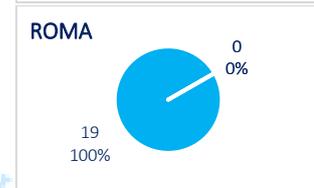
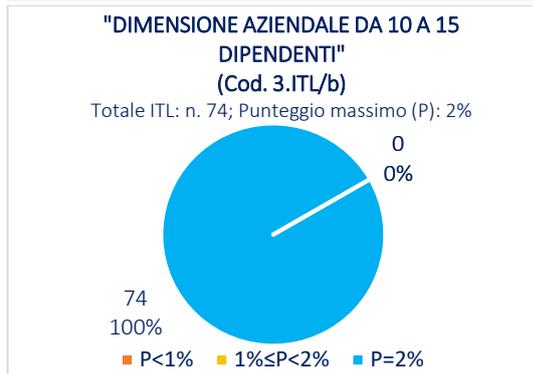
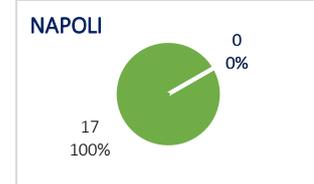
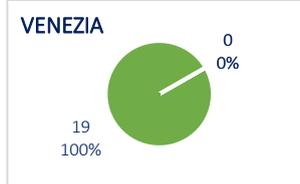
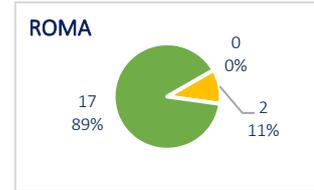
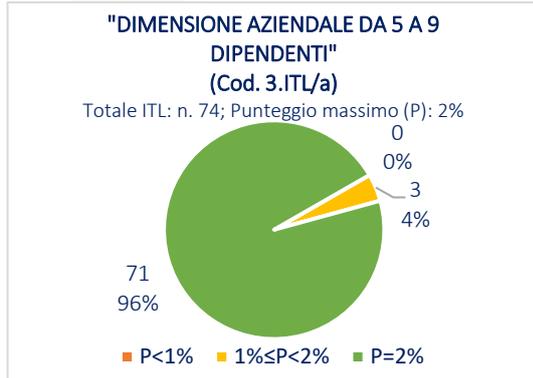
79



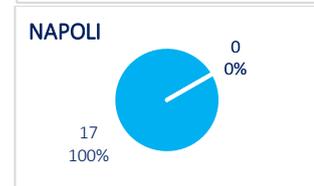
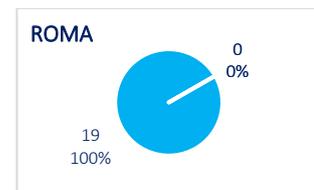
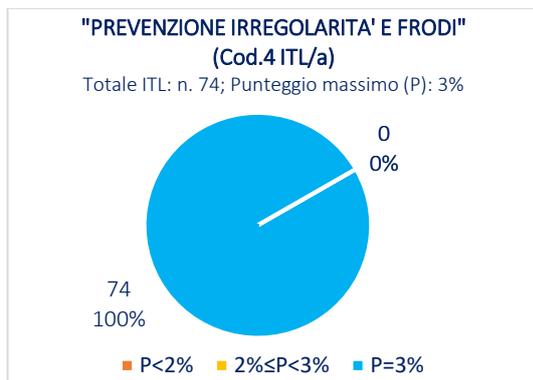
⁷⁸ COD. 1 ITL - "Sviluppare una quota percentuale della complessiva attività di vigilanza (VO+VT, comprese le pratiche d'ufficio - dati vigilanza del modello breve - ufficio) in relazione ai settori merceologici individuati come prioritari nel documento di programmazione". L'obiettivo si compone di n. 3 sub-obiettivi: a) Ispezioni nel settore agricolo (sezione Ateco 2007 "A"); b) Ispezioni nel settore delle costruzioni (sezione Ateco "F"); c) Ispezioni nei settori merceologici di intervento prioritari.

⁷⁹ COD. 2 ITL - "Misurare la capacità dell'Ufficio di assicurare un'adeguata tutela dei lavoratori sul territorio di riferimento, conseguendo un congruo valore di lavoratori tutelati rispetto alle ispezioni definite nell'anno di riferimento".

80

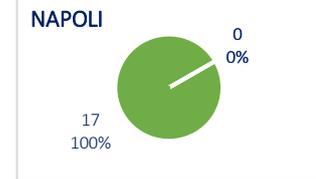
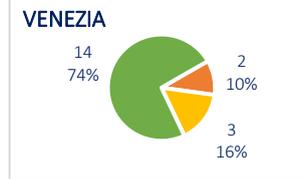
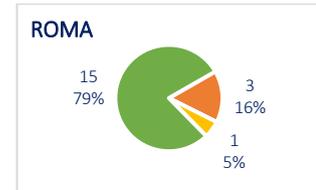
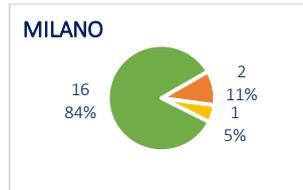
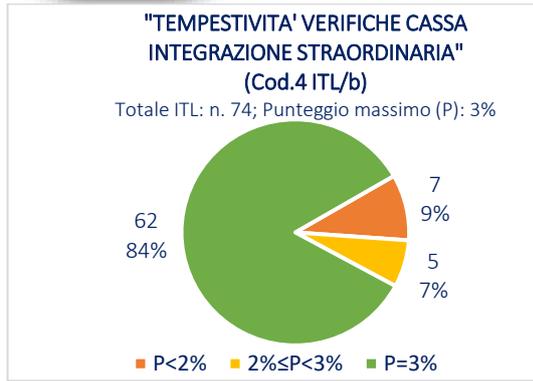


81

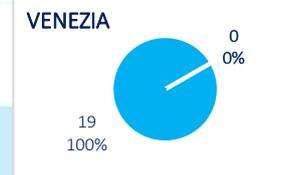
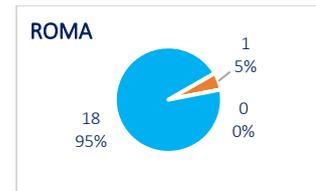
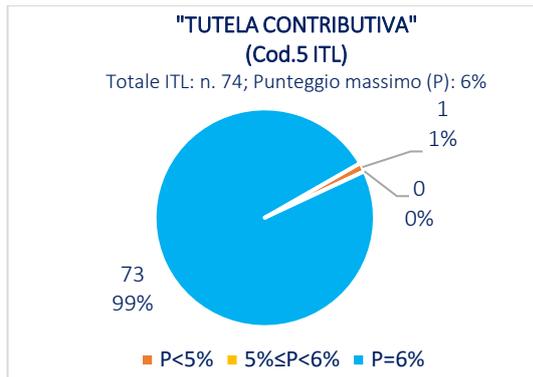


⁸⁰ COD. 3 ITL - "Assicurare una quota percentuale annua incrementale di ispezioni nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente". L'obiettivo si compone di n. 3 sub-obiettivi in base alla dimensione aziendale: a) Dimensione aziendale (tra 5 e 9 dipendenti); b) Dimensione aziendale (tra 10 e 15 dipendenti); c) Dimensione aziendale (oltre 15 dipendenti).

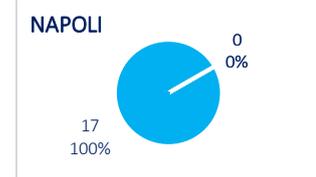
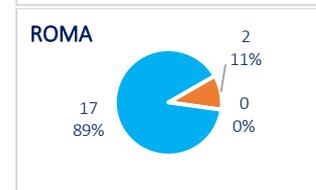
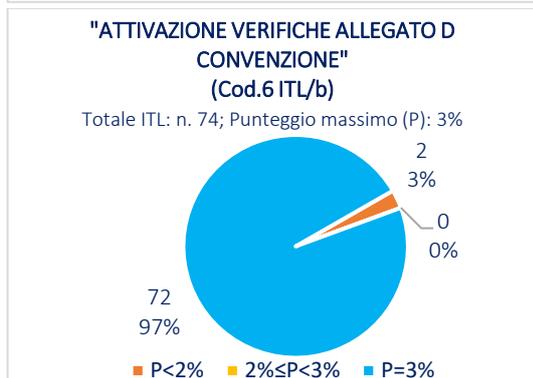
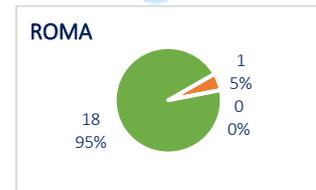
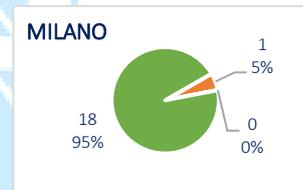
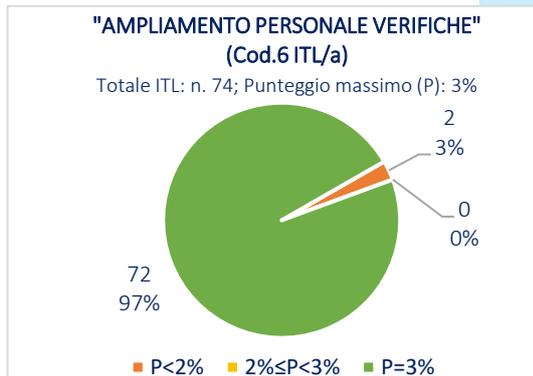
⁸¹ COD. 4 ITL - "Attivare una percentuale congrua delle ispezioni di vigilanza ordinaria nei confronti di aziende che hanno acceduto e beneficiato di ammortizzatori sociali, trasmettendo l'elenco all'IIL di riferimento per le opportune verifiche; garantire l'attivazione tempestiva delle verifiche in materia di cassa integrazione straordinaria". L'obiettivo si compone di n. 2 sub-obiettivi: a) Prevenzione irregolarità e frodi relative alle misure di sostegno al reddito; b) Tempestività nell'attivazione delle verifiche in materia di cassa integrazione straordinaria, ex art. 25, c. 6 D.lgs. 148/2015.



82



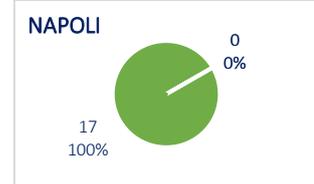
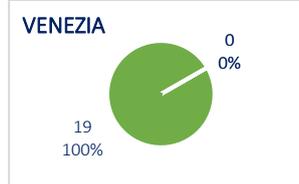
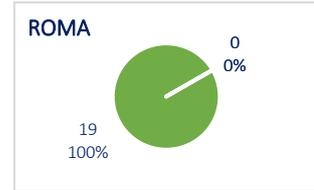
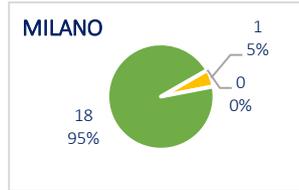
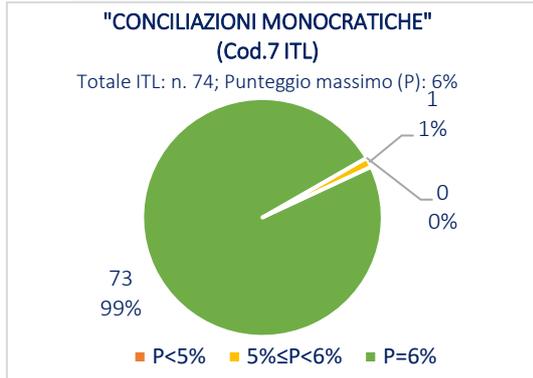
83



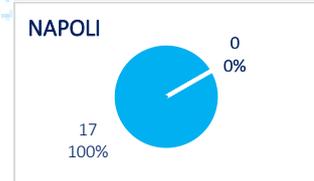
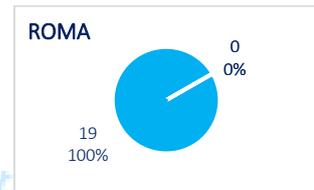
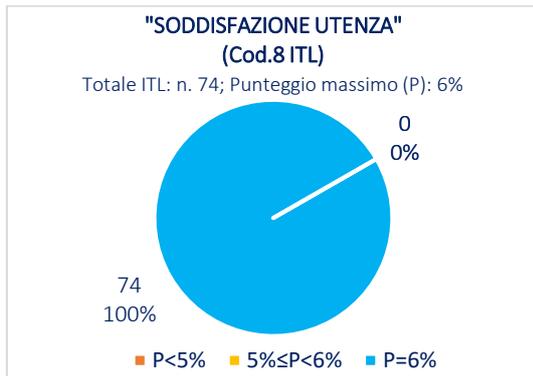
⁸² COD. 5 ITL - "Garantire un congruo valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite nel 2022".

⁸³ COD. 6 ITL - "Assicurare l'attivazione delle verifiche di cui all'alleg. D della vigente Convenzione MLPS-INL". L'obiettivo si compone di n. 2 sub-obiettivi: a) Ampliamento della platea del personale adibito a tutte le tipologie di verifica di cui all'alleg. D della vigente Convenzione MLPS-INL; b) Attivazione verifiche di cui all'alleg. D della vigente Convenzione MLPS-INL, diverse da quelle relative a CIGS e a istituti di patronato, richieste dal MLPS entro il 30/09/2022 e attribuite dall'IIL di riferimento.

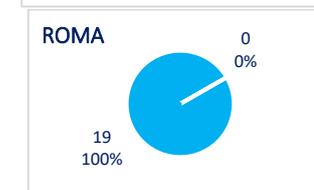
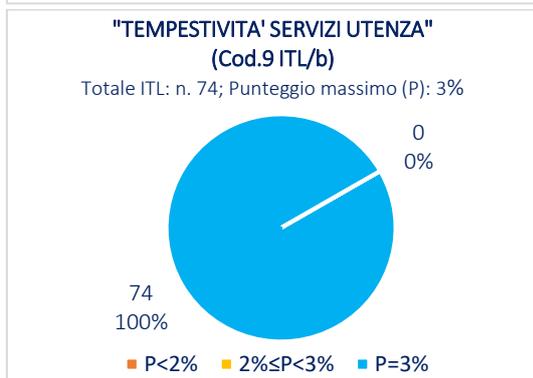
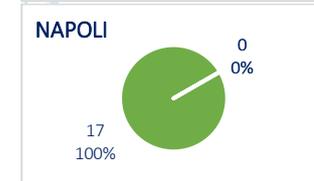
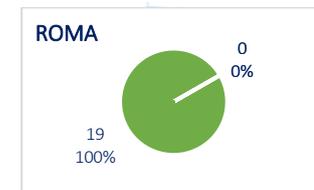
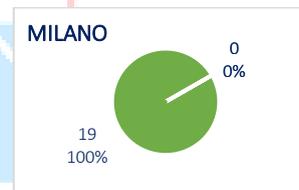
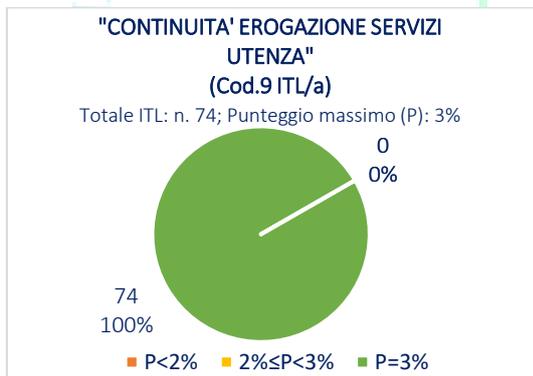
84



85



86

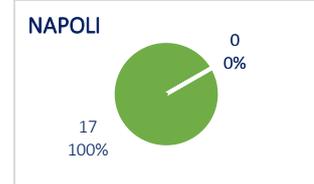
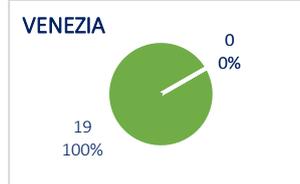
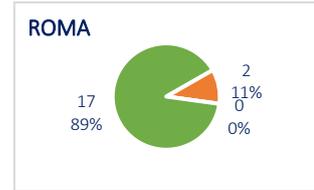
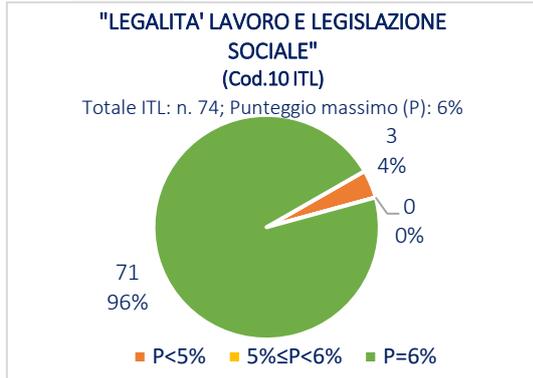


⁸⁴ COD.7 ITL - "Realizzare un congruo valore percentuale del numero di convocazioni delle Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, comma 1 del D.lgs. n. 124/2004 (CM preventive) rispetto alle richieste di intervento pervenute nel 2022 (RI)".

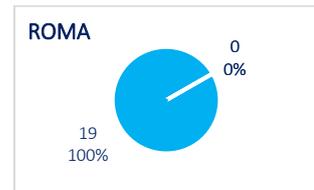
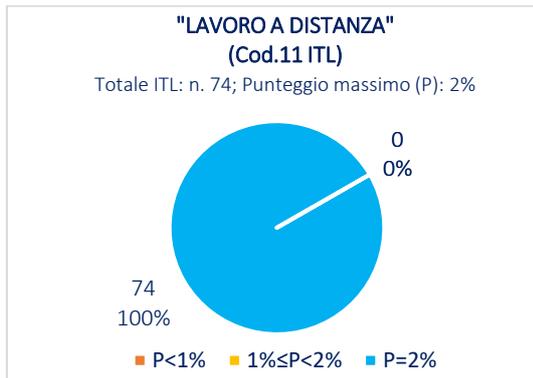
⁸⁵ COD.8 ITL - "Assicurare un buon grado di soddisfazione all'utenza in merito agli accordi ex art. 410 c.p.c., realizzando una congrua percentuale dei tentativi di conciliazione attivati nel corso dell'anno e definiti con esito positivo (esclusi quelli riferiti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), rispetto ai tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti".

⁸⁶ COD.9 ITL - "Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza" e la tempestività nell'erogazione degli stessi". L'obiettivo si compone di n. 2 sub-obiettivi: a) Continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza; b) Tempestività servizi all'utenza.

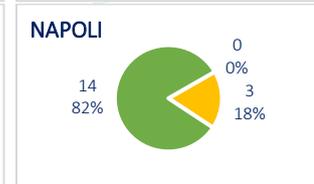
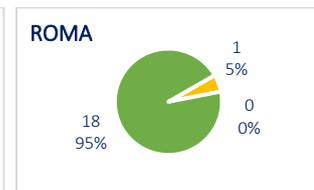
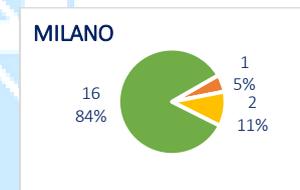
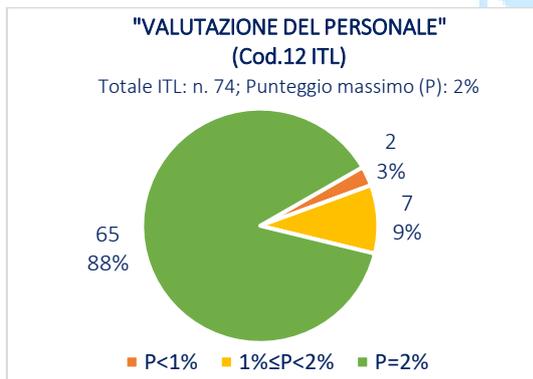
87



88



89

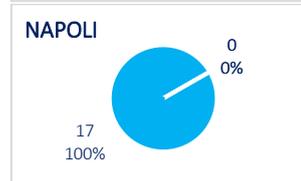
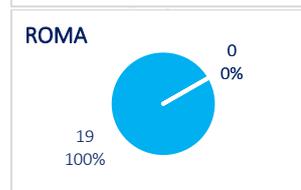
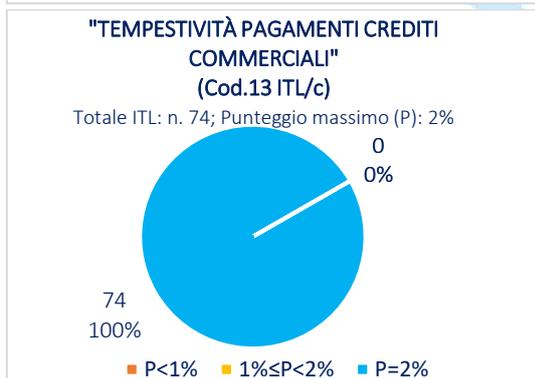
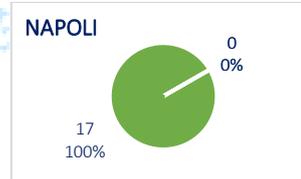
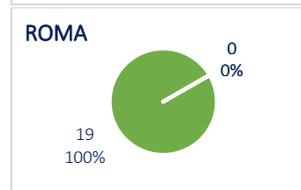
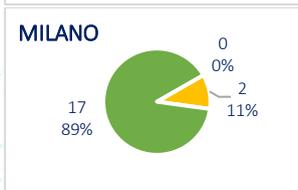
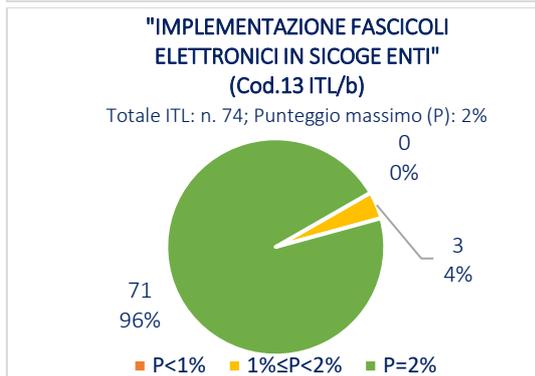
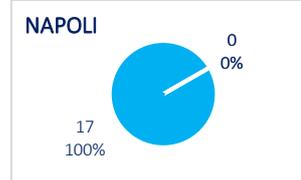
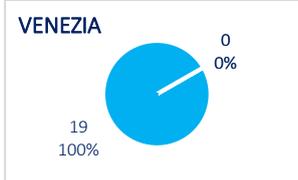
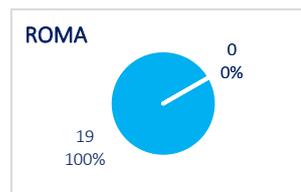
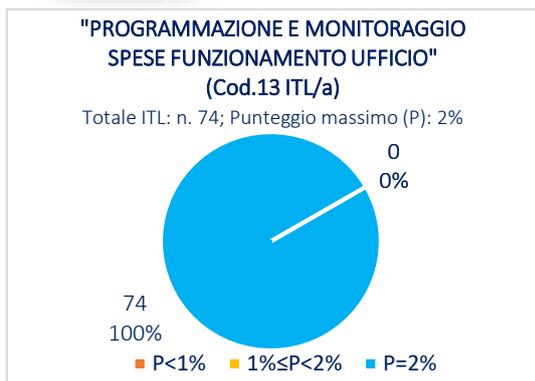


⁸⁷ COD.10 ITL - "Organizzare e realizzare sul territorio di competenza, anche con il supporto dell'IIL di riferimento, iniziative di informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale".

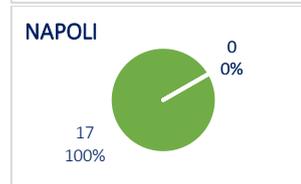
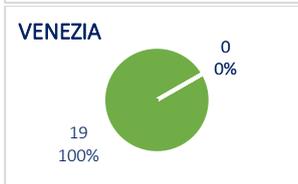
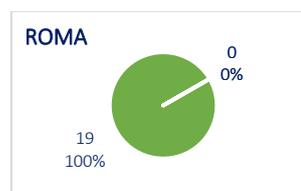
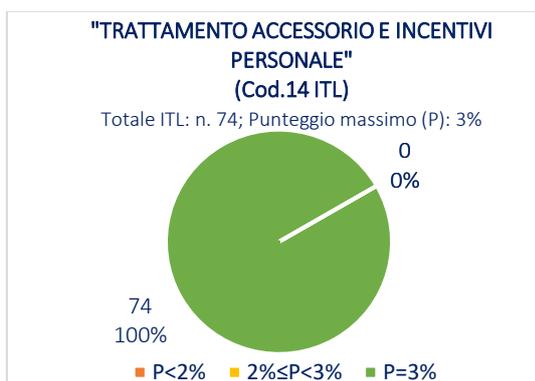
⁸⁸ COD.11ITL - "Dare attuazione al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'Amministrazione e assicurare il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati".

⁸⁹ COD.12 ITL - "Assicurare la tempestiva valutazione del personale".

90



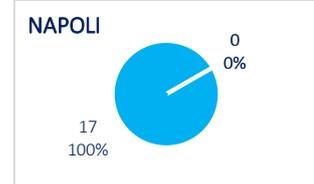
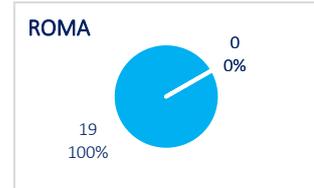
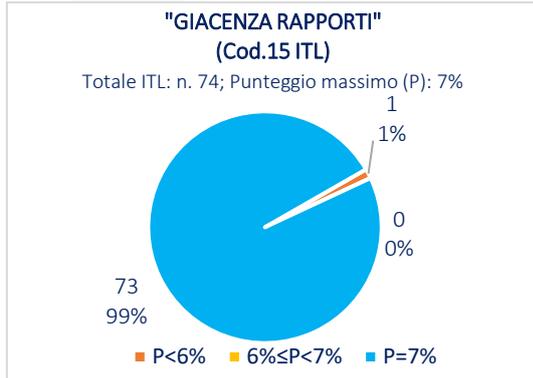
91



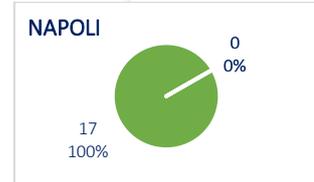
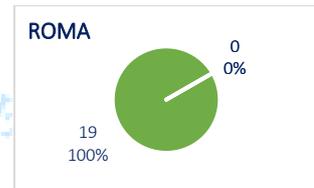
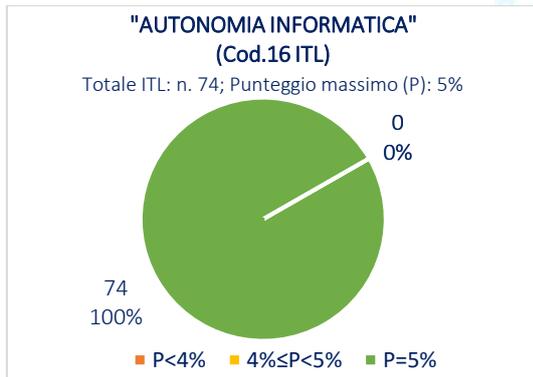
⁹⁰ COD.13 ITL - "Garantire la programmazione e il monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio territoriale, con relativa implementazione dei fascicoli elettronici sul SICOGE ENTI con la documentazione probatoria della spesa. Garantire la tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali". Il COD.13 ITL si compone di n. 3 obiettivi: a) Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio; b) Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata; c) Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.

⁹¹ COD.14 ITL - "Garantire la tempestività nell'erogazione del trattamento accessorio e incentivi al personale secondo le indicazioni delle DD.CC".

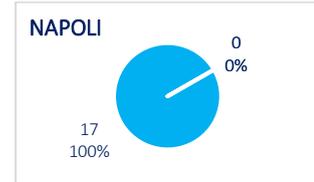
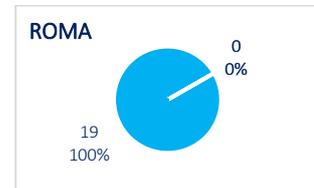
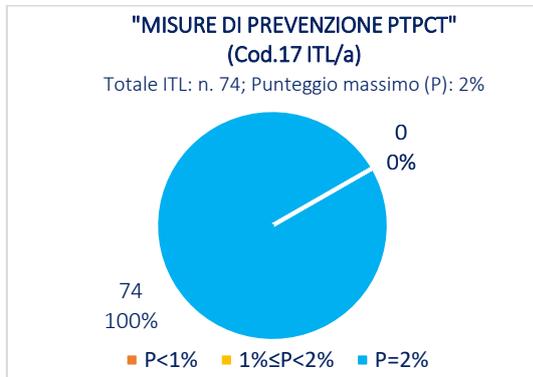
92



93



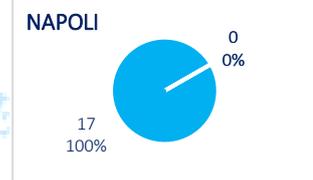
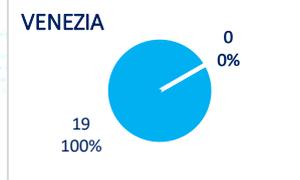
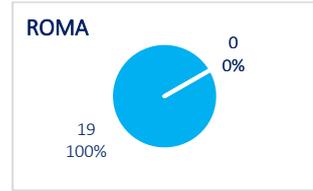
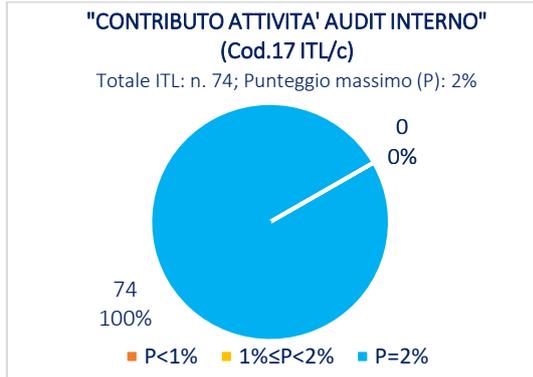
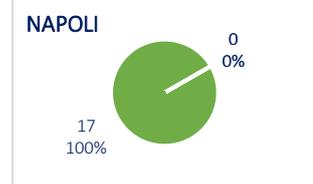
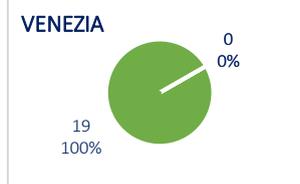
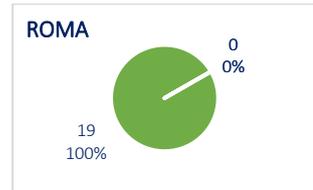
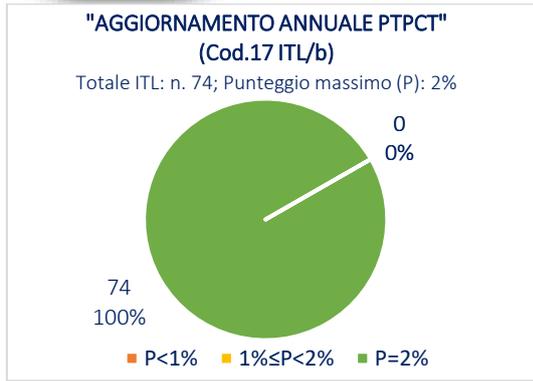
94



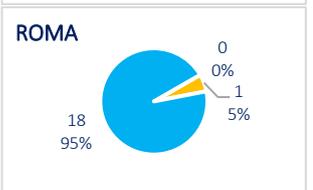
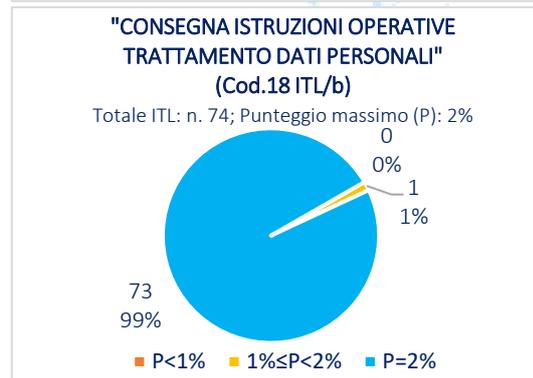
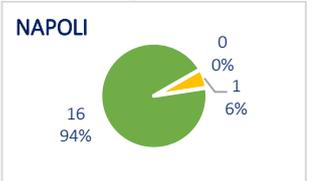
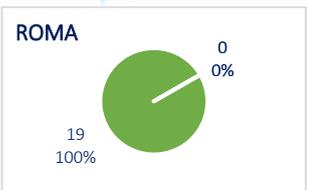
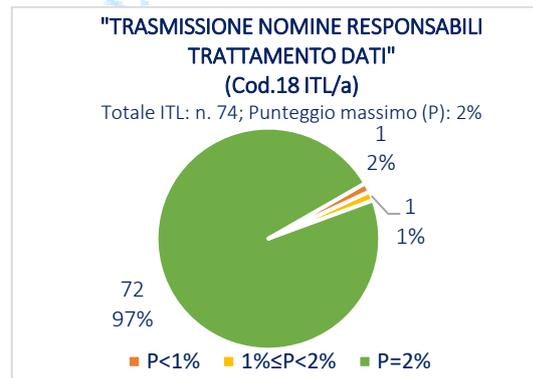
⁹² COD.15 ITL - "Assicurare l'operatività dell'Ufficio legale e contenzioso attraverso la riduzione o almeno il mantenimento della giacenza dei rapporti ex art. 17 L. 689/1981".

⁹³ COD.16 ITL - "Favorire ogni forma di coordinamento dell'IIL allo scopo di agevolare tutte le attività finalizzate a raggiungere l'autonoma operatività informatica dell'INL".

⁹⁴ COD.17 ITL - "Contribuire, per la parte di competenza, all'aggiornamento annuale, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno". L'obiettivo si compone di n. 3 sub-obiettivi: a) Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio delle misure di prevenzione del PTPCT; b) Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento annuale del PTPCT; c) Contributo per la pianificazione e realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.



95



⁹⁵ COD.18 ITL - "Assicurare l'attuazione e il coordinamento delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati". L'obiettivo si compone di n. 2 sub-obiettivi: a) Trasmissione atti di nomina dei Responsabili del trattamento dei dati personali nei termini richiesti; b) Consegna istruzioni operative sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali.

4.3 Gli obiettivi di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi dell'INL

Nell'ambito dell'impegno dell'Ispettorato nello sviluppo tecnologico dei propri processi e servizi resi all'utenza, in un'ottica di semplificazione e reingegnerizzazione, si colloca l'obiettivo per la digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dell'INL, in conformità con quanto previsto dalle Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica⁹⁶.

Per quanto attiene la digitalizzazione dei processi operativi dell'INL, sono proseguite le attività di sviluppo informatico e conduzione del parco applicativo dell'INL, ed è stato, inoltre, avviato, nell'ambito della gestione delle risorse umane, lo sviluppo di nuove funzionalità⁹⁷ oltre all'implementazione di un'applicazione per la gestione diretta da parte degli Uffici territoriali e centrali dei Piani Orario del dipendente.

Per quanto attiene, invece, la reingegnerizzazione, contestualmente al processo di migrazione su ambiente cloud INL, è stato avviato il refactoring degli applicativi legacy presenti sull'infrastruttura del MLPS⁹⁸; ed è stata completata la reingegnerizzazione dei gestionali e del sistema di rilevazione statistica delle attività ispettive.

In particolare, sono stati implementati ed affinati i moduli già sviluppati nel corso del 2021, e, tra le attività svolte⁹⁹, si è provveduto a rilasciare i moduli:

- programmazione delle attività ispettive;
- gestione delle missioni ispettive;

⁹⁶ Ai sensi del D.M. n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

⁹⁷ Nello specifico, sono state realizzate le seguenti attività:

- riproporzionamento del diritto di fruizione di alcuni istituti contrattuali in ragione di rapporti di lavoro part-time;
- miglioramento della gestione dei codici timbro;
- miglioramento della gestione delle chiusure periodiche e annuali;
- revisione dei tetti di fruizione massima del credito di flessibilità;
- integrazione del modulo Richieste con il Sistema di Notifiche;
- gestione del completamento della pausa pranzo in caso di prosecuzione della prestazione lavorativa per straordinario o "impossibilità a sospendere l'attività per ragioni di servizio";
- integrazione della reportistica in materia HR per il monitoraggio degli istituti contrattuali in sede di gestione delle partite contabili.

⁹⁸ Sono stati reingegnerizzati gli applicativi legacy inerenti a:

- convalida dimissioni protette;
- comunicazioni di inizio attività di gestione del personale ex art. 1, L. n. 12/1979;
- cruscotti di consultazione dei dati relativi alla delocalizzazione call center, dimissioni volontarie e distacco transnazionale;
- sviluppo di servizi di cooperazione con il Ministero del Lavoro per la gestione delle profilazioni degli utenti che devono accedere ad alcuni applicativi del Ministero stesso sul portale "servizi.lavoro".

⁹⁹ Sono state avviate attività inerenti:

- moduli per la consultazione delle Comunicazioni Obbligatorie e per la ricostruzione dell'Organico Aziendale;
- conciliazione monocratica attivata da Diffida Accertativa;
- verbale per contestazione di illeciti in materia di radiazioni ionizzanti;
- determinazione dell'FTE (Full Time Equivalente) del personale ispettivo e report di rappresentazione.

- gestione delle pratiche e la produzione degli atti conseguenti alle attività ispettive;
- gestione della Conciliazione Monocratica ex art. 11, d.lgs. 124/04 s.m.i.

Nel 2022 l'INL ha dato corso, altresì, alla progettazione e realizzazione del nuovo sito istituzionale, con contestuale migrazione dei contenuti del sito legacy; il nuovo sito è stato realizzato su piattaforma WordPress, al fine di ridurre i costi di eventuali evoluzioni (attesa la maggior diffusione di competenze su tale piattaforma), garantendo anche una migliore fruibilità da dispositivi mobili e i requisiti di accessibilità previsti dalle linee guida AGID.

Inoltre, sono state avviate le attività di progettazione e sviluppo del "Portale dei Servizi", ossia un'area dedicata ad esporre i servizi telematizzati dell'Ispettorato a favore dell'utenza esterna e il cui accesso avverrà a mezzo SPID. In questo contesto verrà reso disponibile l'applicativo comunicazioni di inizio attività di gestione del personale ex art. 1, L. n. 12/1979.

Nel 2022 sono state, infine, avviate e concluse le attività per la progettazione e la realizzazione dell'infrastruttura operativa del Portale Nazionale del Sommerso¹⁰⁰, con i connessi servizi funzionali allo scambio e alla memorizzazione dei dati conferiti dai soggetti cooperanti¹⁰¹.

Per quanto attiene, invece, al nuovo protocollo informatico, alla luce delle modifiche normative intercorse, nel corso del 2022 sono state operate revisioni alle componenti già sviluppate e alla base dati. Il sistema di protocollo informatico è stato sviluppato per integrarsi con gli altri moduli applicativi del parco INL, nonché per essere fruito tramite web browser.

In merito alle attività di conduzione applicativa¹⁰², le stesse hanno riguardato tutte le componenti del parco applicativo INL:

- applicativi legacy in corso di reingegnerizzazione;
- moduli applicativi per la gestione delle attività ispettive;
- protocollo informatico (FOLIUM);

¹⁰⁰ Sulla base di quanto previsto dall'art.19 del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 (a modifica dell'art. 10 del D.lgs. 23 aprile 2004, n. 124).

¹⁰¹ Al fine di avviare il progetto Portale Nazionale del Sommerso devono essere completate le verifiche di vulnerabilità.

¹⁰² Nell'ambito della conduzione applicativa sono state realizzate le seguenti attività:

- gestione operativa dei carichi dei dati;
- verifica funzionamento microsistemi;
- monitoraggio e ottimizzazione delle prestazioni relativamente alle applicazioni, ai batch e ai singoli job di ETL;
- partecipazione alle attività di collaudo e passaggio in esercizio;
- validazione tecnica e controllo dei risultati delle elaborazioni e dei flussi informativi: verifica e controllo delle elaborazioni al fine di assicurare l'integrità e la correttezza dei dati presenti sulla base informativa e del contenuto dei flussi informativi destinati a strutture esterne o esposti negli elaborati del/i sistema/i;
- assistenza tecnico/funzionale agli utenti durante il periodo iniziale di esercizio delle applicazioni mediante affiancamento all'utente finale volto ad istruirlo all'uso delle nuove funzionalità;
- risoluzione dei bug non in garanzia segnalati dagli utenti degli applicativi.

- moduli applicativi per la gestione delle risorse umane;
- moduli applicativi per la configurazione automatica degli applicativi sulla base dell'organigramma degli uffici.

Oltre a quanto previsto dalla Convenzione, sono state svolte, altresì, ulteriori attività in materia di progettazione e sviluppo applicativo, tra le quali si evidenziano:

- adeguamento degli applicativi già sviluppati in conseguenza della migrazione dell'infrastruttura verso la soluzione Microsoft Azure;
- revisione dei processi di acquisizione delle Comunicazioni Obbligatorie in ragione dell'avvio dello scambio dati tramite PDND e sviluppo di cruscotti di monitoraggio delle integrazioni e dei flussi acquisiti dalle Comunicazioni Obbligatorie;
- progettazione dell'integrazione dell'INL nel circuito dei pagamenti PagoPA, sviluppo di una applicazione per la gestione dei pagamenti a mezzo PagoPA per i processi non digitalizzati, nonché sviluppo di una applicazione per la gestione delle riconciliazioni dei pagamenti avvenuti tramite PagoPA con i flussi di cassa gestiti dal cassiere.

Infine, nel mese di novembre 2022, sono state organizzate alcune sessioni informative aperte a tutti gli utenti finalizzate al miglioramento dell'esperienza d'uso degli applicativi implementati.

La tabella seguente illustra una sintesi delle azioni per la digitalizzazione e reingegnerizzazione dell'INL, con indicazione dei risultati attesi e dei relativi valori target per il triennio 2022-2024, nonché dei risultati conseguiti nell'anno in esame.

Tabella 18 - Azioni per la digitalizzazione dell'INL

AZIONI PER LA DIGITALIZZAZIONE DELL'INL								Unità Responsabile
AZIONI	ATTO DI RIFERIMENTO	RISULTATO ATTESO	BASELINE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	Consuntivo 31/12/2022	
Reingegnerizzazione del sito istituzionale INL	Direttiva di II livello	Reingegnerizzazione della sezione notizie del sito con miglioramento della fruibilità. Avvio studio di fattibilità per telematizzazione dei principali servizi offerti (Richieste di Intervento, Istanza revoca sospensione ex. art. 14, D.Lgs. 81/08 s.m.i. e Richiesta di Conciliazione Monocratica a seguito di Diffida Accertativa).	0%	50%	70%	80%	60%	Uff. III - DC IPPO
Implementazione autonomia INL dai servizi informatici MLPS	Convenzione MLPS-INL 2022-2024	Migrazione su ambiente cloud INL, con contestuale reingegnerizzazione degli applicativi legacy attualmente offerti tramite infrastruttura del MLPS. Realizzazione integrazione con applicativi del MLPS. Acquisizione dei dati offerti da MLPS.	0%	80%	90%	100%	80%	Uff. III - DC IPPO
Implementazione del Nuovo Portale Nazionale del Sommerso (PNS)	Art. 10 D.lgs. 23 aprile 2004, n. 124, come modificato dall'art. 19 D.L. n. 36/2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza" (PNRR)"	Implementazione del nuovo Portale Nazionale del Sommerso con contestuale migrazione (ove compatibile) dei dati della BDAI e successiva sua dismissione	0%	40%	50%	60%	85%	Uff. III - DC IPPO
Avvio dei moduli applicativi per la gestione e statistica delle attività ispettive	Direttiva di II livello	Rilascio dei moduli applicativi gestionali per le ispezioni del lavoro. Sviluppo del nuovo sistema di monitoraggio e statistica delle attività ispettive.	40%	70%	80%	90%	70%	Uff. III - DC IPPO
Reingegnerizzazione del Protocollo Informatico e completamento dei moduli applicativi per la gestione documentale	Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione - AgID - Aggiornamento 2021-2023	Completamento sviluppo e rilascio del nuovo protocollo informatico con integrazione con gli altri moduli applicativi dell'ecosistema INL. Completamento del sistema di gestione documentale integrato con i moduli applicativi dell'ecosistema INL.	40%	80%	90%	100%	80%	Uff. III - DC IPPO
Sistema di configurazione automatica degli applicativi sulla base dell'organigramma degli Uffici	Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione - AgID - Aggiornamento 2021-2023	Implementazione del sistema automatico di configurazione (provisioning e deprovisioning delle utenze e gestione automatica di grant).	60%	70%	80%	90%	70%	Uff. III - DC IPPO
Partecipazione ai tavoli riferibili al SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione)	Artt 8; 51, co. 8-bis, D.Lgs. n. 81/2008; Decreto Ministeriale n.252 del 29/12/2021	Analisi implementazione SINP e sviluppo servizi di cooperazione e scambio dati	0%	20%	30%	40%	40%	Uff. III - DC IPPO
Gestione della conduzione del parco applicativo dell'INL	Direttiva di II livello	Gestione delle segnalazioni degli utenti. Analisi di problem determination. Analisi delle soluzioni da implementare. Supporto verso gli utenti interni all'utilizzo degli applicativi. Configurazioni e profilazioni (ove non applicabile la procedura automatica).	20%	100%	100%	100%	90%	Uff. III - DC IPPO
Completamento sviluppi applicativi in ambito HR	Direttiva di II livello	Completamento modulo presenze per gestione lavoro agile. Completamento del modulo Organigramma. Completamento dei moduli "Agende".	60%	80%	90%	100%	80%	Uff. III - DC IPPO

4.4 Gli obiettivi di accessibilità fisica e digitale

In materia di accessibilità fisica degli immobili in locazione sul territorio nazionale, nell'iter di acquisizione di nuovi immobili e di contrattualizzazione delle locazioni di beni demaniali o patrimoniali, a titolo gratuito o in locazione passiva da soggetti pubblici e privati, l'INL persegue, tra gli altri¹⁰³, il requisito di conformità dei locali alla normativa vigente finalizzata al superamento delle barriere architettoniche¹⁰⁴.

Per tale motivo, nel corso del 2022, l'INL si è attivato per realizzare un'analisi ricognitiva sulla situazione di accessibilità delle varie sedi in locazione e segnalare le criticità rilevate, in particolare in alcune sedi di proprietà demaniale o FIP, al fine di supportare la Proprietà alla risoluzione delle stesse. Inoltre, nell'anno in esame, si è garantita l'acquisizione di nuovi immobili in locazione passiva rispondenti ai criteri di accessibilità.

Nel 2022 sono state, altresì, avviate analisi sulle soluzioni che permettano di garantire la piena accessibilità digitale al nuovo sito istituzionale¹⁰⁵. Proprio al fine di rendere i sistemi informatici dell'Agenzia capaci di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, l'INL si è posto, infatti, l'obiettivo di realizzare la sezione informativa del portale INL e il relativo aggiornamento conforme con il software screen-reader.

Infine, nell'ambito dell'obiettivo di rendere l'Ispettorato sempre più "telematico" tramite la possibilità di erogare servizi da remoto nel nuovo portale istituzionale, l'INL nel 2022 ha garantito la digitalizzazione del 5% dei servizi destinati al pubblico.

¹⁰³ Requisiti di: ottimizzazione degli spazi secondo il parametro di riferimento per mq/addetto ai sensi dell'art. 2, comma 222 della Legge n. 1991/2009; efficienza energetica e sostenibilità ambientale; conformità tecnico normativa dei locali, nonché rispondenza dell'immobile al d.lgs. n. 81/08 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; vulnerabilità sismica.

¹⁰⁴

- a) Legge 13/1989 "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati", la quale comprende anche gli edifici residenziali pubblici, di nuova costruzione o da ristrutturare;
- b) D.M. n. 236/1989, regolamento di attuazione della L. 13/1989 "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche";
- c) L. n. 104/1992 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
- d) DPR n. 503/1996 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il quale stabilisce che tutti gli spazi pubblici debbano garantire la fruizione a chiunque abbia capacità motoria limitata, che si traduce non solo nell'abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell'installazione di tutti gli ausili necessari agli edifici pubblici per poterli definire accessibili;
- e) Legge n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati che hanno più di cinquanta lavoratori occupati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze il 7% di lavoratori appartenente alle categorie protette.

¹⁰⁵ In rispondenza della Direttiva UE 2016/2102 e delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici emanata da AGID, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili.

4.5 Le Azioni positive

Nel presente paragrafo si dà atto dello stato di avanzamento nel 2022 delle Azioni positive¹⁰⁶ pianificate dall'INL nel PIAO 2022-2024, intese come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

In particolare, in linea con le finalità promosse dalla normativa vigente e con le indicazioni fornite dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'INL ha inteso perseguire obiettivi volti a:

1. garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
2. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione diretta ed indiretta.

Alla luce dei sopra citati obiettivi e in considerazione dello stato delle risorse dell'INL nell'anno in esame (risorse umane, salute organizzativa, professionale, di genere e relazione – c.fr. par. 4.1), sono state perseguite le azioni programmatiche, organizzate in 5 aree di intervento¹⁰⁷, di cui si illustra nella tabella seguente lo stato di conseguimento a fine anno:

A - Leggere l'organizzazione: attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle pari opportunità;

B - Promozione della cultura della non discriminazione;

C - Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

¹⁰⁶ Ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in conformità alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019/106 ed in linea con quanto previsto dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 6, lett. g).

I principi di pari opportunità e non discriminazione sono riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti del diritto internazionale, del diritto primario e derivato dell'Unione europea, oltre che tutelati nella Carta Costituzionale.

Diversi sono stati gli interventi normativi finalizzati alla loro promozione e attuazione, e tra i più significativi si richiama la Legge 4 agosto 2015, n. 124, che, all'articolo 14, ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le Amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare. Tali misure sono volte, in particolare, a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ed a sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working), anche al fine di tutelare le esigenze di cura parentale.

Si richiama, altresì, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) dell'11 maggio 2011, nonché la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

¹⁰⁷ Per un maggior livello di dettaglio circa le aree di intervento, si rimanda al par. 2.2.7.2 del PIAO 2022-2024.

- D - Sviluppo professionale: formazione sulle pari opportunità e cultura di genere;
- E - Migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti idonei a modificare il clima aziendale e acquisire elementi utili per attuare le azioni di miglioramento.



Tabella 19 - Aree di intervento e azioni positive

AREE DI INTERVENTO	COD	AZIONI POSITIVE	INDICATORI			VALORI					CONSUNTIVO 31/12/2022	Unità Responsabile
			Tipo	Descrizione	Modalità di calcolo	U.M.	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024		
A: Leggere l'organizzazione: attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità	A.1	Raccolta e analisi dei dati riferiti al personale, disaggregati per genere, relativi a: inquadramento professionale, formazione e livelli di istruzione, incarichi e permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, mobilità, accesso alla formazione, ecc...	Efficacia	Implementazione banche dati INL con inserimento indicatori di genere	% implementazione	%	-	-	Si	Si	-	Uff. II- DC IPPO Uff. III – DC IPPO Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Report statistici di genere	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Uff. II- DC IPPO Uff. III - DC IPPO
	A.2	Diffusione, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, dei dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.	Efficacia	Diffusione, almeno con cadenza annuale, dei dati di genere attraverso specifica pubblicazione rete intranet	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
B: Promozione della cultura della non discriminazione	B.1	Adottare il "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone" e diffonderne la conoscenza.	Efficacia	Avvenuta adozione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone ed eventuale aggiornamento.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	Si	-	Uff. II - DC IPPO
	B.2	Diffondere la comunicazione delle azioni positive per il benessere lavorativo e per le pari opportunità.	Efficacia	Iniziative di informazione sulle azioni positive	Numero di pubblicazioni, news, video e iniziative di informazione per ciascun anno	Numero	-	1	≥2	≥2	1	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Presentazione delle azioni positive al CUG e all'OPI	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Uff. II – DC IPPO
Efficacia	Relazione annuale al CUG pubblicata su intranet	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Si	Uff. II - DC IPPO Ufficio S.F.C.RI.		

AREE DI INTERVENTO	COD	AZIONI POSITIVE	INDICATORI			VALORI					CONSUNTIVO 31/12/2022	Unità Responsabile
			Tipo	Descrizione	Modalità di calcolo	U.M.	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024		
C: Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	C.1	Regolamento relativo al lavoro a distanza	Efficacia	Proposta regolamento smart working ordinario ed eventuale aggiornamento	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Uff. II – DC IPPO
			Efficacia	Attuazione del lavoro agile	N: N. lavoratori in lavoro agile D: N. totale lavoratori	%	-	≥50%	≥50%	≥50%	85%	Uff. II - DC IPPO
			Efficacia	Relazione attuativa lavoro agile	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	Si	-	Uff. II - DC IPPO
			Efficacia	Attuazione altre forme di lavoro a distanza	N: N. lavoratori adibiti ad altre forme di lavoro a distanza D: N. totale lavoratori	%	-	10%	10%	10%	5%	Uff. II - DC IPPO
	C.2	Costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dagli artt. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.	Efficacia	Bandi di concorso emanati ai sensi dagli artt. 51 e 57, c.1 Dlgs 165/2001	N: N. Bandi di concorso emanati ai sensi dagli artt. 51 e 57, c.1 Dlgs 165/2001 D: N. Bandi di concorso emanati	%	100%	100%	100%	100%	100%	Uff. II – DC IPPO
			Efficacia	Nomina commissioni ai sensi dagli artt. 51 e 57, c.1 Dlgs 165/2001	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Uff. II – DC IPPO
D: Sviluppo professionale: formazione sulle pari opportunità e cultura di genere	D.1	Percorsi formativi per l'attuazione dei principi delle pari opportunità	Efficacia	Grado di formazione sui principi della pari opportunità	N: N. risorse umane formate D: N. risorse umane in servizio presso INL	%	-	20%	≥25%	≥30%	20%	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Inserimento dei corsi nella programmazione della formazione sulla pari opportunità	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Realizzazione di corsi di formazione sulla pari opportunità	N. corsi effettuati in materia	Numero	-	≥1	≥1	≥1	1	Ufficio S.F.C.RI.
	D.2	Formazione specifica per lavoratori/lavoratrici al rientro del congedo per maternità/paternità, malattia o lunghi periodi di assenza dall'Amministrazione di appartenenza	Efficacia	Attività formative di supporto al rientro in servizio	N.: N. attività formative in materia D.: N. dipendenti rientrati in servizio	%	-	100%	100%	100%	100%	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Revisione della Intranet, attraverso la realizzazione di una specifica sezione informativa/formativa dedicata al personale in rientro	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	-	-	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Valutazione iniziale, monitoring, e valutazione finale delle attività volte all'integrazione.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	Si	-	Uff. II – DC IPPO

AREE DI INTERVENTO	COD	AZIONI POSITIVE	INDICATORI			VALORI					CONSUNTIVO 31/12/2022	Unità Responsabile
			Tipo	Descrizione	Modalità di calcolo	U.M.	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024		
E: Migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti e favorire la mobilità interna	E.1	Indagini periodiche sul benessere organizzativo	Efficacia	Realizzazione dell'indagine.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Diffusione dei risultati.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
	E.2	Istituzione e nomina della Consigliera di Fiducia	Efficacia	Emanazione avviso pubblico per selezione figura di Consigliera/e di fiducia	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	-	-	Uff. II – DC IPPO
			Efficacia	Realizzazione incontri, di cui il primo entro 3 mesi dalla nomina, finalizzato alla presentazione della consigliera di fiducia, nonché delle azioni previste.	N. incontri	Numero	-	-	≥1	≥2	-	Uff. II – DC IPPO
	E.3	Interventi volti a contrastare le molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, stress forzato sul posto di lavoro e situazioni di discriminazioni di ogni tipo	Efficacia	Elaborazione materiale informativo diretto al personale.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Seminario/workshop rivolto al personale.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Partecipazione a eventi esterni.	N. eventi	Numero	-	≥1	≥1	≥1	1	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Adesione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Ufficio S.F.C.RI.
	E.4	Interventi volti a favorire la mobilità interna	Efficacia	Pubblicazione avviso di mobilità interna	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Uff. II - DC IPPO
	E.5	Spazio web di servizio per i dipendenti	Efficacia	Studio di fattibilità.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	-	-	Si	Uff. III - DC IPPO
			Efficacia	Creazione ed eventuale aggiornamento del portlet informativo.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	Si	-	Uff. III - DC IPPO
			Efficacia	Promozione di eventi interni o esterni all'istituto e di iniziative a tema.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	-	Si	Si	-	Ufficio S.F.C.RI.
			Efficacia	Attivazione di convenzioni.	Numero di iniziative	Numero	-	-	≥1	≥2	-	Uff. II – DC IPPO

Tra le azioni intraprese dall'INL nell'anno in esame, si evidenzia in particolare l'adesione alla Giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022), con l'organizzazione di un convegno sul tema *"Donne e lavoro, tra pregiudizi e molestie"*, e la promozione dell'iniziativa *"Conosci le tue tutele"* attraverso la diffusione di una brochure informativa sulle principali tutele legislative riconosciute alle lavoratrici e sugli strumenti normativi e sociali di protezione a disposizione, tra cui i servizi erogati dall'INL;

Inoltre, è stata 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.

L'Agenzia, infine, anche nel 2022 ha sondato il livello di benessere interno, tramite un apposito questionario (somministrato nel mese di dicembre) finalizzato a restituire un quadro dettagliato del clima lavorativo interno all'INL, il grado di soddisfazione generale dei dipendenti.

Da un'analisi statistica delle risposte degli intervistati (pari a 1.212) è emerso come anche nel 2022 le aree *"uguaglianza"*, *"salute"* e *"colleghi"* non hanno presentato particolari criticità, non essendo per i più percepibile alcuna sorta di discriminazione (in relazione a lingua, orientamento sessuale, etnia/razza, orientamento politico, religione, identità di genere, disabilità ed età) ed essendo i ritmi di lavoro avvertiti come sostenibili con la possibilità di prendere sufficienti pause. È emerso, tuttavia, un livello medio di insoddisfazione per quanto concerne la capacità dell'organizzazione di incentivare il lavoro di gruppo e la collaborazione, e inoltre, la mancanza di un'azione incisiva per l'attuazione dei principi di pari opportunità.

Anche l'ambito *"sicurezza"* ha restituito un quadro piuttosto positivo, con la maggioranza dei dipendenti che si ritiene soddisfatta delle caratteristiche e della sicurezza del luogo di lavoro e ritiene di aver ricevuto adeguata formazione/informazione sui rischi connessi alla propria attività lavorativa.

Gli ambiti *"appartenenza"*, *"immagine"*, *"attività"* e *"contesto"* continuano a presentare una soddisfazione media inferiore tale da ritenere opportuno continuare a prevedere interventi per garantire una piena realizzazione dei dipendenti sul lavoro, un maggior investimento sulle persone mediante un'adeguata attività di formazione e una maggior rilevanza dell'immagine dell'INL verso l'esterno.

Si conferma, 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, merito, capacità, responsabilità, impegno richiesto e per le poche possibilità di crescita professionale e mobilità interna).

Relativamente all'area dedicata alla performance, il questionario ha evidenziato la necessità di una più adeguata illustrazione del Sistema di misurazione e valutazione, delle linee strategiche che indirizzano le attività dell'INL e dei risultati ottenuti al personale. Similmente, si evidenzia l'opportunità di una maggiore informazione per ciò che concerne la valutazione del lavoro e le modalità per migliorare i propri risultati a cui si aggiunge la richiesta di un Sistema in grado di migliorare la performance dell'INL.

Infine, il nuovo ambito dedicato al lavoro agile ha restituito un quadro molto positivo, con la maggioranza degli intervistati che ha dichiarato come l'introduzione di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa abbia contribuito a migliorare gli aspetti organizzativi e professionali, il clima relazionale e ad incrementare l'utilizzo degli strumenti digitali.

4.6 La *Customer satisfaction*

Nel presente capitolo viene illustrata la *customer satisfaction* dell'INL, intesa come forma di valutazione della performance nell'ambito del rapporto di collaborazione tra l'Amministrazione e cittadini.

Le informazioni raccolte a valle del processo di valutazione del grado di soddisfazione degli utenti 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.¹⁰⁸

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);

¹⁰⁸ 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/>.

- 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.

L’indagine di *customer satisfaction* è stata condotta dall’INL nei mesi di novembre e dicembre 2022 e rivolta a lavoratori, inoccupati, disoccupati, liberi professionisti, casalinghe, pensionati e studenti, per un totale complessivo di 1196 intervistati¹⁰⁹.

Il questionario, somministrato tramite interviste anonime, accessibile on line tramite QR-code, ha indagato sui seguenti ambiti:

- aree specifiche di interesse che hanno costituito il motivo del contatto con l’INL, il canale utilizzato per entrare in relazione con l’Agenzia e la struttura contattata;
- valutazione del sito internet (sezioni navigate, grado di soddisfazione e valutazione delle aspettative);
- relazioni con gli Uffici (grado di soddisfazione e valutazione delle aspettative).

L’indagine è stata effettuata con lo scopo di rilevare le opinioni dei cittadini rispetto alla qualità dei servizi erogati dall’INL (così come percepita dagli utenti, anche in termini di facilità e velocità di accesso, tempistiche e fruibilità), del sito istituzionale e degli Uffici preposti al servizio richiesto, al fine di adottare strategie di intervento e miglioramento.

Tra le aree di maggiore interesse, sono emerse quelle relative a: convalida di dimissioni delle lavoratrici dalla richiesta di pubblicazioni fino ad un anno dal matrimonio, accesso ai documenti amministrativi, accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e servizi URP, commissione di conciliazione delle controversie in materia di lavoro (art. 410 c.p.c – art. 31 L. 183/2010).

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 buon livello di soddisfazione nell’uso del portale istituzionale e nel rapporto con gli uffici.

I canali prevalenti di contatto con l’Ente sono risultati il telefono e lo sportello ufficio per avere le informazioni necessarie alle esigenze; il sito istituzionale, invece, conosciuto dai più, è

¹⁰⁹ Consultabile al link: <https://www.ispettorato.gov.it>

stato utilizzato prevalentemente per la consultazione di documenti e norme e per l'individuazione dei servizi e delle sedi dell'Ispettorato con i relativi contatti.

Riguardo alle *“Relazioni con gli uffici”* è emerso un grado di soddisfazione nei vari ambiti mediamente positivo, in termini di facilità e velocità di accesso alle informazioni (tramite URP, email/PEC o contatto telefonico), ovvero in termini di chiarezza, adeguatezza e completezza delle risposte ricevute, nonché di disponibilità e collaborazione del personale dipendente dell'INL, il tutto in linea con le aspettative degli utenti.

Positive anche le opinioni circa le *“Tempistiche per il rilascio/invio delle informazioni e/o del servizio richiesto”*, la *“Capacità dell'Ufficio di far fronte ad eventuali problematiche”* e la *“Velocità di risposta dell'Ufficio di fronte ad eventuali problematiche”* (con oltre il 60% degli intervistati ritenutisi soddisfatti o molto soddisfatti).

Rilevante, infine, per la valutazione dell'impatto del lavoro in modalità agile sulla qualità dei servizi offerti, la percentuale degli intervistati che si è espressa positivamente in merito alla qualità del servizio erogato da remoto rispetto al medesimo servizio erogato allo sportello.

Tale prestazione di lavoro ha, infatti, ridotto gli accessi agli sportelli fisici in modo significativo, a seguito, in particolare, all'attivazione/ampliamento dei servizi erogati da remoto.

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 condotto, nell'anno 2022, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'INL¹¹⁰ che prevede una modalità di misurazione di tipo misto¹¹¹ 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,

¹¹⁰ 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.

¹¹¹ In linea con le disposizioni di cui al d.lgs 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.

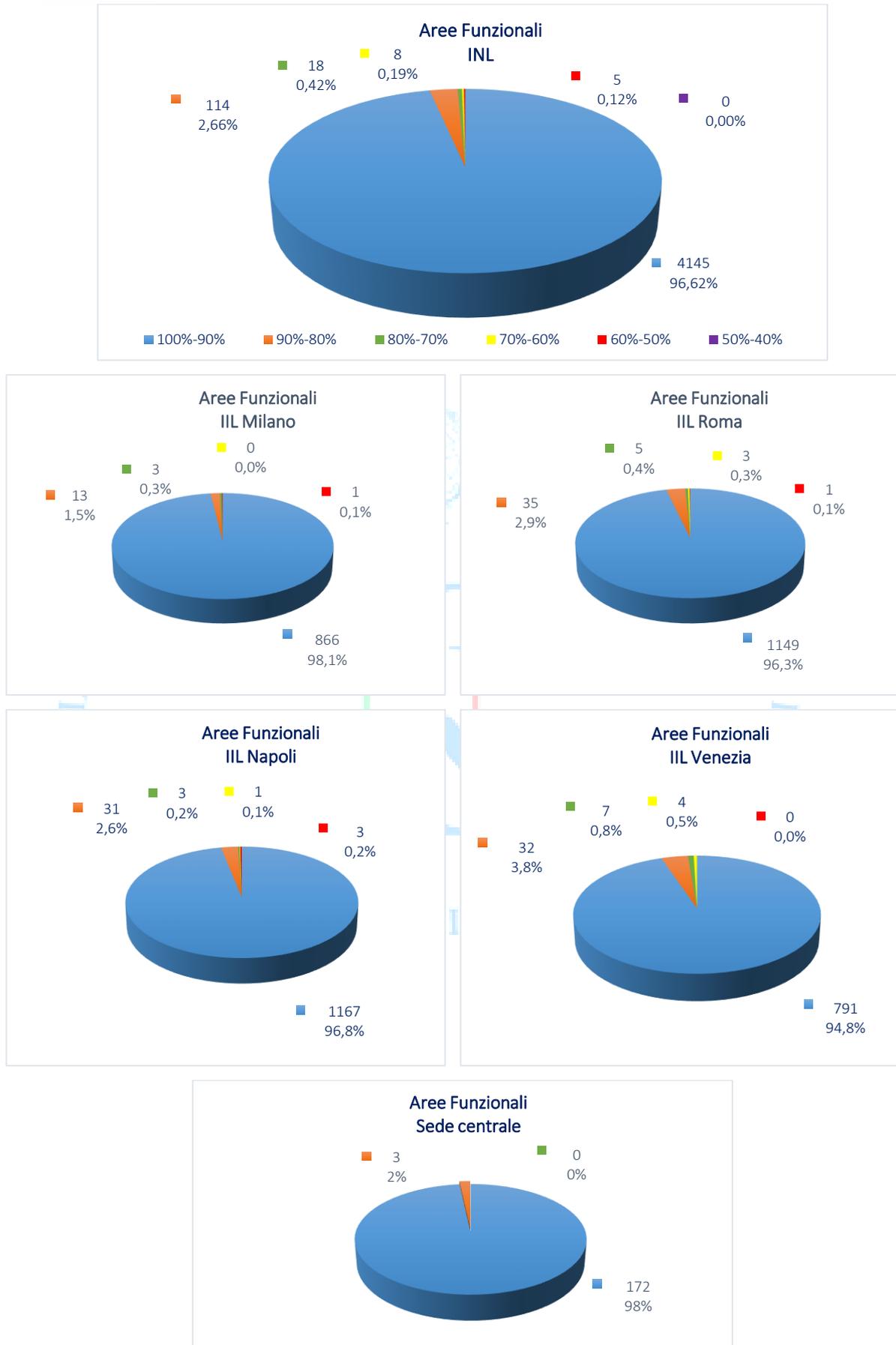
Si precisa che, nel conseguire gli obiettivi, ciascun dipendente INL ha avuto un personale livello di responsabilità nell'attuazione e nel rispetto dei dettami di etica pubblica, legalità e trasparenza previsti dalla normativa, prioritario rispetto a qualsiasi altro comportamento.

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, 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 e del consolidamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche dopo la cessazione 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.

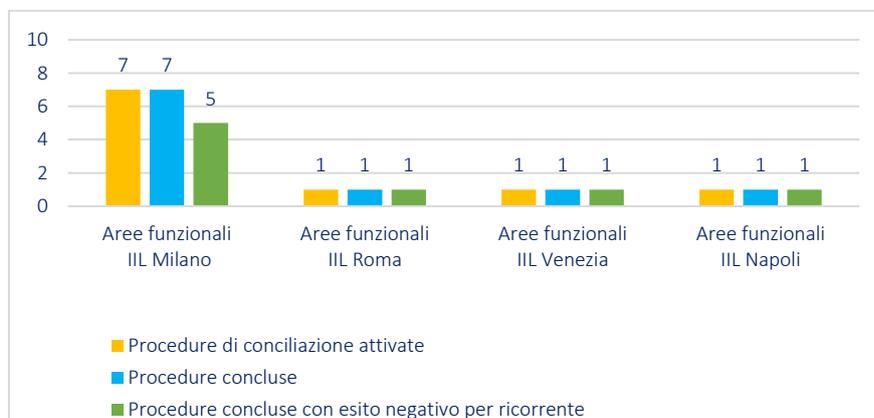
All'esito del monitoraggio della valutazione del personale delle aree funzionali, conclusosi nel mese di aprile 2023, è emerso che il personale delle aree funzionali è stato valutato prevalentemente nell'intervallo tra il 90% e il 100%, con risultati differenziati ed un punteggio medio pari a 96,62%, come si evince dai grafici seguenti.

FIGURA 17 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DI AREA FUNZIONALE PER CLASSI DI PUNTEGGIO FINALE - ANNO 2022



Per quanto riguarda la successiva eventuale fase del contenzioso, conclusa nel mese di aprile 2023, su complessive n. 4.290 valutazioni del personale delle aree funzionali sono state attivate e concluse n. 10 procedure di conciliazione, pari a circa lo 0,2%.

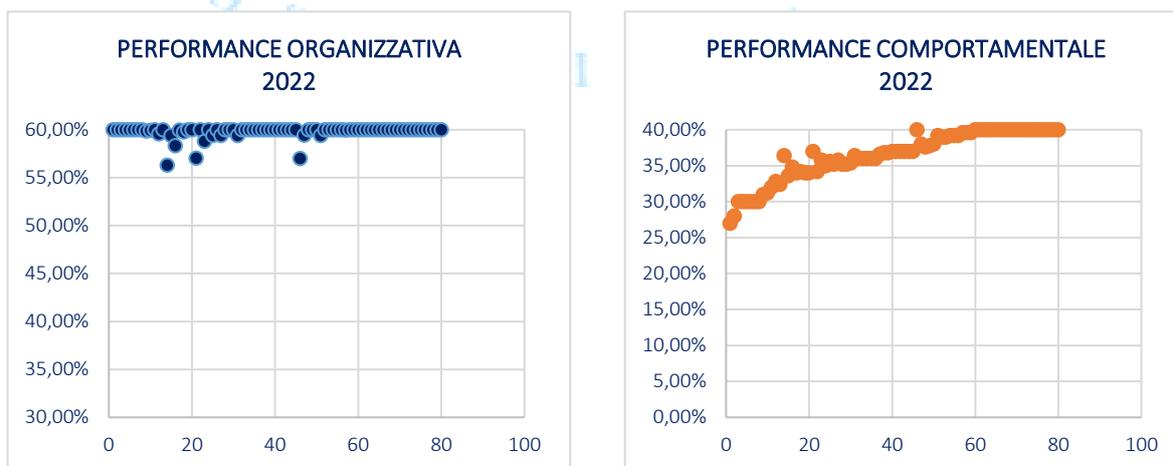
FIGURA 18 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AREE FUNZIONALI - ANNO 2022



Il processo di valutazione del personale dirigenziale di I fascia si è ultimato nel mese di aprile 2023, all'esito di una procedura di conciliazione attivata e conclusa con esito positivo per il ricorrente. Tutti i direttori centrali sono stati valutati con punteggi differenziati superiori a 90%.

Il processo di valutazione del personale dirigenziale di II fascia (n. 80) si è ultimato nel mese di aprile 2023, all'esito di una procedura di conciliazione attivata e conclusa con esito negativo per il ricorrente, con punteggi differenziati quasi tutti superiori a 90%.

FIGURA 19 - DISTRIBUZIONE STATICA VALUTAZIONI AREA DIRIGENTI II FASCIA - ANNO 2022



6. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro agile rappresenta un'importante misura per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, perseguita, pertanto, dall'INL sia in ragione di quanto previsto dalla Convenzione MLPS-INL, nella linea strategica dedicata (LS3), sia in attuazione di quanto programmato nel PIAO 2022-2024.

Nell'anno in esame è stato, infatti, avviato un percorso ispirato ad una innovativa modalità di organizzazione del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) volto alla massima inclusione ed è stato, altresì, avviato l'iter e il relativo confronto sindacale per addivenire all'adozione di un apposito Regolamento in materia¹¹².

Nello specifico, con tale modello l'Amministrazione ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- agevolare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introducendo una maggiore flessibilità nello svolgimento delle attività in un'ottica di ottimizzazione delle performance delle attività lavorative;
- promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti, in coerenza con una politica sensibile alla diminuzione dell'impatto ambientale derivante dal traffico urbano;
- introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura lavorativa orientata allo svolgimento della prestazione di lavoro per obiettivi;
- valorizzare l'uso di nuove tecnologie e razionalizzare gli spazi lavorativi, favorendo una progressiva acquisizione di consapevolezza nel personale degli strumenti e delle modalità operative digitali, nonché realizzando economie di gestione e di spesa;
- favorire la compartecipazione nel lavoro a distanza attraverso l'utilizzo delle piattaforme digitali, per ridurre la distanza non solo fisica ma anche di esperienza professionale, potendo attingere a competenze di eccellenza diffuse sul territorio nazionale;
- contemperare le esigenze di mobilità territoriale del personale con la necessità di assicurare la continuità dell'attività amministrativa degli Uffici, riducendo, peraltro, gli effetti in termini di presenza di personale.

Nelle tabelle seguenti si illustrano, pertanto, i risultati conseguiti dall'INL con riferimento agli indicatori e target selezionati di seguito elencati, che configurano il percorso di attuazione nel tempo considerato (fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato) rispetto alla baseline 2021:

¹¹² Il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza è stato adottato con decreto direttoriale n. 1 dell'11 gennaio 2023.

- le condizioni abilitanti del lavoro agile, con indicatori di salute organizzativa, professionale, economico-finanziaria e digitale;
- il livello di implementazione del lavoro agile, in termini qualitativi e quantitativi;
- i contributi alla performance organizzativa, in termini di economicità, efficienza ed efficacia;
- gli impatti attesi.

Con riferimento all'incidenza sul sistema organizzativo del lavoro agile, l'indagine sul benessere organizzativo interno (svolta nel mese di dicembre 2022) ha delineato una percezione abbastanza positiva dei dipendenti in merito agli aspetti organizzativi (qualità e benessere fisico e psicologico), al clima relazione in generale, nonché agli aspetti professionali (quali sviluppo della capacità di lavorare in autonomia, di comunicare adeguatamente, di organizzare il lavoro proprio e altrui utilizzando efficacemente le tecnologie digitali).

Rileva, infine, come nel 2022 vi sia stato un elevato grado di attuazione del lavoro in modalità agile (87,84%), in quanto l'Agenzia, cessato lo stato di emergenza, a far data dal 1° aprile 2022 ha previsto la prosecuzione del lavoro agile secondo le modalità già applicate nel precedente anno, grazie alla strumentazione e agli applicativi in uso, nel rispetto dello "*Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*"¹¹³ e nelle more della definitiva sottoscrizione del CCNL 2019-2021 (poi avvenuta nel mese di maggio 2022).

¹¹³ Ai sensi dell'art. 1, c. 6, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni.

TABELLA 20 - CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE 2022-2024

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	BASELINE stato 2021 (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2022 (%)	Unità Responsabile
				fase di avvio 2022	fase di sviluppo intermedio 2023	fase di sviluppo avanzato 2024		
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA							
	Adozione di una policy mediante la redazione di un Regolamento per l'attuazione del lavoro agile	Percentuale di attuazione ed eventuale aggiornamento	0	100	100	100	100%	Uff. II DC IPPO
	Attività esercitabili in modalità di lavoro agile	Percentuale delle attività informatizzate accessibili da remoto rispetto al totale delle attività informatizzate	50	60	80	90	80%	Uff. III DC IPPO
	Attivazione di Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Capacità di problem solving (numero di richieste evase in 36 ore lavorative rispetto al numero di richieste inoltrate)	50	60	70	80	60%	Uff. III DC IPPO
	Programmazione per obiettivi	Grado di programmazione delle attività per obiettivi (SMVP)	100	100	100	100	100%	Uff. I DC IPPO
	Condivisione delle postazioni di lavoro ¹	Percentuale delle postazioni condivise rispetto al totale delle postazioni	40	50	50	50	50%	Uff. I DC Amm.
	Cura delle dinamiche relazionali ²	Percentuale di incremento del benessere organizzativo	40	50	55	60	45%	Ufficio S.F.C.R.I.
	SALUTE PROFESSIONALE							
	Competenze direzionali	Percentuale di dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sul lavoro agile	70	70	80	90	70%	Ufficio S.F.C.R.I.
	Programmazione per obiettivi	Percentuale di dirigenti che hanno gestito il lavoro agile per obiettivi	100	100	100	100	100%	Uff. I DC IPPO
	Competenze organizzative	Percentuale di lavoratori in modalità agile che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	5	80	90	100	-*	Ufficio S.F.C.R.I.
	Competenze organizzative	Percentuali di lavoratori in modalità agile cui sono assegnati obiettivi di risultato	100	100	100	100	100%	Uff. I DC IPPO
	Competenze digitali	Percentuale di processi di cui è possibile tracciare l'accesso da parte del lavoratore agile che utilizza le tecnologie digitali proprietarie di INL	60	70	70	80	70%	Uff. III DC IPPO
	Competenze digitali	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	10	40	45	50	40%	Ufficio S.F.C.R.I.
	SALUTE DIGITALE							
	Fornitura di PC portatili al personale in lavoro agile ³	Numero di PC forniti agli Uffici per lavoro agile	80	85	90	95	100%	Uff. I DC Amm.
	Fornitura di dotazioni informatiche e digitali ³	Percentuale di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	60	65	70	75	65%	Uff. I DC Amm.
	Intranet	Grado di accessibilità alla rete intranet per i lavoratori agili	0	80	100	100	80%	Uff. III DC IPPO
	Sistemi di collaborazione/condivisione	Grado di fruibilità di sistemi digitali di condivisione/collaborazione per lavoratori agili	70	100	100	100	100%	Uff. III DC IPPO
	Accessibilità sicura ai dati e agli applicativi presso qualunque postazione di lavoro, anche dall'esterno, nell'ambito della rete organizzativa dell'INL	Rapporto tra incidenti di sicurezza e accesso ai sistemi operativi	0	0	0	0	0%	Uff. IV DC Amm.
	Firma digitale ³	Percentuale di lavoratori agili dotati di firma digitale	20	30	40	50	80%	Uff. I DC Amm. Fin.
Digitalizzazione dei processi	Percentuale di processi digitalizzati	30	50	60	70	50%	Uff. III DC IPPO	
Digitalizzazione dei servizi al pubblico	Percentuale dei servizi al pubblico digitalizzati	0	5	10	20	5%	Uff. III DC IPPO	
Banche dati consultabili da remoto	Percentuale di banche dati INL consultabili da remoto rispetto a banche dati INL attualmente consultabili	100	100	100	100	100%	Uff. III DC IPPO	



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	BASELINE stato 2021 (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2022 (%)	Unità Responsabile
				fase di avvio 2022	fase di sviluppo intermedio 2023	fase di sviluppo avanzato 2024		
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA								
	Investimenti per la digitalizzazione	Costi sostenuti per l'adeguamento delle dotazioni IT individuali a supporto del lavoro agile	60	70	80	90	70%	Uff. I DC Amm. Fin.
	Corsi di formazione in materia di lavoro agile e implemento delle competenze digitali per dipendenti e dirigenti.	Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	0	0	0	0%	Ufficio S.F.C.R.I.
	Investimenti in ICT ⁴	Costi in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	20	50	60	70	100%	Uff. I DC Amm. Fin.

¹ Dato riferibile alla sede centrale dell'INL
² Informazioni rilevabili tramite questionario rivolto agli utenti interni.
³ Il target dell'obiettivo è condizionato da variabili indipendenti ovvero da condizioni soggette a riprogrammazione (previsioni assunzionali e di cessazione di personale, disponibilità strumenti di acquisto, trasferimenti finanziari, scelte organizzative ecc.)
⁴ Si intende la percentuale incrementale dei costi sostenuti/da sostenere rispetto all'anno precedente.

* La formazione non è stata realizzata nel 2022 nelle more dell'approvazione del Regolamento di disciplina del lavoro a distanza.

TABELLA 21 - LIVELLO DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE 2022-2024

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	BASELINE stato 2021 (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2022 (%)	Unità Responsabile	
				fase di avvio 2022	fase di sviluppo intermedio 2023	fase di sviluppo avanzato 2024			
QUANTITA'									
LIVELLO DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	Lavoratori in lavoro agile	Percentuale di lavoratori agili sul totale dei dipendenti	85	50	50	50	85%	Uff. II DC IPPO	
	Giornate lavorate in lavoro agile	Percentuale di giornate di lavoro agile svolte rispetto al totale delle giornate lavorative	70	50	50	50	40%	Uff. II DC IPPO	
	QUALITA'								
	Ottimizzazione dei risultati in termini di efficienza ed efficacia ¹	Percentuale di dirigenti soddisfatti del lavoro agile dei propri dipendenti	-	60	60	70	60%	Ufficio S.F.C.R.I.	
	Indagine sul livello di soddisfazione/benessere organizzativo articolata per profili professionali, genere, età, stato di famiglia ¹	Percentuale di incremento del benessere organizzativo	50	60	70	80	45%	Ufficio S.F.C.R.I.	

¹ Informazioni rilevabili tramite questionario rivolto agli utenti interni.

TABELLA 22 - CONTRIBUTI DEL LAVORO AGILE AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	BASELINE stato 2021 (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2022 (%)	Unità Responsabile
				fase di avvio 2022	fase di sviluppo intermedio 2023	fase di sviluppo avanzato 2024		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	ECONOMICITA'							
	Spese del personale.	Percentuale di risparmi conseguenti alla riduzione del lavoro straordinario	-	10	10	10	-	Uff. II DC IPPO
	Effetti economico-finanziari connessi al lavoro agile. ¹	Percentuale di economie e risparmi per spese di funzionamento (risparmi spese energetiche e materiale di consumo) realizzati grazie all'attuazione del lavoro agile	-	2	2	5	2%	Uff. I DC Amm.
	EFFICIENZA							
	Efficienza produttiva: diminuzione assenteismo / aumento delle giornate lavorate	Percentuale di diminuzione delle assenze (Numero giorni di assenza anno corrente meno numero giorni assenza anno precedente/ numero giorni assenza anno precedente)	-	0	2	5	-	Uff. II DC IPPO
	Efficienza produttiva: aumento produttività erogazione servizi all'utenza	Continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza (percentuale tra numero provvedimenti emessi e numero istanze presentate nell'anno di riferimento)	90	95	95	95	99,20%	Uff. II DC Tutela
	Efficienza Temporale: tempestività nell'erogazione dei servizi all'utenza	Percentuale dei provvedimenti emessi nei termini rispetto al numero di istanze presentate nell'anno	85	90	90	90	97,58%	Uff. II DC Tutela
	EFFICACIA							
	Efficacia quantitativa: quantità di servizi erogata ³	Numero di processi svolti in lavoro agile	50	60	70	70	60%	Uff. III DC IPPO
	Efficacia qualitativa: qualità percepita ²	Grado di soddisfazione dell'utenza	50	60	70	80	55%	Ufficio S.F.C.R.I.

¹ Il target dell'obiettivo è condizionato da variabili indipendenti e indeterminate (aumento dei costi per l'energia, immissione di personale di nuova assunzione).
² Informazioni rilevabili tramite questionario rivolto agli utenti esterni.
³ Si fa riferimento ai servizi elencati nella Carta dei Servizi INL 2021

TABELLA 23 - IMPATTI DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	BASELINE stato 2021 (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2022 (%)	Unità Responsabile
				fase di avvio 2022	fase di sviluppo intermedio 2023	fase di sviluppo avanzato 2024		
IMPATTI	IMPATTO SOCIALE							
	Riduzione dei tempi di percorrenza tra casa/lavoro	Percentuale di riduzione delle ore impiegate negli spostamenti casa/lavoro dopo l'introduzione del lavoro agile	-	5	10	15	5%	Ufficio S.F.C.R.I.
	Conciliazione tempi di vita-lavoro	Percentuale di riduzione delle istanze di part-time	-	3	4	5	-	Uff. II DC IPPO
	Riduzione della necessità di accessi agli sportelli fisici ³	Grado di soddisfazione dell'utenza	-	50	60	70	57%	Ufficio S.F.C.R.I.
	IMPATTO AMBIENTALE							
	Riduzione stampa documenti cartacei ²	Percentuale di riduzione di consumo di carta	-	20	20	20	20%	Uff. I DC Amm. Fin.
	Riduzione consumi energetici ²	Percentuale di riduzione spesa energia elettrica al metro quadrato	-	2	3	4	2%	Uff. I DC Amm. Fin.
	IMPATTO ECONOMICO							
Risparmi per riduzione spostamenti casa/lavoro ¹	Percentuale di risparmi conseguiti dal lavoratore dopo l'introduzione del lavoro agile	-	5	10	12	5%	Ufficio S.F.C.R.I.	



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	BASELINE stato 2021 (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2022 (%)	Unità Responsabile
				fase di avvio 2022	fase di sviluppo intermedio 2023	fase di sviluppo avanzato 2024		
IMPATTO INTERNO								
	Salute organizzativa ¹	Miglioramento della salute organizzativa e del clima relazionale	50	55	60	70	81%	Ufficio S.F.C.RI.
	Salute professionale ¹	Miglioramento della salute professionale	50	55	60	70	76%	Ufficio S.F.C.RI.
	Salute economico finanziaria	Mantenimento dell'equilibrio finanziario	100	100	100	100	100%	Uff. II DC Amm. Fin.
	Salute digitale ¹	Miglioramento della salute digitale	-	55	60	70	79%	Ufficio S.F.C.RI.
<small>¹ Informazioni rilevabili tramite questionario rivolto agli utenti interni. Il target dell'obiettivo è condizionato dalla disciplina di attuazione del lavoro agile da parte dell'Amministrazione (n. giornate, grado di adesione al lavoro agile e recesso). ² Dato riferibile alla sede centrale dell'INL. ³ Informazioni rilevabili tramite questionario rivolto agli utenti esterni.</small>								

7. LE AZIONI PER LA FORMAZIONE

Nel presente paragrafo vengono rendicontati i risultati dell'attività formativa curata nel 2022 dall'Ufficio Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali, come pianificata nella sottosezione 3.4 del PIAO 2022-2024.

Nello specifico, l'INL ha proseguito la realizzazione di interventi formativi calibrati sulle specifiche competenze possedute e in riferimento ai compiti assegnati, in un'ottica di complessiva riqualificazione del personale, sia esso dell'area dirigenziale che delle aree funzionali.

La formazione che l'INL ha riservato al personale dirigenziale è risultata preordinata, oltre che al consolidamento delle competenze tecnico/giuridiche, anche e soprattutto al potenziamento delle capacità trasversali e manageriali, intese sia come capacità organizzative (organizzazione, decisione, leadership, delega, motivazione dei collaboratori) che relazionali (soft skills), al fine di rafforzare l'attitudine ad *“innovare i processi organizzativi, migliorare la qualità, la trasparenza e l'efficacia dell'azione amministrativa, migliorare le performance delle proprie strutture, gestire il cambiamento organizzativo attraverso l'introduzione di nuove metodologie per la gestione delle persone e delle risorse”*.

La formazione del personale delle aree funzionali è stata, invece, finalizzata al potenziamento di conoscenze e di aggiornamenti volti allo sviluppo delle competenze professionali, in particolare quelle di natura specialistica, il cui apprendimento ha richiesto un approfondimento mirato per consentirne la migliore applicazione nell'ambito del contesto lavorativo. I corsi hanno, pertanto, tenuto conto specificamente del profilo professionale dei dipendenti e della pertinenza con le funzioni svolte, in modo da sviluppare le competenze effettivamente previste dalla posizione ricoperta all'interno dell'Amministrazione.

Al fine di assicurare una formazione continua e ritagliata sulle attività dell'Amministrazione, in ottemperanza alle previsioni della Convenzione triennale 2022-2024 sottoscritta con il MLPS, l'INL ha organizzato un *“Piano di formazione straordinaria”* rivolto a tutto il personale, che ha riservato ai funzionari con qualifica ispettiva apposite sessioni formative settimanali (programmate ed organizzate in modalità sincrona e asincrona su

piattaforma Teams), incentrate sulle tematiche di più stringente impatto applicativo in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro¹¹⁴.

Nei confronti del personale con profilo amministrativo sono state promosse, invece, iniziative formative dedicate all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze nelle materie tecnico giuridiche di supporto al funzionamento complessivo della struttura, attingendo prevalentemente all'offerta del catalogo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. È stato, inoltre, avviato un Piano di Formazione iniziale, rivolto al personale amministrativo ed ispettivo neoassunto, al fine di presentare le attività di competenza degli Uffici territoriali e centrali di destinazione.

La formazione continua nelle materie trasversali è proseguita, altresì, attingendo al catalogo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché ai corsi attivati nell'ambito dell'Avviso dell'INPS "Valore PA 2021" e all'offerta formativa in materia di competenze digitali del Dipartimento della Funzione Pubblica denominata "Syllabus".

Infine, nel primo semestre dell'anno è stato svolto – sempre in modalità a distanza, su piattaforma "Teams" – il "72° 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. 86 unità.

¹¹⁴ Sono stati programmati e realizzati nel periodo di riferimento n.72 incontri, con docenti esterni ed interni di elevata qualificazione, in varie materie, tra cui si citano, a titolo meramente indicativo e non esaustivo, quelle afferenti: la disciplina della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (sorveglianza sanitaria, informazione e formazione Accordo Stato Regioni ex art. 37 del D. Lgs. 81/2008, ipotesi e provvedimenti di sospensione, movimentazione manuale dei carichi, accertamento ispettivo in materia di infortuni e malattie professionali, profili procedurali della prevenzione ex D. Lgs. n.758/94, stress lavoro correlato, molestie sul luogo di lavoro); la disciplina giuslavoristica e previdenziale (videosorveglianza, lavoro sommerso, lavoro dei minori, lavoro in agricoltura, distacco transnazionale, imponibili previdenziali, potere di disposizione ex art. 14 del D. Lgs. n.124/2004); le metodologie dell'accertamento ispettivo con particolare riferimento ai profili psicologico/relazionali nel rapporto ispettore e ispezionato all'interno dell'attività di vigilanza.

8. IL VALORE PUBBLICO

Il presente capitolo è dedicato all'analisi del contributo dell'INL, nell'anno 2022, alla creazione di Valore Pubblico, ovvero al miglioramento del *“livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione”*¹¹⁵.

In particolare, dopo una sintetica descrizione delle tre dimensioni di Valore pubblico di rilevanza per l'INL per l'anno di riferimento (il *Valore sociale*, strettamente connesso con la propria missione istituzionale, il *Valore economico*, derivante da un utilizzo razionale e mirato delle risorse economico-finanziarie, e, infine, il *Valore intangibile*, riferito allo stato di salute interna), vengono riportati, in un'apposita griglia, i risultati degli indicatori di performance opportunamente selezionati, la cui somma normalizzata e ponderata determina automaticamente il Valore Pubblico creato/consumato.

8.1 Il Valore sociale

La dimensione del Valore Pubblico, intesa come Valore Sociale, attiene strettamente alla missione istituzionale dell'Agenzia; il relativo impatto è stato, quindi, misurato tenendo conto dei principali obiettivi qualitativi e quantitativi programmati per le attività di vigilanza e di comunicazione istituzionale.

a) Attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il Valore sociale generato dall'INL consegue prevalentemente dalle attività di coordinamento, programmazione ed esercizio dell'azione ispettiva, il cui *core* è rappresentato dalla verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa, nonché in materia di salute e sicurezza.

Funzionali, a tal fine, sono stati gli obiettivi e le strategie definite nel proprio documento di Programmazione della vigilanza per l'anno 2022, schematizzati nella tabella seguente, alla luce dei quali sono stati definiti gli indicatori di performance (qualitativi, quantitativi e temporali) delle unità organizzative preposte al conseguimento degli stessi.

In particolare, per le evidenti ricadute complessive sul piano della legalità del lavoro, sono risultate strategiche le azioni programmate per il contrasto al lavoro sommerso - anche in

¹¹⁵ Cfr. Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida per il Piano della performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017.

attuazione delle specifiche previsioni dell'attuale PNRR¹¹⁶ - e volte ad una sollecita e adeguata tutela dei diritti del lavoro e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, con specifica attenzione alle categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale, quali lavoratrici madri, minori e migranti.

Di rilevanza, inoltre, l'impegno dell'INL e di tutte le sue articolazioni alla realizzazione di incontri sul territorio nazionale nell'esercizio della funzione di prevenzione e promozione affidata al personale ispettivo¹¹⁷, al fine di sensibilizzare cittadini, imprenditori, forze sociali e associazioni sulla legalità del lavoro, attraverso iniziative rivolte ai principali attori del mercato.



¹¹⁶ Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), Missione 5 – inclusione e coesione/M5C1 – Politiche per il lavoro/ Riforma 1.2 “Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso”.

¹¹⁷ Ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004.

TABELLA 24 - SCHEMA RIEPILOGATIVO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DELLA VIGILANZA 2022

Obiettivi	Descrizione
Prevenzione e promozione della sicurezza e della legalità	<p>Programmare attività informativa, di prevenzione e promozione della legalità (già prevista dall'articolo 8 del d.lgs. n. 124/2004), con riguardo anche alla promozione della cultura della sicurezza del lavoro nel dialogo con le Parti sociali, con gli organismi bilaterali, con i professionisti, nonché con i datori di lavoro e con gli stessi lavoratori. La prevenzione dei comportamenti a rischio deve essere perseguita attraverso ogni utile iniziativa da intraprendere con le ASL, l'INAIL, le Università, la scuola e il mondo professionale.</p> <p>Implementare il dialogo con le associazioni di categoria, i sindacati e tutti i professionisti del mercato del lavoro e pianificare le suddette iniziative con le Direzioni INPS e INAIL.</p>
Richieste di intervento, conciliazioni monocratiche e tutela dei lavoratori	<p>Assicurare rilevanza prioritaria alle istanze provenienti da soggetti qualificati.</p> <p>Rafforzare il servizio di ricezione delle richieste di intervento, rendendo disponibile sul sito istituzionale, anche per la tutela dei lavoratori migranti, un modello di denuncia tradotto in diverse lingue (arabo, bengalese, cinese, francese, inglese, punjabi, romeno e urdu).</p> <p>Rafforzare lo "sportello all'utenza" i cui servizi vanno assicurati sia in presenza che online e utilizzare in via prioritaria la conciliazione monocratica preventiva (ex art. 11, comma 1, d. lgs. n. 124/2004) anche con l'impiego di strumenti di comunicazione da remoto.</p> <p>Trattare "d'ufficio" le richieste di intervento, ove l'accertamento risulti definibile senza accesso ispettivo e valorizzare la diffida accertativa e la disposizione per assicurare una efficace e rapida tutela dei diritti dei lavoratori.</p>
Tutela dei lavoratori vulnerabili	<p>Persistere negli interventi contro lo sfruttamento lavorativo di lavoratori provenienti da Paesi terzi attraverso apposite task force multi-agenzia.</p> <p>Verificare le corrette modalità di occupazione dei minori a garanzia della loro integrità e salute psico-fisica. Controllare l'osservanza degli adempimenti richiesti dalla legge n. 68/1999, con particolare riguardo alla copertura dell'aliquota obbligatoria di personale appartenente alle categorie protette, effettuare verifiche sulle forme di lavoro precarie nonché accertare eventuali fenomeni discriminatori di genere e l'effettività della tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.</p>
Orientamento della vigilanza d'iniziativa e tutela sostanziale dei lavoratori.	<p>Programmare gli accessi ispettivi previa attenta valutazione delle denunce presentate e degli indici di rischio disponibili, sulla base di un confronto con i soggetti che, a livello territoriale, concorrono al corretto funzionamento del mercato del lavoro e con gli altri organi di controllo, in linea con l'approccio multi-agenzia. Le verifiche saranno rivolte prevalentemente ai settori: agricoltura, edilizia, logistica e trasporto, commercio, servizi alle imprese e attività connesse e manifatturiero.</p> <p>Contrastare gli illeciti sostanziali di maggior disvalore sociale ed economico.</p>
Salute e sicurezza del lavoro	<p>Garantire, nella totalità dei controlli di iniziativa nei settori a maggior rischio di infortunio, verifiche in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro.</p> <p>Cooperare con le ASL al fine di assicurare uniformità di intervento ed evitare duplicazioni di iniziative, anche con il necessario supporto del personale militare del NIL.</p> <p>Verificare i comportamenti a rischio, in modo tale da tendere alla realizzazione della "Vision Zero" quale prospettiva indicata dalla Commissione europea nell'approccio al tema dei morti sul lavoro, anche attraverso iniziative informative e promozionali.</p>
Sommerso e caporalato	<p>Proseguire nelle azioni concepite dal Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022), in attuazione anche dei progetti "SU.PR.EME." e "A.L.T. Caporalato!", nell'ambito dei quali continueranno ad essere realizzate campagne di vigilanza straordinaria fondate sull'approccio multi-agenzia, focalizzando l'attenzione in particolare sui fenomeni di sfruttamento e lavoro forzato dei lavoratori migranti.</p> <p>Implementare, a livello locale, le sinergie con le Procure della Repubblica e con gli altri organi di controllo per contrastare efficacemente quelle forme di sfruttamento dissimulate dall'utilizzo di schemi contrattuali tipici.</p>
Illecite esternalizzazioni e interposizioni - elusione della normativa in materia di codatorialità e distacco	<p>Programmare azioni ispettive ad hoc volte all'approfondimento delle caratteristiche e delle modalità di realizzazione delle operazioni di outsourcing, per contrastare efficacemente i ricorrenti fenomeni di illecita somministrazione di manodopera dissimulati dall'utilizzo di appalti/distacchi illeciti o dai contratti di rete tra imprese.</p> <p>Nelle azioni di contrasto alle frodi e agli illeciti connessi all'uso improprio dell'istituto del distacco transnazionale e in relazione a fattispecie di natura transnazionale, assicurare il corretto utilizzo della piattaforma IMI e ogni opportuna collaborazione con l'ELA.</p>
Lavoro fittizio e recupero prestazioni	<p>Effettuare verifiche ispettive per l'accertamento della illegittima fruizione delle prestazioni previdenziali conseguenti all'instaurazione di rapporti di lavoro fittizi.</p>

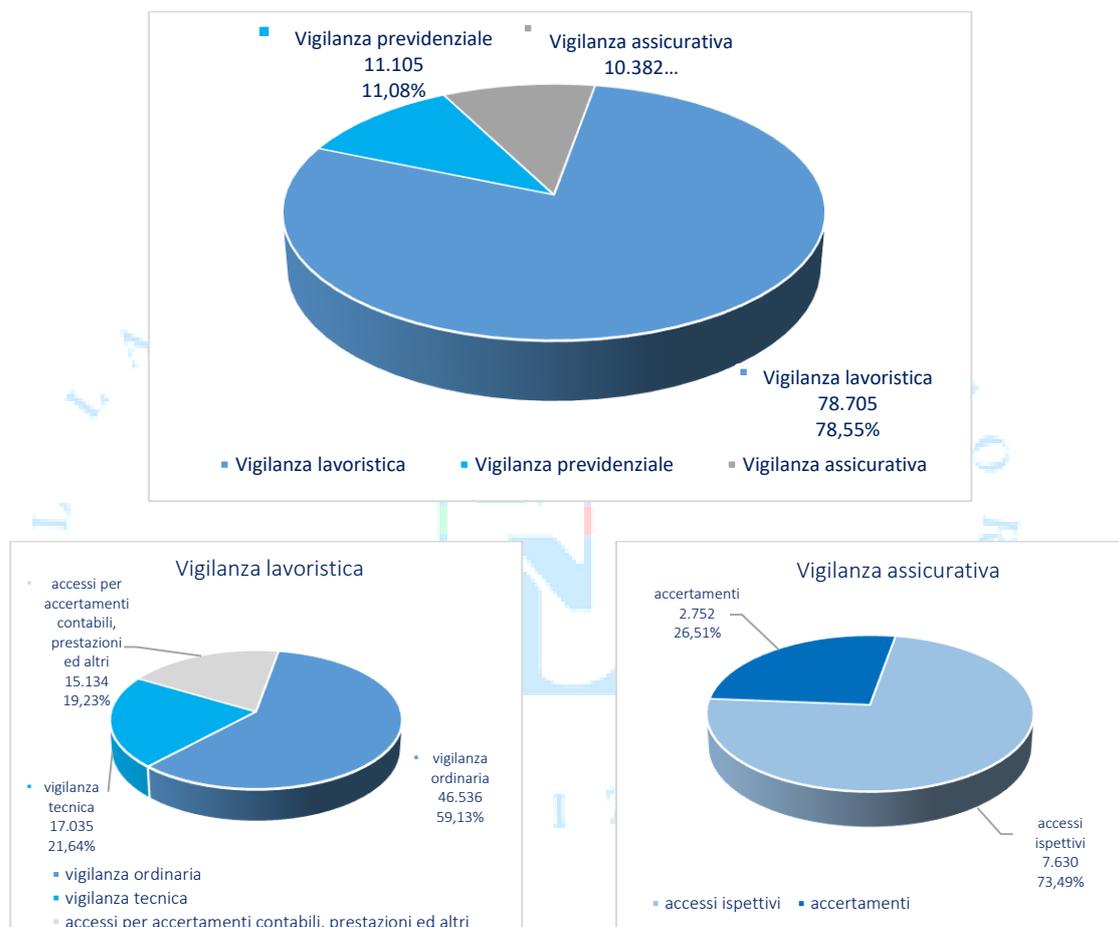
Obiettivi	Descrizione
Tirocini extracurricolari e percorsi formativi scuola - lavoro	Dedicare una particolare attenzione ai tirocini extracurricolari e ai percorsi formativi scuola-lavoro con riferimento ai profili di sicurezza, alla concreta modalità di realizzazione delle attività formative e all'analisi dei soggetti promotori, tanto per i rapporti già avviati, quanto per quelli di prossima attivazione anche a seguito delle nuove previsioni della legge di bilancio 2022 e delle linee guida della Conferenza Stato-Regioni.
Irregolarità e frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito	Verificare il corretto impiego delle risorse pubbliche stanziate a supporto delle aziende in crisi e dei lavoratori maggiormente colpiti dagli effetti negativi della pandemia in termini di reddito, di disoccupazione e di precarietà economica, con controlli tesi ad individuare le eventuali forme di dumping connesse all'indebita percezione degli ammortizzatori sociali, dell'integrazione salariale o delle prestazioni assicurate dai fondi di solidarietà bilaterali, anche alternativi, e all'illegittima fruizione del reddito di cittadinanza o di altri mezzi di supporto economico.
Vigilanza assicurativa - Verifica del rischio assicurato	<p>Controllare il rischio assicurato al fine di garantire l'esatta ed uniforme applicazione delle Tariffe dei premi sul territorio nazionale, consentendo, altresì, di regolarizzare le posizioni assicurative delle aziende che svolgono un'attività non coerente con quella denunciata all'Inail.</p> <p>Censire, attraverso l'incrocio dei dati presenti negli archivi dell'Inail con quelli delle altre amministrazioni, soggetti e aziende sconosciuti all'Istituto.</p> <p>I settori di prioritario intervento per i profili strettamente assicurativi saranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - logistica e trasporto merci; - commercio on line; - trattamento di rifiuti; - settore pulizie; - aziende di packaging; - settore tessile; - concessionarie – service.
Verifiche amministrativo - contabili	<p>Su richiesta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali assicurare lo svolgimento delle attività di carattere accertativo e di verifica amministrativo-contabile connesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'attuazione di interventi previsti a livello normativo, nonché di programmi e progetti finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei, compresi quelli ascrivibili al PNRR; - all'attività degli Istituti di patronato e assistenza sociale; - al corretto utilizzo delle risorse erogate, a valere sui Fondi Nazionali, alle Regioni e alle province Autonome per le attività svolte in ambito di Istruzione e Formazione Professionale, Sistema Duale e Apprendistato e per ogni altra attività legata alla formazione professionale; - alle risorse finanziarie somministrate agli Enti del Terzo settore, nonché al rispetto delle disposizioni di cui ai decreti legislativi 3 luglio 2017, n. 112 (Revisione della disciplina in materia di impresa sociale) e 117 (Codice del Terzo settore).

Si illustrano a seguire i risultati conseguiti dall’Agenzia nell’anno di riferimento nello svolgimento delle attività di coordinamento, programmazione ed esercizio dell’azione ispettiva.

Nello specifico, nel 2022 il personale ispettivo ha assicurato la realizzazione di un numero significativo di nuovi **controlli**, avviati nei confronti di **100.192** aziende, di cui:

- **78.705** controlli in materia di lavoro e di legislazione sociale (circa il 79% del totale);
- **11.105** controlli in materia previdenziale (circa l’11% del totale);
- **10.382** controlli in materia assicurativa (circa il 10% del totale).

FIGURA 20 - ISPEZIONI EFFETTUATE ANNO 2022



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.

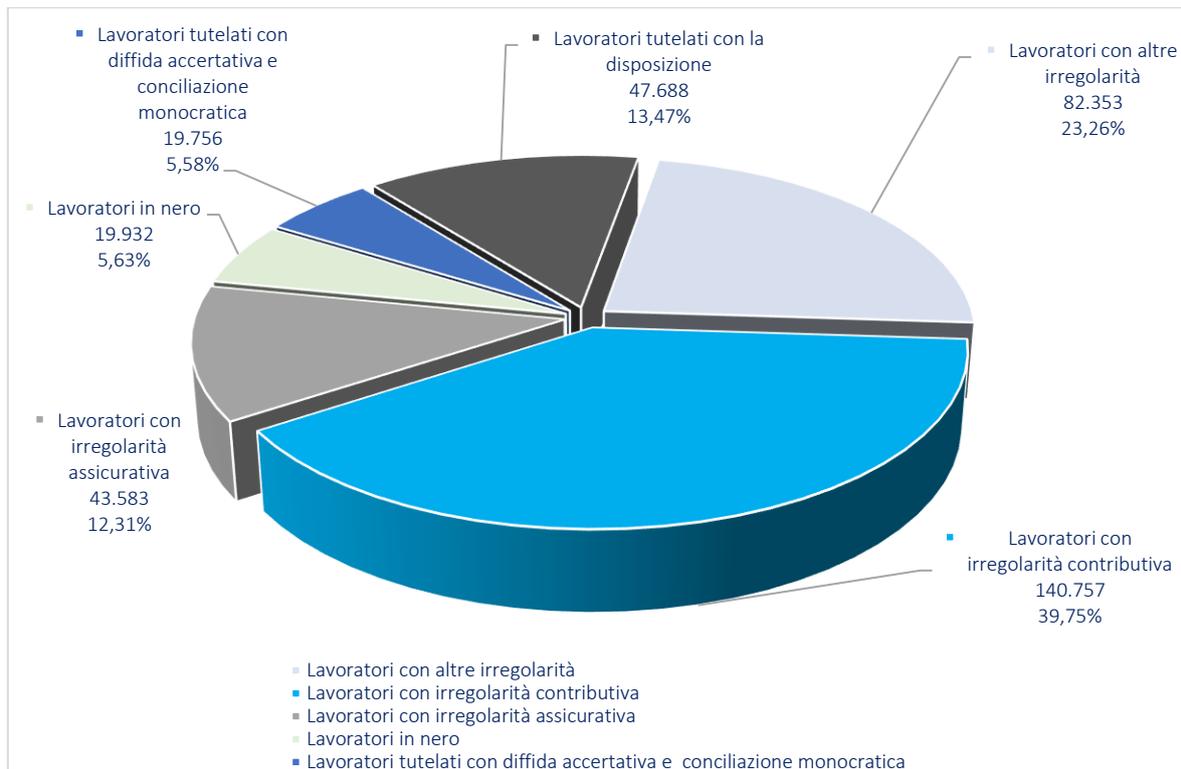
Nel 2022 sono state, infatti, definite **82.183** ispezioni e sono stati tutelati **314.069** lavoratori interessati da irregolarità, nel cui computo sono compresi:

- **19.932** lavoratori in “nero”, pari a oltre il 6% del totale degli irregolari;

- **19.756** lavoratori tutelati attraverso l'utilizzo degli istituti della conciliazione monocratica (**5.400**) e della diffida accertativa (**14.356**) ai sensi degli artt. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004;
- **47.688** 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 **€ 1.153.324.990**, ed ha portato a riscontrare illeciti nei confronti di **59.023** aziende, con un tasso di irregolarità pari al **72%**.

FIGURA 21 - ILLEGALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO ANNO 2022

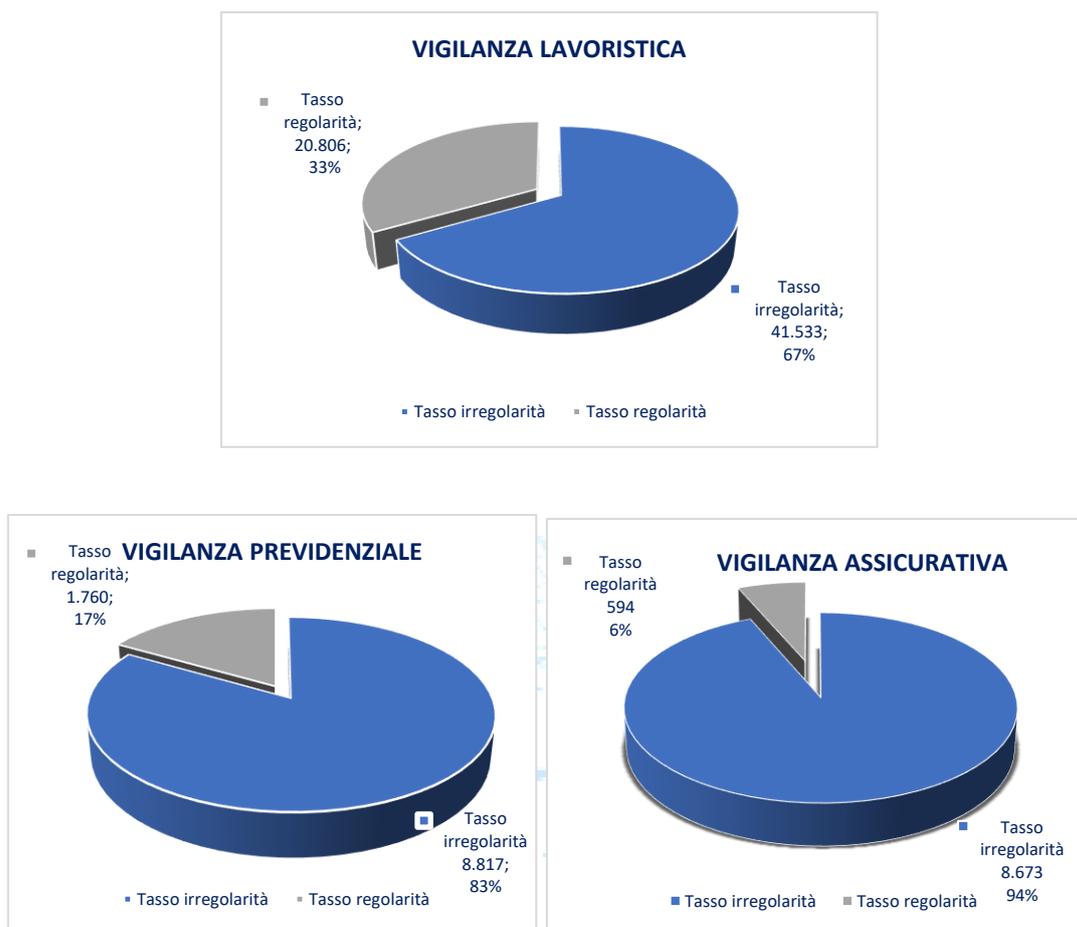


Le vigilanze definite hanno evidenziato una media di **3,8 posizioni lavorative tutelate**, con recupero previdenziale per ogni azienda ispezionata pari a **€ 14.034**.

Nell'ambito delle ispezioni definite:

- **62.339** (oltre il 75%) hanno riguardato la vigilanza in materia di lavoro, con una quota di irregolarità rilevata nel 67% dei casi esaminati;
- **10.577** (oltre il 12%) hanno riguardato la vigilanza in materia previdenziale, con tasso di irregolarità rilevato nell' 83% dei casi esaminati;
- **9.267** (circa il 12%) hanno riguardato la vigilanza in materia assicurativa, con una percentuale di irregolarità rilevata nel 94% delle fattispecie esaminate.

FIGURA 22 - TASSO DI IRREGOLARITÀ RISCONTRATO ANNO 2022



Si evidenzia, altresì, che tra le verifiche effettuate rientrano anche **5.182** 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 (**14.906** lavoratori tutelati, **1.206** dei quali extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno);

- caporalato e sfruttamento lavorativo (nel periodo 2020-2022 sono state controllate **22.683** posizioni lavorative, di cui **5.567** risultate irregolari; il **36,7%** dei lavoratori è risultato occupato in nero e **587** sono risultate vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo)
- illecite esternalizzazioni e interposizioni (**13.082** posizioni lavorative irregolari tutelate);
- distacco transnazionale (**343** lavoratori tutelati);
- irregolarità e frodi relative agli ammortizzatori sociali e alle misure di sostegno al reddito (verifiche attivate nei confronti di **4.138** aziende che hanno beneficiato di ammortizzatori sociali da cui sono emerse **111** irregolarità strettamente connesse alla fruizione degli ammortizzatori sociali e misure di sostegno al reddito);
- tutela delle categorie vulnerabili (**1206** extracomunitari privi di permesso di soggiorno ed occupati “in nero”; **163** minori irregolarmente occupati; **126** posizioni lavorative non coperte a svantaggio di lavoratori diversamente abili; **202** interventi a tutela di lavoratrici madri);
- orario di lavoro (**11.468** lavoratori tutelati);
- corretta qualificazione dei rapporti di lavoro (**2.238** lavoratori tutelati);
- salute e sicurezza¹¹⁸ (**17.035** aziende ispezionate di cui **13.237** irregolari).

Tra le attività rivolte a fenomeni e settori di particolare interesse o realtà produttive multilocalizzate, si evidenziano le **vigilanze cooperative di lavoro** (**1.024** cooperative ispezionate di cui **724** risultate irregolari, pari al 71%; accertamento dell’occupazione irregolare di **5.126** lavoratori, **134** dei quali occupati totalmente “in nero”).

Con la ripresa economica e imprenditoriale, dopo gli eventi pandemici e le relative misure di contrasto degli anni precedenti, sono stati incrementati gli accertamenti relativi agli eventi culturali e di carattere fieristico ed espositivo.¹¹⁹

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

¹¹⁸ Nel settore considerato, nel corso del 2022, a seguito delle modifiche apportate all’art. 13 (Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) del D. Lgs. 81/2008 dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione del D.L. n. 146/2021, l’azione ispettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza è stata estesa a tutti i settori di attività.

¹¹⁹ Sono state ispezionate n. 268 aziende, 95 delle quali (35%) sono risultate irregolari, nell’ambito di 51 eventi/siti (17 nel 2021), per 40 dei quali sono state accertate violazioni (78%). Sono state oggetto di verifica 654 posizioni lavorative, di cui 4 relative a minori, 201 delle quali (31%) irregolari e, tra queste, 109 “in nero” (il 54% delle irregolari), e portati a recupero contributi e premi omessi/evasi per un importo di 20.354,61 €, e l’adozione di 72 sanzioni amministrative per un importo complessivo di 293.245 €, nonché di 44 provvedimenti di sospensione dell’attività imprenditoriale ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008, 28 dei quali (pari al 64%) revocati per intervenuta regolarizzazione degli illeciti.

previsti a livello normativo, nonché di programmi e progetti finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei, compresi quelli ascrivibili al PNRR.

Nello specifico, nel corso dell'anno, sono state effettuate:

- **1.489** verifiche aventi ad oggetto l'indebita percezione di prestazioni previdenziali (ammortizzatori sociali, forme di sostegno al reddito, ecc.);
- **6.237** controlli amministrativo-contabili diretti ad accertare la corretta fruizione di finanziamenti di fondi nazionali o comunitari (nei confronti degli Enti di Patronato e di soggetti che beneficiano di finanziamenti da fondi Nazionali e Comunitari, ecc.);
- ulteriori attività istituzionali di accertamento (in materia di autorizzazione all'installazione di controlli a distanza, di autorizzazione all'astensione anticipata o di interdizione da lavori pericolosi, faticosi e insalubri a tutela delle lavoratrici madri, ecc.)
- **5.182** verifiche sul rispetto dei protocolli mirati al contrasto del contagio da Covid-19.

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 **668** 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 sociale¹²⁰.

Nel 2022 si è proseguito, in conformità a quanto previsto dalla linea strategica "*Sommerso e caporalato*", nelle campagne di vigilanza straordinaria fondate sull'approccio multi-agenzia, focalizzando l'attenzione in particolare sui fenomeni di sfruttamento e lavoro forzato dei lavoratori migranti così come previsto dal Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022), in attuazione anche dei progetti "SU.PR.EME." e "A.L.T. Caporalato!".

Di seguito, si evidenziano alcuni dei significativi risultati conseguiti nel corso dell'anno dal personale ispettivo nell'ambito dei progetti sopra menzionati.

➤ **Progetto "SU.PR.EME. Italia"**

- task force nei territori dell'agro-aversano, dell'agro-sessano e della zona dei Mazzoni con controlli nei confronti di 17 aziende agricole, 14 delle quali risultate irregolari, verifica delle

¹²⁰ Le iniziative sono state rivolte ai tradizionali stakeholder (565) e agli istituti scolastici (103), alle quali ha partecipato una platea di 49.821 destinatari.

- posizioni di 64 lavoratori, 51 provenienti da Paesi extra-Ue, 11 dei quali risultati privi di regolare permesso di soggiorno e adozione di 4 provvedimenti di sospensione dell'attività per la presenza di 20 braccianti in nero; in un campo agricolo, accertamento dell'occupazione di 7 lavoratori di nazionalità tunisina privi di regolare permesso di soggiorno, pagati a cottimo ed impiegati per 9 ore al giorno senza riposo settimanale;
- task force in provincia di Foggia e nei comuni di Trinitapoli e San Ferdinando di Puglia, con accessi ispettivi presso 11 aziende agricole, –con contestazione di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di sicurezza sui luoghi di lavoro, riferite a 29 lavoratori, dei quali 17 occupati in nero e 5 privi di regolare permesso di soggiorno;
 - task force nel leccese con accertamento di 35 aziende irregolari e contestazione di violazioni in materia di orario di lavoro e di sicurezza nei luoghi di lavoro con riferimento a 70 lavoratori, di cui 1 privo di regolare permesso di soggiorno;
 - task force in provincia di Caserta con il controllo di 18 aziende agricole, 15 delle quali risultate irregolari, adozione di 8 provvedimenti di sospensione dell'attività nei confronti di altrettante aziende, per la presenza accertata di 25 lavoratori “in nero”, verifica delle posizioni di 78 lavoratori, 53 dei quali provenienti da Paesi extra-UE, di cui 8 privi del permesso di soggiorno.
- **Progetto “A.L.T. Caporalato!”**
- task force in provincia di Brindisi con effettuazione di 18 accessi ispettivi nel settore dei pubblici esercizi, individuazione di 16 lavoratori in nero, tra i quali un extracomunitario privo di regolare permesso di soggiorno; accertamento di illeciti nel 72% delle aziende ispezionate e contestazione di violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con sanzioni pari ad oltre 80.000 euro;
 - task force nel mantovano mirata alle attività agricole e di manifattura tessile con individuazione di 4 lavoratori in nero, 2 dei quali privi di regolare permesso di soggiorno;
 - task force nel modenese con il controllo di 14 aziende, 7 delle quali risultate irregolari, adozione di 3 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale nei confronti di altrettante aziende, per la presenza accertata di 7 lavoratori in nero;
 - task force nella provincia di Verona, con controlli nei confronti di 9 aziende agricole, delle quali 4 risultate irregolari, adozione dei relativi provvedimenti di sospensione dell'attività (in 3 casi per lavoro nero e in 1 per violazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro) e accertamento di 5 lavoratori extra-Ue privi di regolare permesso di soggiorno;

- task force nel distretto industriale tessile di Prato, con accessi ispettivi in 10 aziende, 9 delle quali impiegavano lavoratori irregolari, di cui 22 privi di regolare permesso di soggiorno; contestazione di irregolarità amministrative e penali (tra cui lavoro nero, occupazione di manodopera priva di regolare permesso di soggiorno, violazioni in materia di orario di lavoro e di riposi giornalieri e settimanali, omessa tracciabilità del pagamento delle retribuzioni) nonché di numerose violazioni in materia di salute; unitamente al NIL, arrestato in flagranza di reato di un imprenditore di nazionalità cinese ritenuto responsabile di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”, per aver impiegato in condizioni di sfruttamento 6 lavoratori extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno. Tali controlli nel pratese hanno evidenziato un tasso di irregolarità delle aziende pari al 98%. Su 340 lavoratori occupati, 139 (il 41%) sono risultati “in nero” e tra questi 13 sono risultati oggetti di sfruttamento. Nel particolare settore agricolo degli "orti cinesi", è stato riscontrato l’impiego “in nero” di lavoratori privi di permesso di soggiorno;
- task-force nel settore manifatturiero del territorio di Firenze, con il controllo di 198 lavoratori, di cui 59 occupati “in nero” e 13 privi di regolare permesso di soggiorno, con l’adozione di 10 provvedimenti di sospensione dell’attività imprenditoriale nei confronti delle aziende ispezionate, con conseguente irrogazione di sanzioni amministrative per un ammontare pari a 140.000 euro;
- il personale dell’ITL dell’Aquila, in collaborazione con il personale dell’Ufficio Immigrazione della Questura e con il supporto dei mediatori dell’OIM, ha accertato l’occupazione “in nero” di 17 lavoratori, tra i quali anche un minore e 14 privi di regolare permesso di soggiorno.

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 2022* dell’INL, pubblicata sul sito istituzionale dell’Ispettorato¹²¹.

b) La comunicazione e diffusione dei dati e delle informazioni

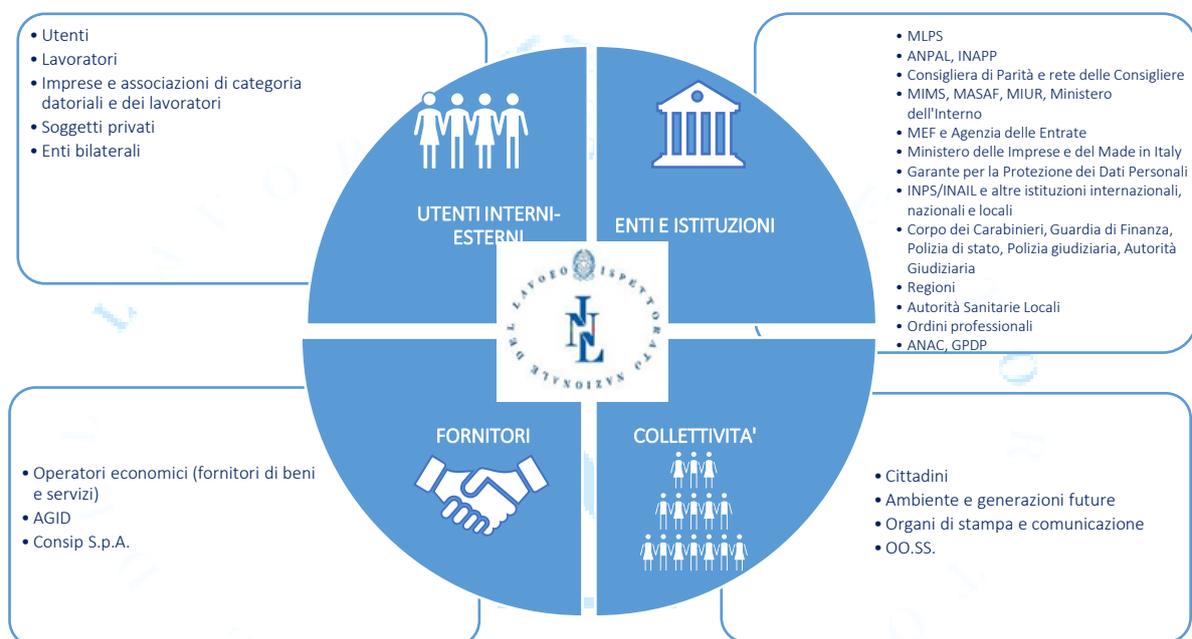
Attraverso l’interazione sia di tipo verticale tra soggetti a diversi livelli decisionali, sia di tipo orizzontale tra Enti allo stesso livello, nonché attraverso il coinvolgimento dei diversi

¹²¹ Consultabile al seguente link: [Rapporti annuali sull’attività di vigilanza](#).

stakeholder, che adottino comportamenti finalizzati ad obiettivi comuni, è possibile la co-creazione o anche la creazione condivisa di Valore Pubblico.

L'INL nell'espletamento delle sue attività si relaziona con le competenze di altri soggetti istituzionali che operano e cooperano nello stesso ambito nella cura dei medesimi interessi pubblici; tali attività coinvolgono, altresì, 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 23 - L'INL ED I PRINCIPALI STAKEHOLDER



Funzionali alla creazione di Valore sociale sono stati, altresì, gli obiettivi e le strategie definiti nel Programma di Comunicazione 2022, che hanno perseguito una comunicazione finalizzata ad un'efficace gestione dei propri processi comunicativi:

- sensibilizzare i cittadini sui valori della legalità e sicurezza del lavoro, attraverso incontri mirati che incentivino l'assunzione di responsabilità del singolo verso la collettività, con l'obiettivo di rafforzare l'idea che sicurezza e legalità devono essere considerati valori primari per la collettività e che gli illeciti producono costi altissimi per l'economia in termini di evasione fiscale, sfruttamento dei lavoratori, sottrazione di ricchezza alle imprese virtuose e allo Stato;

- incrementare la qualità dei servizi offerti e delle prestazioni erogate, facendo conoscere le opportunità di fruizione dei servizi, semplificando le procedure, snellendo i tempi e rendendo i servizi coerenti con i bisogni e le aspettative degli utenti.
- curare e rafforzare l'identità e l'immagine dell'ente;
- garantire e tutelare i diritti nella relazione tra pubblico e privato, assicurando l'accesso agli atti attraverso l'URP, attuando le regole in materia di trasparenza e garantendo il rispetto delle norme sulla privacy e la chiarezza del linguaggio;
- verificare le *media relations*, incrementando l'interlocuzione con gli organi di informazione, secondo principi di chiarezza espositiva, trasparenza, cortesia, disponibilità nel rapporto con i giornalisti, ritenuti indispensabili per favorire un posizionamento virtuoso del "marchio" INL.

In questo contesto, è stato maggiormente valorizzato il ruolo dei social media come veicolo di divulgazione imprescindibile nell'attuale evoluzione della comunicazione istituzionale.

Nello specifico sono state effettuate una serie di iniziative, tra le quali l'istituzione di un profilo social sul canale facebook, molteplici newsletter sulle attività e gli eventi di particolare rilevanza quale quello sulla violenza sulle donne.

8.2 Il Valore economico

Il Valore economico dell'INL è espressivo del valore del proprio patrimonio tangibile e della sua capacità di accrescerlo, attraverso una performance orientata verso l'economicità in senso stretto e l'efficienza; tale valore deriva, infatti, da un utilizzo razionale e mirato delle risorse economico - finanziarie e strumentali a disposizione.

Il bilancio consuntivo 2022 evidenzia come l'Agenzia abbia un bilancio solido con un utile di esercizio che ne permette il suo utilizzo negli investimenti previsti per la realizzazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e delle ulteriori spese necessarie per il suo funzionamento.

Si rimanda al paragrafo 2.3 per un'analisi di dettaglio delle risorse economiche e strumentali dell'INL.

8.3 Il Valore intangibile

Il Valore Intangibile rappresenta le fondamenta vitali dell'Ente e il suo motore di crescita, sviluppo e innovazione.

Per l'INL è declinato nei valori *Umano, Etico, Strutturale e Relazionale*, che attengono allo Stato delle risorse dell'Ente e contribuiscono al mantenimento e al miglioramento della salute istituzionale.

Tali Valori vengono misurati come media delle performance delle risorse intangibili di seguito descritte, che consentono di valutare il livello di salute dell'INL e la sua capacità di creare Valore Pubblico.

a) Valore Umano

Il Valore Umano viene misurato come media delle performance relative alle risorse umane ed alla salute professionale intesa come grado di soddisfazione del fabbisogno di personale e della formazione dei dipendenti dell'INL.

Si rimanda al paragrafo 4.1 per un'analisi di dettaglio degli indicatori che quantificano e qualificano tali risorse dell'INL

b) Valore Etico

Il Valore Etico tiene conto dell'integrità (intesa come capacità di contrasto della corruzione) e della trasparenza amministrativa¹²², quali condizione di tutela dei principi costituzionali di imparzialità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche.

La trasparenza amministrativa, in particolare, è lo strumento primario nella prevenzione della corruzione e della *maladministration* amministrativa, contribuendo alla realizzazione di un'Amministrazione aperta e a pieno servizio del cittadino.

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 l'INL ha adottato nell'anno in esame le *Misure tecniche ed organizzative relative alla protezione dei dati personali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro*¹²³ 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.

Si rimanda al paragrafo 4.1 per un'analisi di dettaglio degli indicatori che quantificano e qualificano tali risorse dell'INL

¹²² Come disciplinata dagli artt. 1 (commi 15,16,26,27,28,29,30,32,33) e 34 della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella pubblica amministrazione" e dal 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".

¹²³ Il documento, adottato con Decreto Direttoriale n. 5 del 24 gennaio 2022 ed entrato in vigore il 1° aprile 2022, ha sostituito la precedente regolamentazione di Ente del 31 gennaio 2020.

c) Valore Strutturale

Il Valore Strutturale è determinato dalla media delle performance relative agli ambiti di salute organizzativa e digitale dell’Agenzia. In particolare, la salute organizzativa attiene al grado di attuazione delle azioni per lo sviluppo e il miglioramento organizzativo, nonché del lavoro agile.

La salute digitale è, invece, strettamente funzionale al percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti, in linea con i principi sanciti nell’Agenda Digitale e nel Piano Triennale per l’Informatizzazione delle PPAA, come confermati dal PNRR.

Si rimanda ai paragrafi 4.1 e 4.3 per un’analisi di dettaglio degli ambiti sopra citati che qualificano e quantificano il Valore strutturale per l’INL.

d) Valore Relazionale

Il Valore Relazionale, che esprime la rete delle relazioni interne ed esterne all’ente, viene misurato come media delle performance della salute di genere e della salute relazionale, verificando il grado di attuazione delle Azioni Positive e il grado di copertura delle procedure di valutazione del personale.

Si rimanda ai paragrafi 4.1 e 4.5 per un’analisi di dettaglio degli ambiti sopra citati che qualificano e quantificano il Valore relazionale per l’INL.

Per quanto sopra descritto, il Valore Pubblico creato dall’INL nell’anno in esame, inteso come meta-dimensione delle performance e declinato nelle 3 dimensioni del Valore (sociale, economico e intangibile) sopra descritte, è stato misurato tramite un’apposita griglia¹²⁴ funzionale alle caratteristiche proprie dell’INL, sotto riportata.

Nella griglia sono indicati i parametri (aree critiche) delle performance globali dell’INL (col. C e col. D) e i relativi 22 indicatori (col. F) inerenti alle sole aree chiave che si è voluto presidiare (controllo selettivo) nell’ambito delle tre citate dimensioni di Valore, espressione delle performance specifiche delle unità organizzative assegnatarie dei correlati obiettivi operativi (col. G).

Nelle colonne H, I e J sono stati inseriti, in fase di programmazione, gli estremi inferiore e superiore e la soglia di neutralità della Scala di normalizzazione delle performance, al fine di

¹²⁴ Fonte: Forum PA - E. Deidda Gagliardo, 27 aprile 2016, in <https://www.forumpa.it/riforma-pa/come-misurare-il-valore-pubblico/>

ricondere il valore di ciascun indicatore di performance, espresso secondo una sua specifica unità di misura, ad una scala di misurazione comune (da -5 a +5). Per la fissazione degli estremi della scala è stata individuata la performance che comporta il maggiore impatto (+5, massimo beneficio) e quella di minore impatto (-5, massimo sacrificio) conseguibile dalle unità organizzative interessate.

In fase di programmazione, sono state, pertanto, individuate le performance attese (col. K) tra gli estremi della “Scala di normalizzazione”, mentre in sede di misurazione è stato verificato in quale gradino della “Scala di normalizzazione” si sono posizionate le singole performance conseguite (col. L) rispetto a quelle attese.

I risultati di ogni performance (negativi o positivi) sono stati, pertanto, automaticamente normalizzati (col. M e N) e ponderati (col. Q) sulla base delle priorità definite (su scala 100) fra tutti i 22 indicatori di performance (col. O e P).

La somma normalizzata e ponderata del Valore ottenuto nei diversi livelli (col. R e S) ha determinato automaticamente il Valore Pubblico creato (col. T) dall’INL nell’anno 2022.



TABELLA 25 - GRIGLIA VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE DELLE PERFORMANCE¹²⁵

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
META-DIMENSIONE VP	DIMENSIONI VP	PARAMETRI Performance	N.	OGGETTI Performances dell'INL			SCALA DI NORMALIZZAZIONE			RISULTATI										
				(INDICATORI) MEDIA delle performance di:	Cod. ob./ Fonte	Minore impatto	Soglia di neutralità	Maggiore impatto	Performance attese	Performance medie conseguite	Performance medie conseguite e normalizzate (sacrifici)	Performance medie conseguite e normalizzate (benefici)	PRIORITA'	Performance medie conseguite PESATE	Parametri	Dimensioni	VALORE PUBBLICO CREATO/ CONSUMATO			
						Massimo sacrificio -5	Nessun sacrificio/beneficio	Max beneficio +5												
VALORE PUBBLICO ECONOMICO - SOCIALE - INTANGIBILE	VALORE SOCIALE	MISSIONE ISTITUZIONALE	EFFICACIA STRATEGICO/OPERATIVA	1	Impatto Qualitativo	Cod. 1.ITL/c (Ispezioni macrosettori prioritari)	80%	90%	100%	100%	100%			5	4%	50%	0,20	2,5	2,5	
				2	Impatto Quantitativo	Cod. 2.ITL (Tutela dei lavoratori)	80%	90%	100%	100%	100%			5	9%		0,45			
				3	Impatto Quantitativo	Cod. 3.ITL/a (Dimensione aziendale)	80%	90%	100%	100%	100%			5	2%		0,10			
				4	Impatto Qualitativo	Cod. 4.ITL (Prevenzione frodi misure di sostegno al reddito)	80%	90%	100%	100%	100%			5	3%		0,15			
				5	Impatto Quantitativo	Cod. 5.ITL (Tutela contributiva)	80%	90%	100%	100%	100%			5	6%		0,30			
				6	Impatto Qualitativo	Cod. 7.ITL (Conciliazioni monocratiche)	80%	90%	100%	100%	100%			5	6%		0,30			
				7	Impatto Temporale	Cod. 9.ITL/b (Tempestività servizi all'utenza)	80%	90%	100%	100%	100%			5	3%		0,15			
				8	Impatto Qualitativo	Cod. FD.05 - Ufficio SFCRI (Incrementare grado di visibilità mediatica)	80%	90%	100%	100%	100%			5	7%		0,35			
				9	Impatto Qualitativo	Cod. FD.06 - Ufficio III-IPPO (Nuovo portale INL - accessibilità)	80%	90%	100%	100%	100%			5	10%		0,50			
	VALORE ECONOMICO	ECONOMICITA'	SALUTE FINANZIARIA	10	Fluidità finanziaria	Cod. FD.06 - Ufficio II-A.F. (Grado di copertura misure assegnazione fondi al CdS e monitoraggio entrate/spese)	80%	90%	100%	100%	100%			5	7%	20%	0,35	0,82	0,82	
				11	Tempestività pagamenti	Bilancio consuntivo -Attestazione tempi medi di pagamento	80%	90%	100%	100%	94%			2	6%		0,12			
			SALUTE PATRIMONIALE	12	Solidità patrimoniale	Bilancio consuntivo - Stato patrimoniale	80%	90%	100%	100%	100%			5	7%		0,35			
	VALORE INTANGIBILE	VALORE UMANO	SALUTE INTANGIBILE	13	Risorse umane	Risultati performance individuali	80%	90%	100%	100%	96%			3	3%	30%	0,09	0,27		
				14	Salute Professionale	Grado di soddisfazione del fabbisogno di personale	80%	90%	100%	100%	92%			1	3%		0,03			
				15	Salute professionale	Cod. FD-IP.01 (Grado di copertura attività formative)	80%	90%	100%	100%	100%			5	3%		0,15			
		VALORE ETICO	16	Salute etica	N. eventi corruttivi	80%	90%	100%	100%	94%			2	3%	0,06		0,21			
			17	Salute etica	Cod. FD-IP.01 (Grado di trasparenza)	80%	90%	100%	100%	100%			5	3%	0,15					
		VALORE STRUTTURALE	18	Salute organizzativa	Cod. FD-IP.01 (Grado di attuazione lavoro agile)	80%	90%	100%	100%	100%			5	2%	0,10		0,33			
			19	Salute organizzativa	Grado di attuazione delle azioni per lo sviluppo e il miglioramento organizzativo	80%	90%	100%	100%	92%			1	3%	0,03					
			20	Salute digitale	Grado di attuazione delle azioni per la digitalizzazione	80%	90%	100%	100%	100%			5	4%	0,20					
		VALORE RELAZIONALE	21	Salute di genere	Grado di attuazione delle Azione Positive	80%	90%	100%	100%	100%			5	3%	0,15		0,30			
			22	Salute relazionale	Cod. FD-IP.01 - Uff. I - IPPO (Grado copertura procedure valutazione personale)	80%	90%	100%	100%	100%			5	3%	0,15					

¹²⁵ Fonte: Forum PA "Rubrica Valore Pubblico", Enrico Deidda Gagliardo, aprile 2016.

9. 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 2022.

Oltre ad un valore strumentale e gestionale, la Relazione costituisce, quindi, espressione e applicazione dei principi di trasparenza dell'azione amministrativa ed è, altresì, espressione dell'ultima fase del ciclo della performance del triennio 2022-2024 (la Rendicontazione), che 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 28 dicembre 2021).

Il processo di redazione del documento, coordinato dall'Ufficio Pianificazione e Gestione della Performance con il coinvolgimento degli Uffici delle Sedi centrale e territoriali, si è svolto in tre fasi; la prima corrispondente al monitoraggio annuale degli obiettivi di performance di I e di II livello, tramite acquisizione dei dati forniti dagli Uffici; la fase successiva, si è realizzata mediante l'elaborazione dei dati di sintesi e l'analisi degli stessi, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato; la terza come momento conclusivo di redazione del presente documento che compendia i dati condivisi e consolidati con tutte le Strutture coinvolte nel conseguimento della performance dell'Ente.

Dopo una descrizione delle informazioni di carattere generale dell'INL, quali la struttura organizzativa, le risorse umane e finanziarie e il contesto esterno di riferimento, 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, sia la costante implementazione dei processi di digitalizzazione che l'incremento delle risorse umane.

A seguire, la Relazione descrive i risultati della performance rispetto alla programmazione annuale dell'INL, e, in particolare, il grado di conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali assegnati ai vari livelli; l'analisi dei dati evidenzia il pieno raggiungimento degli obiettivi sia nella Struttura centrale che nelle Sedi territoriali, anche tramite grafici di facile interpretazione.

Il documento costituisce inoltre, in ottica di semplificazione ed integrazione, lo strumento di rendicontazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO – sottosezioni 2.2, 3.2 e 3.4) dell’Agenzia.

Nei capitoli conclusivi pertanto, sono illustrati il grado di conseguimento degli obiettivi di digitalizzazione e reingegnerizzazione, delle Azioni positive, del lavoro agile e della formazione, nonché le attività dell’Agenzia funzionali alla creazione di Valore Pubblico.

La predisposizione della Relazione, attraverso la rilevazione e lo studio di tutti i dati inerenti alla performance 2022, rappresenta, quindi, per l’INL un’occasione imprescindibile per acquisire consapevolezza sulle proprie potenzialità attuali e sulle priorità in cui intervenire per migliorare, efficientemente ed efficacemente, la performance organizzativa.

