



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023





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	16
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	26
3.1.3 La fase di monitoraggio intermedio	27
3.1.4 La fase di misurazione e valutazione	27
3.1.5 La fase di rendicontazione	29
3.1.6 La fase di valorizzazione del merito	29
3.2 La Mission Istituzionale	29
3.3 Le Linee strategiche e gli obiettivi di performance	32
4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	34
4.1 Lo stato delle risorse dell'INL	35
4.2 Gli obiettivi operativi - risultati conseguiti	41
4.2.1 Obiettivi operativi di I livello - risultati conseguiti	41
4.2.1.1 Obiettivi della Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro	47
4.2.1.2 Obiettivi della Direzione Centrale Risorse umane amministrazione e bilancio	58
4.2.1.3 Obiettivi della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica	62
4.2.1.4 Obiettivi della Direzione Centrale Coordinamento giuridico	64
4.2.1.5 Obiettivi delle Direzioni Interregionali del lavoro (DIL)	69
4.2.2 Obiettivi operativi di II livello - risultati conseguiti	79
4.2.2.1 Obiettivi degli Uffici della struttura centrale e della Segreteria del Direttore dell'Ispettorato	79
4.2.2.2 Obiettivi degli Uffici amministrazione e servizi generali (ASG)	80
4.2.2.3 Obiettivi degli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) e degli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)	89
4.2.2.4 Risultanze della vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)	106
4.3 Obiettivi di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi	112
4.4 Obiettivi di accessibilità fisica e digitale	118
4.5 Gli obiettivi di risparmio ed efficientamento energetico	120
4.6 Le Azioni positive	123
4.7 La Customer satisfaction	127
5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	130
6. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	135
7. LE AZIONI PER LA FORMAZIONE	141
8. IL VALORE PUBBLICO	145
8.1 Obiettivo di valore pubblico "Lavoro dignitoso" (VP1)	145
8.2 Obiettivo di valore pubblico "Anticorruzione e trasparenza" (VP2)	147
8.3 Misurazione Valore pubblico	149
9. RIEPILOGO E CONCLUSIONI	151

Indice Figure

Figura 1 - Organigramma struttura centrale D.D. n. 49 del 2023	9
Figura 2 - Organigramma struttura territoriale: DIL, IAM/ITL	10
Figura 3 - Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2023	11
Figura 4 - personale INL per profili professionali per aree funzionali al 01/01/2023	12
Figura 5 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2023	13
Figura 6 - Personale INL distribuito per fasce di età al 01/01/2023	13
Figura 7 - Personale INL per profili professionali per aree funzionali al 31/12/2023	14
Figura 8 - Personale INL distribuito per genere al 31/12/2023	15
Figura 9 - Personale INL distribuito per fasce d'età al 31/12/2023	15
Figura 10 - Il ciclo della performance	24
Figura 11 - Tipologia e sequenza temporale degli atti di pianificazione e programmazione	25
Figura 12 - Integrazione verticale programmatica	27
Figura 13 - Tempistica dei monitoraggi della performance	28
Figura 14 - Mission istituzionale e Linee strategiche dell'INL	32
Figura 15 - Il perimetro della performance organizzativa	34
Figura 16 - Esito monitoraggio performance DIL per obiettivi - anno 2023	76
Figura 17 - Esito monitoraggio performance ASG per obiettivi - anno 2023	87
Figura 18 - Esito monitoraggio performance obiettivi IAM/ITL - anno 2023	98
Figura 19 - Ispezioni effettuate anno 2023	106
Figura 20 - Illegalità nei rapporti di lavoro anno 2023	107
Figura 21 - Tasso di irregolarità riscontrato anno 2023	108
Figura 22 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale - anno 2023	131
Figura 23 - Procedure di contestazione/conciliazione aree funzionali - anno 2023	133
Figura 24 - Distribuzione statistica valutazioni area Dirigenti II fascia - anno 2023	133

Indice Tabelle

Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio anno 2023	11
Tabella 2 - Personale INL per profili professionali al 01/01/2023	12
Tabella 3 - Personale INL per profili professionali al 31/12/2023	14
Tabella 4 - Entrate e uscite di competenza e risultato di competenza al 2023	16
Tabella 5 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2023 – Entrate	18
Tabella 6 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2023 – Uscite	19
Tabella 7 - Prospetto spese per missioni e programmi anno 2023	20
Tabella 8 - Quadro Riassuntivo per titoli di spesa rendiconto finanziario decisionale esercizio 2023: previsioni definitive e impegni totali	21
Tabella 9 - Elenco servizi erogati all'utenza	31
Tabella 10 - Le linee strategiche dell'INL triennio 2023-2025	33
Tabella 11 - Stato delle risorse dell'INL anno 2023	39
Tabella 12 - Obiettivi operativi I livello INL (direttiva I livello post riorganizzazione 2023)	42
Tabella 13 - Schema riepilogativo Documento di Programmazione della Vigilanza 2023	49
Tabella 14 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro	56
Tabella 15 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione centrale Risorse umane Amministrazione e bilancio	61
Tabella 16 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione centrale innovazione tecnologica e pianificazione strategica	63
Tabella 17 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione centrale Coordinamento giuridico	68
Tabella 18 - Obiettivi assegnati alle Direzioni Interregionali del lavoro (DIL)	71
Tabella 19 - Esito monitoraggio performance DIL per obiettivi – anno 2023	73
Tabella 20 - Obiettivi attribuiti agli uffici ASG (amministrazione e servizi generali)	82
Tabella 21 - Esito monitoraggio performance ASG per obiettivi – anno 2023	85
Tabella 22 - Obiettivi assegnati agli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) agli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)	91
Tabella 23 - Esito monitoraggio performance obiettivi IAM/ITL - anno 2023	94
Tabella 24 - Azioni per la digitalizzazione dell'INL	116
Tabella 25 - Azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	119
Tabella 26 - Azioni per la sostenibilità ambientale	121
Tabella 27 - Aree di intervento e azioni positive	124
Tabella 28 - Condizioni abilitanti del lavoro agile 2023-2025	136
Tabella 29 - Livello di implementazione del lavoro agile 2023-2025	138
Tabella 30 - Contributi del lavoro agile al miglioramento della performance organizzativa	139
Tabella 31 - Impatti del lavoro agile	140
Tabella 32 - Azioni per la formazione del personale	144
Tabella 33 - Obiettivo di Valore Pubblico "Lavoro dignitoso"	146
Tabella 34 - Obiettivo di Valore Pubblico "Anticorruzione e trasparenza"	148
Tabella 35 - Valore Pubblico creato/consumato	149
Tabella 36 - Rendicontazione dei risultati e della performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	150

PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2023, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di performance programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (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 alle 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 riprogrammare obiettivi e risorse per migliorare la propria performance anche e soprattutto in termini di servizi erogati.

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

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 2023.

Oltre ad un valore strumentale e gestionale, la Relazione costituisce un'ulteriore attuazione 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, per gli eventuali contributi di competenza.

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 2023, 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 elencati:

- Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali (MLPS) per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2023 (Decreto Ministeriale n. 229 del 29 dicembre 2022);
- Convenzione tra il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e il Direttore Generale dell'INL (2023-2025), concernente gli obiettivi assegnati all'Agenzia, sottoscritta in data 11 gennaio 2023;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, approvato con Decreto Direttoriale n. 21 del 17 febbraio 2023 ed aggiornato nella sezione dedicata al Piano triennale dei fabbisogni del personale (sottosezione 3.3) con successivo Decreto Direttoriale n. 30 del 2 maggio 2023;
- Direttiva di I livello per l'anno 2023, adottata con Decreto del Direttore Generale n. 22 del 17 febbraio 2023;
- Direttiva di II livello per l'anno 2023 adottata con Decreto Direttoriale n. 112 del 30 marzo 2023 della Direzione Centrale Amministrazione finanziaria e logistica;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 2 del 30 marzo 2023 della Direzione Centrale Coordinamento giuridico;

² Consultabili nei seguenti link: [Convenzione MLPS-INL 2023-2025](#), [PIAO 2023-2025](#), [Direttiva I livello](#), [Direttiva II livello](#).

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 144 del 29 marzo 2023 della Direzione Centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 3 del 30 marzo della Direzione Centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 28 del 29 marzo 2023 del Direttore Generale per l'Ufficio di Segreteria, formazione, comunicazione e relazioni istituzionali;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 164 del 17 aprile 2023 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).
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale della Direzione Centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione n. 170 del 23 aprile 2023 degli Ispettorati Territoriali del lavoro di Trieste-Gorizia e Udine-Pordenone.

La presente relazione tiene conto, inoltre, della riorganizzazione dell'Agenzia³ che ha modificato la struttura centrale e le articolazioni territoriali, ridefinendone le relative competenze, e pertanto fa riferimento anche ai documenti programmatici adottati a seguito della stessa⁴:

- Direttiva di I livello adottata con Decreto Direttoriale n. 83 del 6 novembre 2023 con la quale sono assegnati gli obiettivi da perseguire nel 2023 ai dirigenti di livello generale delle Direzioni Centrali e delle Direzioni Interregionali del lavoro;
- Direttiva di II Livello adottata con Decreto Direttoriale n. 115 del 14 novembre 2023 della Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio;
- Direttiva di II Livello adottata con Decreto Direttoriale n. 12 del 9 novembre 2023 della Direzione Centrale Coordinamento giuridico;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale del 19 dicembre 2023 della Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 84 del 8 novembre 2023 del Direttore Generale per la Segreteria del Direttore;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 5 del 7 novembre 2023 della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 207 del 9 novembre 2023 della Direzione Interregionale del lavoro del Centro per l'Ufficio Amministrazione e servizi generali di livello dirigenziale non generale;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale del 9 novembre 2023 della Direzione Interregionale del lavoro del Nord per l'Ufficio Amministrazione e servizi generali di livello dirigenziale non generale;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n.111 del 9 novembre 2023 della Direzione Interregionale del lavoro del Sud per l'Ufficio Amministrazione e servizi generali di livello dirigenziale non generale;
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale del Direttore della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica n. 6 del 7 novembre 2023 per gli Uffici territoriali di livello dirigenziale non generale degli Ispettorati d'area metropolitana e Ispettorati territoriali del lavoro (IAM/ITL);
- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale del Direttore della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica n. 7 del 23 novembre 2023 degli Ispettorati Territoriali del lavoro di Trieste-Gorizia e Udine-Pordenone.

³ Modifica della struttura organizzativa avvenuta con D.D. n. 49 del 27 luglio 2023 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. N. 16283 del 18 settembre 2023.

⁴ Consultabili nei seguenti link: [Direttiva I livello](#), [Direttiva II livello](#).

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 2023 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 lavoro⁵.

Con apposita Convenzione⁶ 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.

Nell'ultimo trimestre del 2023 la struttura organizzativa dell'INL e l'articolazione delle competenze tra centro e territorio sono state riviste al fine di renderle più rispondenti alle attuali esigenze funzionali⁷.

L'organizzazione dell'INL si articola in una struttura centrale ed una territoriale.

Presso la sede centrale dell'Ispettorato sono costituite quattro Direzioni di livello generale (Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro; Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio; Direzione Centrale Coordinamento giuridico; Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica), con i relativi uffici di livello non generale, e la Segreteria del Direttore Generale affidato alla responsabilità di un funzionario; presso la sede centrale opera, inoltre, un dirigente di livello generale assegnatario dell'incarico di cui all'art. 19, comma 10, D.lgs. 165/2001.

La struttura territoriale è composta da tre Direzioni Interregionali del lavoro (DIL) di livello generale presso le città di Milano, Roma e Napoli e denominate, rispettivamente, Direzione Interregionale del Nord, del Centro e del Sud. Presso ciascuna DIL è costituito un Ufficio

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Con i DD.DD. n. 49 del 27 luglio 2023 ("Modifica della struttura organizzativa dell'Ispettorato Nazionale del lavoro") e 64 del 5 ottobre 2023 ("Ripartizione delle competenze tra le articolazioni interne delle Direzioni Centrali e Interregionali e definizione dell'organizzazione degli Ispettorati 'area metropolitana e territoriali'")

dirigenziale denominato “Ufficio amministrazione e servizi generali” di supporto alle attività amministrative della Direzione.

Le Direzioni Interregionali esercitano le proprie competenze nei confronti degli Ispettorati operanti nei rispettivi ambiti territoriali.

Rientrano nella struttura territoriale, altresì, undici Ispettorati d’area metropolitana (IAM) e cinquantacinque Ispettorati territoriali del lavoro (ITL), con a capo un dirigente di livello non generale, istituiti presso i capoluoghi di provincia.

Gli IAM, oltre alle competenze affidate agli Ispettorati Territoriali, esercitano anche attività di raccordo nell’ambito territoriale di competenza individuato dal citato decreto di modifica della struttura organizzativa.

L’attuale modello organizzativo dell’INL può essere riassunto con le seguenti rappresentazioni grafiche.



Figura 1 - Organigramma struttura centrale D.D. n. 49 del 2023

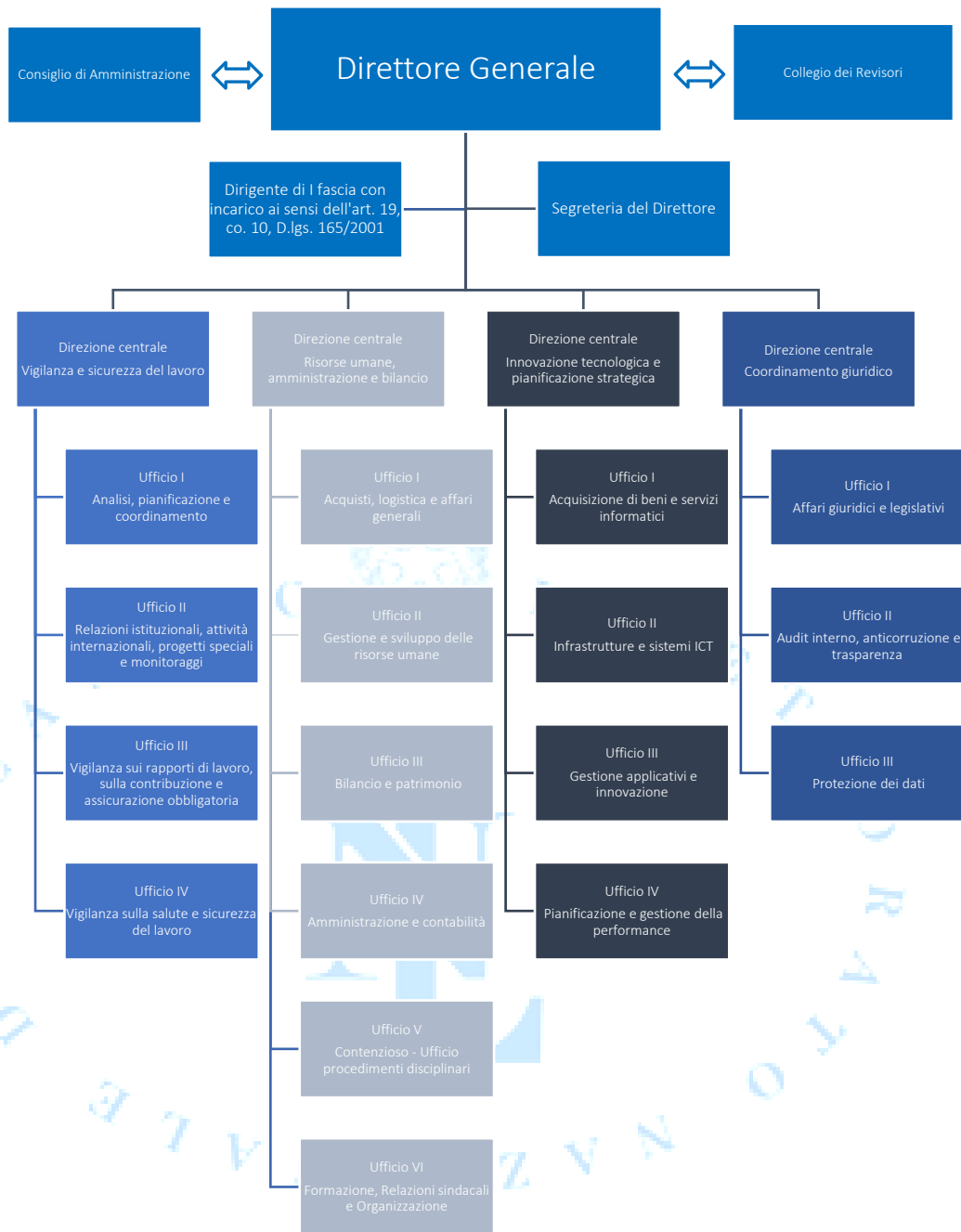
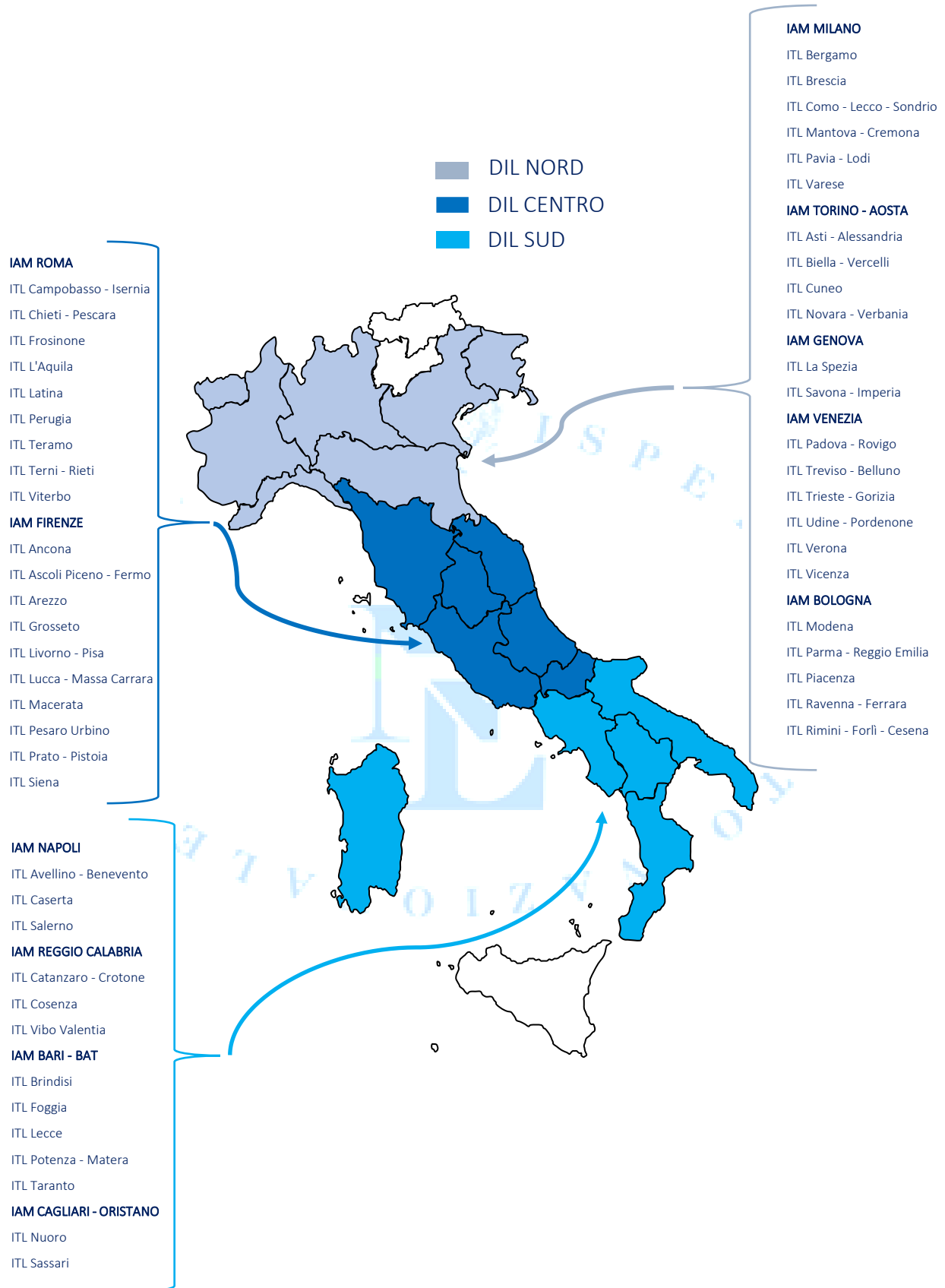


Figura 2 - Organigramma struttura territoriale: DIL, IAM/ITL



2.2 Le risorse umane

La riorganizzazione dell’Agenzia avvenuta con D.D. n. 49 del 27 luglio 2023 ha previsto una dotazione organica pari a n.7.841 unità di personale, comprensiva di n. 8 posizioni di livello dirigenziale generale e n. 86 posizioni di livello dirigenziale non generale; il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023 risultava pari a 4.478 unità⁸ mentre quello al 31 dicembre 2023 era pari 5.149 dipendenti.

Nella tabella sottostante vengono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica ed al personale dell’INL in servizio al 1° gennaio ed al 31 dicembre 2023.

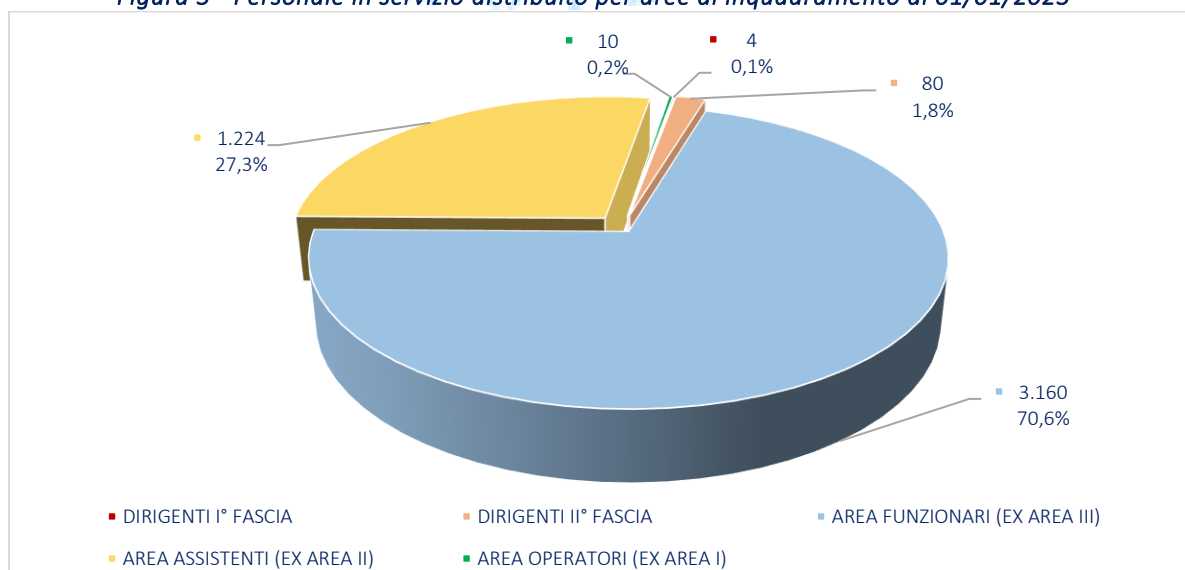
Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio anno 2023

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE INL AL 01/01/2023						
	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. 49 del 27/07/2023	8	86	5.552	2.184	11	7.841
Al 01/01/2023	4	80	3.160	1.224	10	4.478*
Al 31/12/2023	8	73	3872	1188	8	5149*

*Nel valore indicato devono essere inclusi i dipendenti in posizione di comando IN ed esclusi quelli in posizione di comando OUT.

Si forniscono di seguito alcune figure e tabelle che rappresentano un’analisi della distribuzione del personale INL per aree di inquadramento, per profili professionali, per genere e per età ad inizio dell’anno 2023; dall’analisi emerge una classe di età prevalente, per entrambi i generi, compresa tra i 51 ed i 60 anni, pari a circa il 42% del totale.

Figura 3 - Personale in servizio distribuito per aree di inquadramento al 01/01/2023



⁸ 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.

Tabella 2 - Personale INL per profili professionali al 01/01/2023

PERSONALE INL PER PROFILI PROFESSIONALI al 01/01/2023	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'
dirigente I fascia	4
dirigente II fascia	80
funzionario area amministrativa e giuridico	527
funzionario area informatica	83
funzionario area socio-statistico-economica	34
ispettore del lavoro	2.298
ispettore tecnico	218
assistente amministrativo gestionale	901
assistente informatico	4
operatore amministrativo gestionale	319
ausiliario	10
TOTALE	4.478

Figura 4 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 01/01/2023

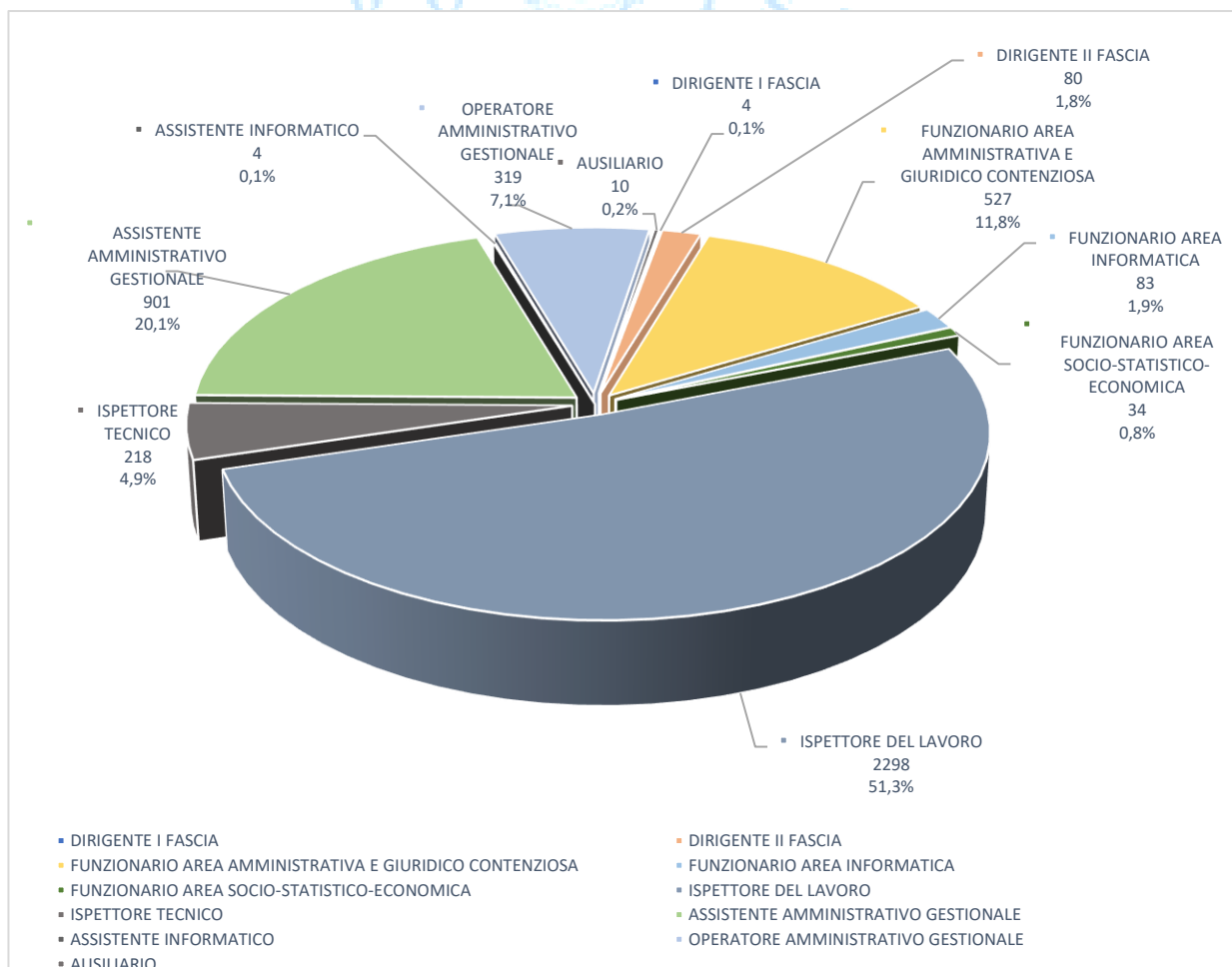


Figura 5 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2023

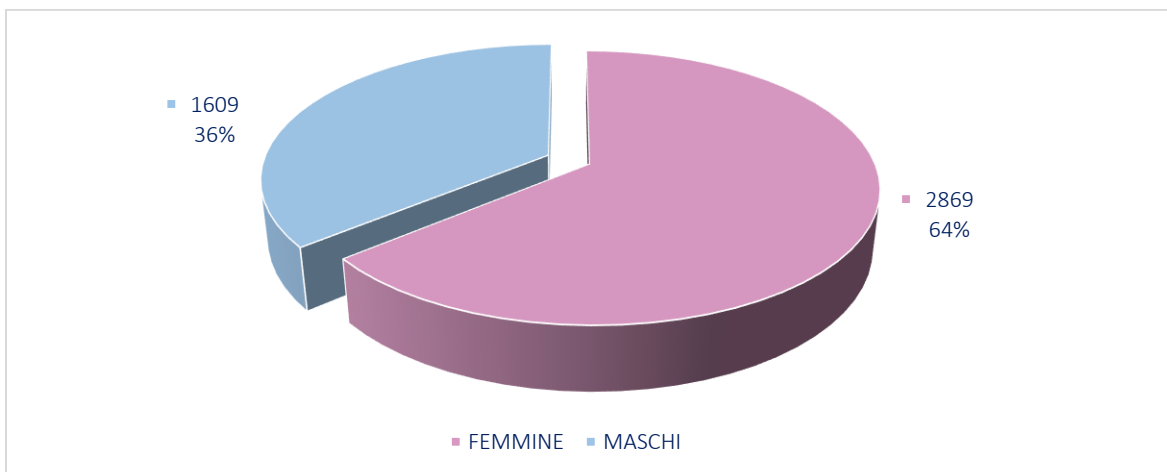
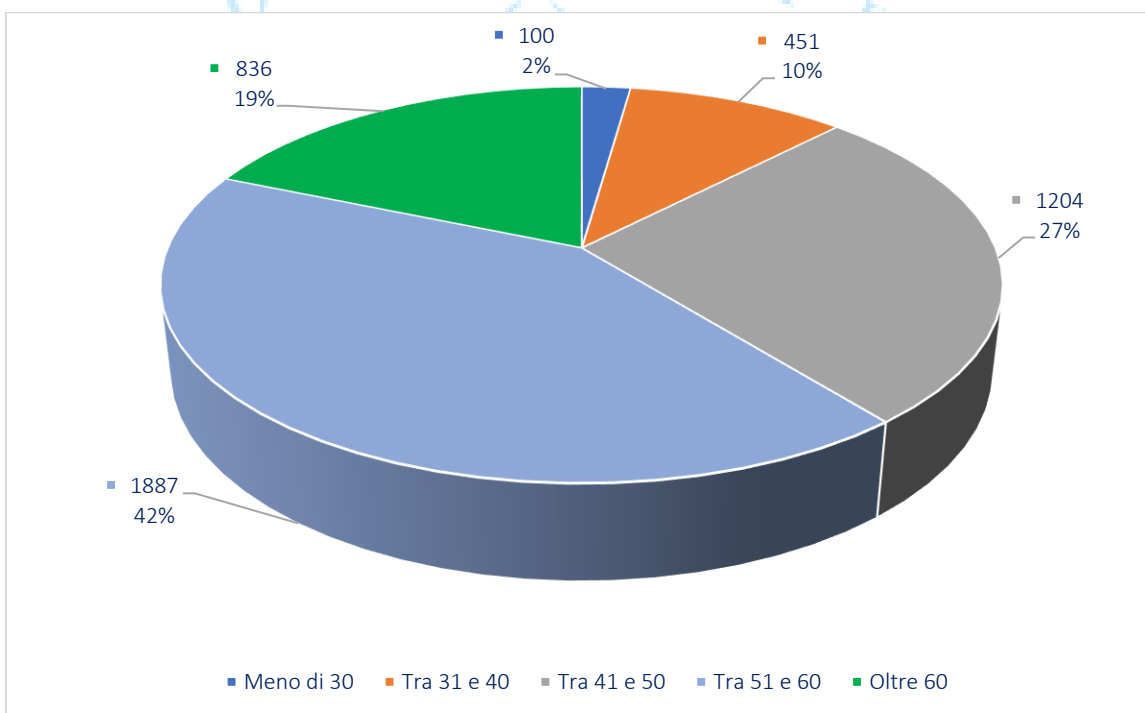


Figura 6 - Personale INL distribuito per fasce di età al 01/01/2023

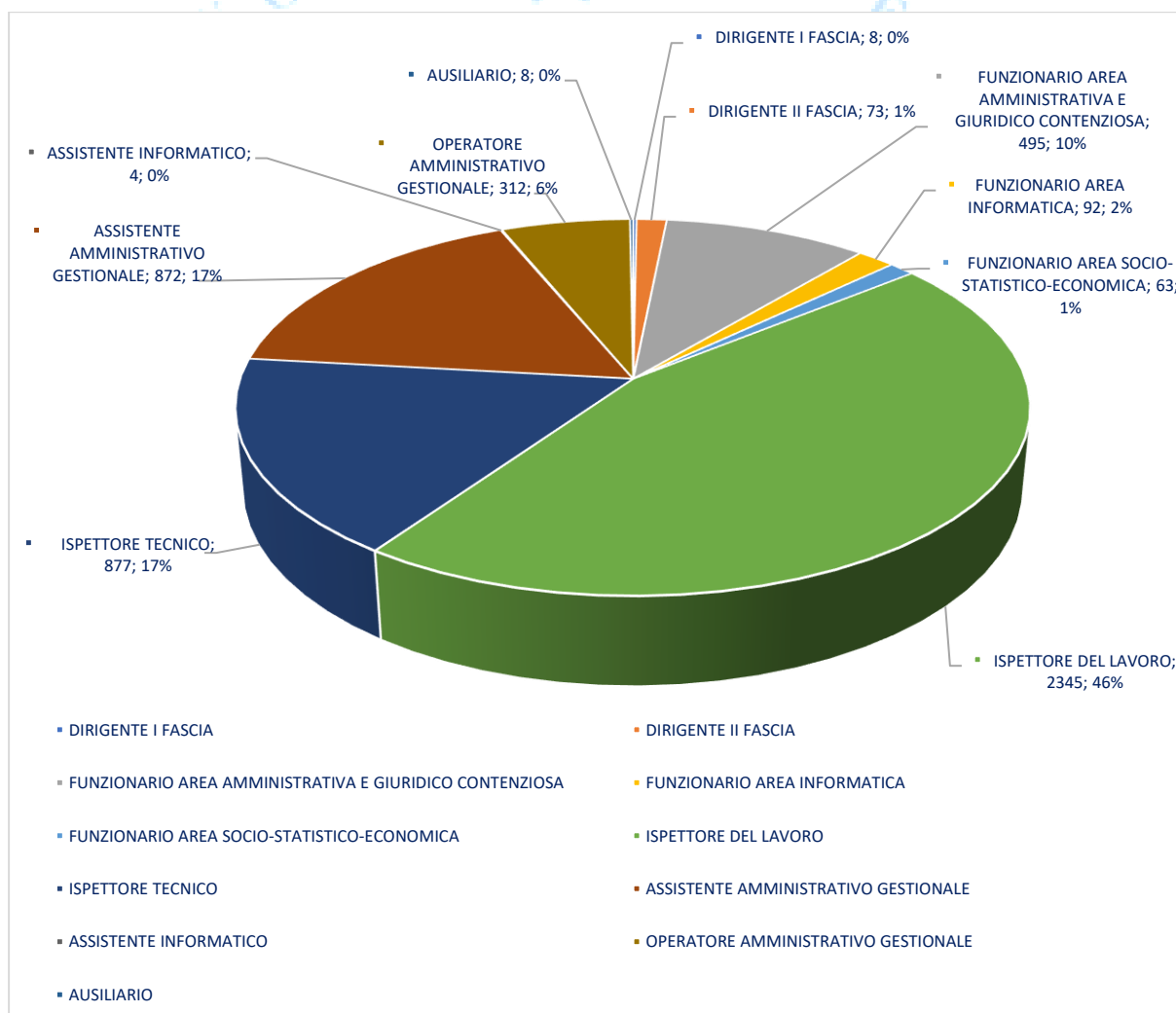


I grafici di seguito illustrano, invece, l'assetto al 31/12/2023 del personale INL per profilo professionale, genere ed età a seguito delle variazioni intervenute nel corso dell'anno 2023 (cessazioni e nuove assunzioni).

Tabella 3 - Personale INL per profili professionali al 31/12/2023

PERSONALE INL PER PROFILI PROFESSIONALI al 31/12/2023	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'
dirigente I fascia	8
dirigente II fascia	73
funzionario area amministrativa e giuridico	495
funzionario area informatica	92
funzionario area socio-statistico-economica	63
ispettore del lavoro	2345
ispettore tecnico	877
assistente amministrativo gestionale	872
assistente informatico	4
operatore amministrativo gestionale	312
ausiliario	8
TOTALE	5149

Figura 7 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 31/12/2023



Dall'analisi della distribuzione del personale INL al 31/12/2023 si riconferma la prevalenza della componente femminile, pari al 61%, e di una classe di età compresa tra i 51 e i 60 anni, pari al 37% del totale.

Figura 8 - Personale INL distribuito per genere al 31/12/2023

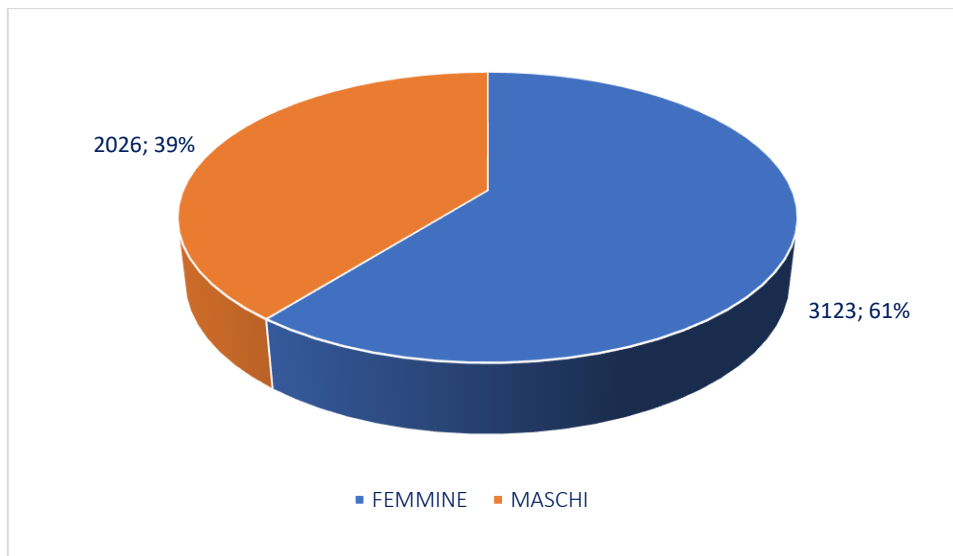
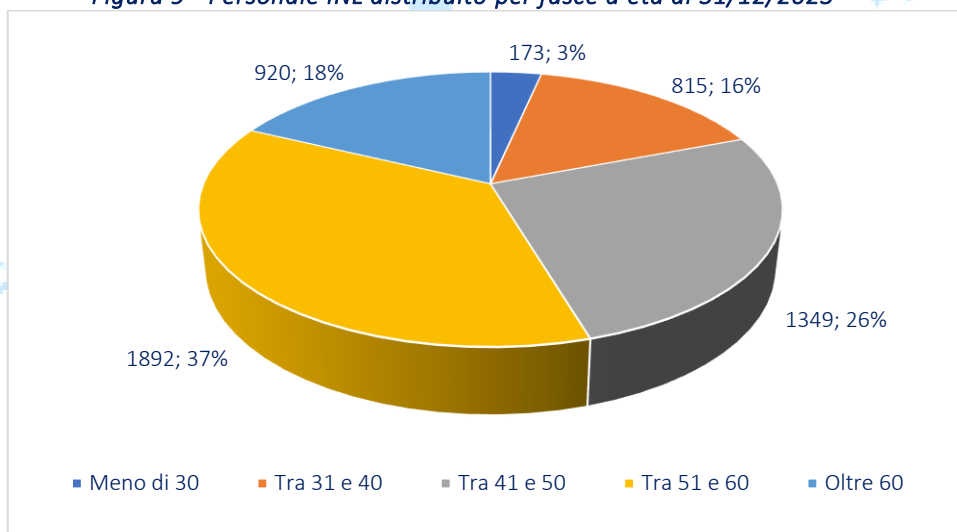


Figura 9 - Personale INL distribuito per fasce d'età al 31/12/2023



Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023 vanno aggiunte le 498 unità di forza effettiva occupate presso il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 18 unità), il “Reparto Operativo (32 unità), i “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 58 unità) e i “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 390 unità), operanti, rispettivamente, presso le Direzioni Centrali ed Interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

Al 31/12/2023 si è registrato un lieve incremento delle unità di forza effettiva assegnate al Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro che risultano distribuite tra il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 19 unità), il “Reparto Operativo” (n. 30 unità), i “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 62 unità) e i “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 412 unità) per un totale di 523 carabinieri.

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 2023 dall'Ispettorato, a seguito dell'approvazione del conto consuntivo⁹ per l'anno 2023 da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, si riportano nelle tabelle seguenti i dati del rendiconto finanziario gestionale, nel quale sono evidenziate: la gestione dei residui attivi e passivi degli esercizi precedenti; le entrate di competenza dell'anno, accertate, riscosse o rimaste da riscuotere; le uscite di competenza dell'anno, impegnate, pagate o rimaste da pagare; le somme riscosse e quelle pagate in conto competenza ed in conto residui; il totale dei residui attivi e passivi che si trasferiscono all'esercizio successivo.

L'esercizio finanziario si è concluso con un avanzo di competenza pari a euro 127.643.654,68 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 2023.

Tabella 4 - Entrate e uscite di competenza e risultato di competenza al 2023¹⁰

CLASSIFICAZIONE PER TITOLI ¹¹	IMPORTO
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	460.406.191,54
Titolo 3 - Entrate extratributarie	30.616.571,11
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	2.234.594,00
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	61.824.177,89
TOTALE Entrate	555.081.534,54
Titolo 1 - Spese correnti	358.320.138,79
Titolo 2 - Spese in conto capitale	7.293.563,18
Titolo 7 - Uscite per conto terzi e partite di giro	61.824.177,89
TOTALE Uscite	427.437.879,86
Risultato di competenza	127.643.654,68

La situazione amministrativa al 31 dicembre 2023 mostra una consistenza finale di cassa di euro 450.338.976,78.

Il saldo di euro 133.348.398,82, ottenuto come differenza tra le riscossioni in conto competenza e in conto residui di euro 550.415.333,97 e i pagamenti in conto competenza e in conto residui di euro 417.066.935,15, si somma alla consistenza iniziale di cassa di euro 316.990.577,96.

⁹ Approvato con Delibera n. 2 del 30 aprile 2024

¹⁰ Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

¹¹ 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".

L'ammontare dei residui attivi (vd. tabella n. 4) per un importo complessivo di euro 13.184.597,64 attengono esclusivamente alle ritenute come appresso descritte: per scissione contabile IVA (split payment) euro 19.736,77, erariali su redditi da lavoro dipendente per conto terzi euro 9.237.284,43, previdenziali e assistenziali su redditi da lavoro dipendente per conto terzi euro 3.377.570,22, altre ritenute al personale dipendente per conto di terzi euro 549.534,46, ritenute erariali su redditi da lavoro autonomo per conto terzi di euro 471,76. Si tratta di residui provenienti da partite di giro che si generano a cavallo della chiusura dell'esercizio per effetto del processo di regolazione contabile che si conclude solo nel mese successivo.

L'ammontare dei residui passivi, invece, per un totale di euro 84.158.965,64 si compone come segue: redditi da lavoro dipendente euro 39.658.664,38, Imposte e tasse a carico dell'ente euro 1.952.935,52, Acquisto di beni e servizi euro 22.104.429,21, Rimborsi e poste correttive delle entrate euro 1.712.185,53, Altre spese correnti euro 532.815,32, Spese in conto capitale euro 8.358.898,17, Uscite per conto terzi e partite di giro euro 9.839.037,51.

Dal saldo da residui attivi e passivi, scaturisce un Avanzo di amministrazione al 2023 di euro 379.364.608,78.

L'avanzo di amministrazione vincolato, di cui al D.D. n. 18 del 26 febbraio 2024, per come dettagliato nella tabella sottostante è pari a euro 16.369.449,67 mentre la parte dell'avanzo di amministrazione disponibile è pari a euro 362.995.159,11.



Tabella 5 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2023 - Entrate

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - ENTRATE																			
Capitolo	Gestione della Competenza 2023							Gestione dei Residui attivi 2023						Gestione di Cassa 2023				Totale Residui attivi a termine Esercizio	
	Denominazione	Iniziali	Previsioni		Definitive	Somme accertate			Residui all'inizio dell'esercizio	Riscossi	Rimasti da riscuotere	Totale	Variazioni		Previsioni	Riscossioni	Diff. rispetto alle Previsioni		
			In +	In -		Riscosse	Rimaste da Riscuotere	Totale Accertamenti					In+	In-			In +		In -
Trasferimenti correnti	403.436.864,00	25.885.506,00	0,00	429.322.370,00	460.406.191,54	0,00	460.406.191,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	429.322.370,00	460.406.191,54	31.083.821,54	0,00	0,00
Entrate extratributarie	900.000,00	22.405.440,26	0,00	23.305.440,26	30.616.571,11	0,00	30.616.571,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23.305.440,26	30.616.571,11	7.311.130,85	0,00	0,00	
Entrate in conto capitale	1.266.280,00	0,00	0,00	1.266.280,00	2.234.594,00	0,00	2.234.594,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.266.280,00	2.234.594,00	968.314,00	0,00	0,00	
Entrate per conto terzi e partite di giro	66.978.627,00	2.261.009,68	30.539,41	69.209.097,27	48.644.283,17	13.179.894,72	61.824.177,89	8.518.397,07	8.513.694,15	4.702,92	8.518.397,07	0,00	0,00	69.260.385,42	57.157.977,32	0,00	12.102.408,10	13.184.597,64	
Totale Entrate	472.581.771,00	50.551.955,94	30.539,41	523.103.187,53	541.901.639,82	13.179.894,72	555.081.534,54	8.518.397,07	8.513.694,15	4.702,92	8.518.397,07	0,00	0,00	523.154.475,68	550.415.333,97	27.260.858,29	0,00	13.184.597,64	
Disavanzo Finanziario																			
Disavanzo di Cassa																			
Totale a Pareggio	472.581.771,00	50.551.955,94	30.539,41	523.103.187,53	541.901.639,82	13.179.894,72	555.081.534,54	8.518.397,07	8.513.694,15	4.702,92	8.518.397,07	0,00	0,00	523.154.475,68	550.415.333,97	27.260.858,29	0,00	13.184.597,64	

CORTE DEI CONTI
NAZIONALE

Tabella 6 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2023 - 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			Definitive	Somme Impegnate			Residui all'inizio dell'esercizio	Pagati	Rimasti da pagare	Totale	Variazioni		Previsioni	Pagamenti		Diff. rispetto alle Previsioni	
Denominazione	Iniziali	Variazioni			Pagate	Rimaste da Pagare	Totale Impegni					In +	In -			In +	In -	In +
Spese correnti	395.606.864,00	91.692.456,51	8.629.745,75	478.669.574,76	297.445.564,27	60.874.574,52	358.320.138,79	60.910.173,45	54.181.372,06	5.086.455,44	59.267.827,50	0,00	1.642.345,95	539.579.748,21	351.626.936,33	0,00	187.952.811,88	65.961.029,96
Spese in conto capitale	9.996.280,00	534.071,89	0,00	10.530.351,89	1.061.886,96	6.231.676,22	7.293.563,18	8.396.128,66	6.228.515,86	2.127.221,95	8.355.737,81	0,00	40.390,85	18.926.480,55	7.290.402,82	0,00	11.636.077,73	8.358.898,17
Uscite per conto terzi e partite di giro	66.978.627,00	2.261.009,68	30.539,41	69.209.097,27	51.989.889,39	9.834.288,50	61.824.177,89	6.164.785,40	6.159.706,61	4.749,01	6.164.455,62	0,00	329,78	69.462.767,04	58.149.596,00	0,00	11.313.171,04	9.839.037,51
Totale Uscite	472.581.771,00	94.487.538,08	8.660.285,16	558.409.023,92	350.497.340,62	76.940.539,24	427.437.879,86	75.471.087,51	66.569.594,53	7.218.426,40	73.788.020,93	0,00	1.683.066,58	627.968.995,80	417.066.935,15	0,00	210.902.060,65	84.158.965,64
Avanzo Finanziario							127.643.654,68											
Avanzo di Cassa					191.404.299,20													
Totale a Pareggio	472.581.771,00	94.487.538,08	8.660.285,16	558.409.023,92	541.901.639,82	76.940.539,24	555.081.534,54	75.471.087,51	66.569.594,53	7.218.426,40	73.788.020,93	0,00	1.683.066,58	627.968.995,80	417.066.935,15	0,00	210.902.060,65	84.158.965,64

A seguire, si riporta la tabella che classifica la spesa per missioni e programmi dell'anno 2023.

Tabella 7 - Prospetto spese per missioni e programmi anno 2023

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI	RENDICONTO 2023	
	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	42.857.644,59	39.380.760,86
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 026.002	42.857.644,59	39.380.760,86
026.003 Servizi territoriali per il lavoro	322.136.656,86	258.643.197,26
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 026.003	322.136.656,86	258.643.197,26
Totale Missione 026	364.994.301,45	298.023.958,12
Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche		
032.002 Indirizzo politico	352.908,30	322.416,89
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 032.002	352.908,30	322.416,89
032.003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	266.492,22	161.076,22
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 032.003	266.492,22	161.076,22
Totale Missione 032	619.400,52	483.493,11
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	61.824.177,89	51.989.889,39
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 099.001	61.824.177,89	51.989.889,39
Totale Missione 099	61.824.177,89	51.989.889,39
TOTALE GENERALE MISSIONI	427.437.879,86	350.497.340,62

Si riporta, a seguire, la tabella che raffronta gli stanziamenti con gli impegni assunti al 2023, con i relativi scostamenti in valore assoluto e percentuale.

Le spese impegnate nel 2023 sono inferiori del 30,64 % 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 di previsione, del processo di riorganizzazione di cui al D.D. n. 49 del 27 luglio 2023, approvato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 18 settembre 2023, che ha delineato una nuova configurazione della struttura centrale e periferica dell'INL ed ha comportato una nuova definizione delle competenze delineatesi negli ultimi mesi dell'anno 2023.

Tabella 8 - Quadro Riassuntivo per titoli di spesa rendiconto finanziario decisionale esercizio 2023: previsioni definitive e impegni totali¹²

Spese classificate per titoli	Previsione definitiva	Totale Impegni	Scostamento v.a.	Scostamento v.%
1 - Spese Correnti	478.669.574,76	358.320.138,79	120.349.435,97	33,59
2 - Spese in conto capitale	10.530.351,89	7.293.563,18	3.236.788,71	44,38
4 - Uscite per conto terzi e partite di giro	69.209.097,27	61.824.177,89	7.384.919,38	11,95
Totale Spese	558.409.023,92	427.437.879,86	130.971.144,06	30,64

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, facendo emergere rilevanti fenomeni patologici diffusi sul territorio.

Tale analisi (per il dettaglio si rimanda al Rapporto annuale delle attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale anno 2023 pubblicato dall’INL sul sito istituzionale¹³), evidenzia l’efficacia dell’azione ispettiva di contrasto, nei vari ambiti geografici, dei 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).

Al riguardo si fa presente che i risultati dell’azione ispettiva riportati nel citato Rapporto annuale sono frutto di una mirata attività di intelligence, grazie alla quale è possibile non solo indirizzare gli accessi verso i settori a maggior rischio di irregolarità, ma anche accertare illeciti di particolare disvalore. I dati illustrati, pertanto, non possono essere considerati indicatori oggettivi per un’analisi statisticamente rappresentativa delle caratteristiche dell’intero mercato del lavoro.

Occorre altresì precisare che l’incremento del personale ispettivo in forza all’Ispettorato al 31.12.2023 (3.222 ispettori di cui 877 tecnici e 523 carabinieri della tutela lavoro) rispetto a quello presente al 31.12.2022 (2.412 di cui 215 tecnici e 477 militari) non si è automaticamente tradotto in una corrispondente maggiore capacità di intervento dell’Agenzia in termini di accessi ispettivi effettuati, in ragione della necessità di assicurare una intensa fase di formazione teorica e pratica dei neo-ispettori che ha inevitabilmente coinvolto anche parte del personale ispettivo più anziano, impegnato in qualità di docente nelle lezioni frontali o di tutor nella fase di affiancamento sul campo.

L’attuale contesto socio-economico ha imposto 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 (in attuazione del PNS adottato nel dicembre 2022), nonché a garantire il “lavoro in sicurezza”.

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

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

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 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 rimasto quello di realizzare una sollecita e adeguata tutela dei diritti del lavoro e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, con particolare attenzione alla lotta alle diverse tipologie di lavoro sommerso e al contrasto delle irregolarità commesse ai danni delle 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.

L'esperienza maturata negli anni precedenti 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 i due enti al fine di realizzare un più efficace 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.

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.

E' proseguito, in generale, 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.

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.

¹⁴ Ex art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004.

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 ed effettuazione 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 2023-2025 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'allocazione 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 rispetto agli 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 10 - 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'allocatione 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 11 - Tipologia e sequenza temporale degli atti di pianificazione e programmazione



Lo strumento di base per la pianificazione strategica dell'INL è costituito dalla Convenzione¹⁵ 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

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.

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;
 - 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:
 - a) 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);
 - b) 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 e alle Direzioni Interregionali del Lavoro (strutture di livello dirigenziale generale);
- le **Direttive di II livello**, con cui i Direttori delle strutture centrali e interregionali assegnano gli *obiettivi operativi annuali* alle strutture dirigenziali di secondo livello (strutture di livello dirigenziale non generale) di competenza.

In particolare, dagli obiettivi operativi annuali dei Direttori centrali e dei Direttori Interregionali (obiettivi di I livello) derivano gli obiettivi operativi dei dirigenti degli Uffici che afferiscono alle strutture centrali, dei dirigenti degli uffici amministrazione e servizi generali istituiti presso le DIL, degli Ispettorati d’area metropolitana e degli ispettorati Territoriali del lavoro (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;

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.

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 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 12 - 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 il riferimento alla programmazione finanziaria, ecc..

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 delle 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 e Interregionali 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 13 - 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 a 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 ad ogni settore produttivo²⁴, con possibile 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;

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.

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

- 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 ulteriori competenze, 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.

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.

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>.

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

Tabella 9 - 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.
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.
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.
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 17 ottobre 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 ed 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.
Comunicazione inizio adempimenti in materia di lavoro ex art. 1, L. n. 12/1979.	Comunicazione di inizio dell'attività di gestione del personale da parte di avvocati e dottori commercialisti ai sensi dell'art. 1, L. n. 12/1979.

3.3 Le Linee strategiche e gli obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance perseguiti dall'INL nell'anno 2023, individuati nel PIAO 2023-2025, sono una diretta declinazione delle linee strategiche riportate nella già citata Convenzione stipulata con il MLPS per il triennio 2023-2025, 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, aggiornando le misure di contrasto e di prevenzione.

Figura 14- Mission istituzionale e Linee strategiche dell'INL



Tabella 10 - Le linee strategiche dell'INL triennio 2023-2025

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, servizi di alloggio e ristorazione; intrattenimento e attività stagionali, 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) e assicurando continuità di intervento in coerenza con il Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e caporalato; - assicurando, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR, in proporzione all'incremento delle risorse umane previsto dallo stesso Piano, un profilo crescente del numero delle ispezioni, in maniera 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; - assicurando, d'intesa con i relativi sottoscrittori, l'attuazione di competenza delle convenzioni in essere per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo, nonché per l'attività di raccolta del dato elettorale e per la sua ponderazione con il dato associativo; - assicurando, nell'ambito delle azioni transnazionali in materia di vigilanza sul lavoro, una specifica attenzione al contrasto dei fenomeni illeciti con aspetti transfrontalieri correlati anche alla crescente diffusione del distacco transnazionale di lavoratori, attraverso la pianificazione e realizzazione di ispezioni concertate e congiunte in collaborazione con le autorità competenti degli altri Paesi membri e con il qualificato supporto dell'ELA anche attraverso la partecipazione, nell'ambito dell'action plan 2023 di ELA, ad almeno due action weeks nei settori dell'edilizia e dei pubblici servizi; - consolidando l'esperienza maturata negli anni precedenti nella tutela sostanziale di lavoratori interessati da fattispecie di caporalato e sfruttamento, attraverso la prosecuzione degli interventi ispettivi svolti in un'ottica multi-agenzia, in collaborazione sinergica con altre autorità ed organizzazioni coinvolte, mirati ad aree geografiche e a settori merceologici caratterizzati da fattori di rischio quali l'esistenza di picchi stagionali di attività, il consistente utilizzo di manodopera scarsamente specializzata e la presenza di forme di intermediazione non autorizzata (oltre al settore agricolo, ad es. logistica, manifatturiero, edilizia, trasporto, consegna a domicilio, turismo, servizi di cura della persona, ecc...).
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, laddove rivestano particolare delicatezza anche in ragione degli orientamenti interpretativi assunti, previa consultazione dell'Ufficio legislativo del Ministero.</p>
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse Umane (LS3)	<p>anche attraverso la realizzazione di iniziative formative in house di carattere specialistico volte all'aggiornamento e alla formazione interna del personale in servizio e neoassunto, in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro; 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 (completando la migrazione dei servizi di fonia), e la reingegnerizzazione degli applicativi ivi residenti inerenti alle attività di: programmazione dell'attività ispettiva e delle richieste d'intervento dei lavoratori; conciliazioni; nuovo sito internet e portale intranet dell'INL; rifacimento dei cruscotti ispettivi e di rendicontazione delle attività di vigilanza, con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.</p>
Presidiare la legalità (LS6)	<p>aggiornando le misure di contrasto e di prevenzione, predisponendo le misure di prevenzione alla corruzione e assicurando l'attività di audit in ordine alla relativa attuazione.</p>

Le linee strategiche, il cui orizzonte è triennale, sono tradotte in obiettivi operativi annuali, assegnati ai Direttori Centrali e Interregionali dal Direttore dell'INL (tramite le direttive di I livello) ed agli Uffici della struttura centrale e territoriale (tramite le direttive di II livello), con la descrizione degli indicatori di efficienza ed efficacia associati, delle modalità di misurazione e dei rispettivi valori target attesi.

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 2023-2025, e precisamente nella sottosezione 2.2 dedicata alla "Performance"³¹.

4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

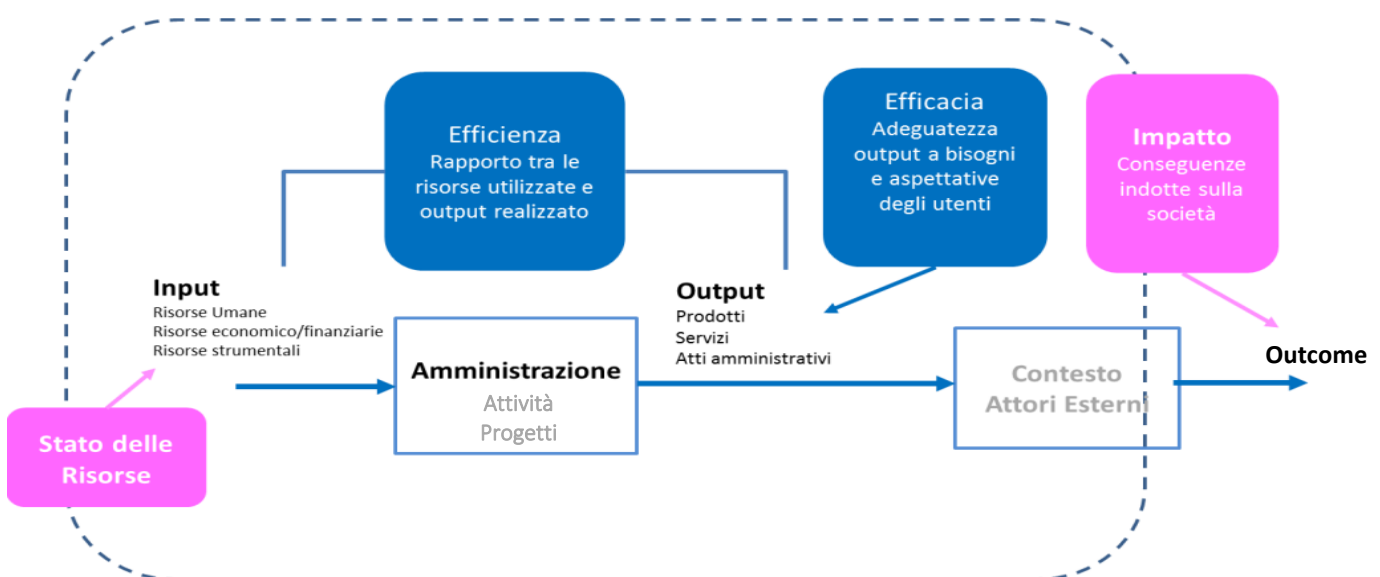
La *performance organizzativa* è l'insieme dei risultati attesi dell'Amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'Amministrazione) utilizza le stesse in 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 seguente³² 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.

Figura 15 - Il perimetro della performance organizzativa



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

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

Per l'INL la performance organizzativa, per la particolare natura delle attività istituzionali, viene allo stato attuale misurata con riferimento 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 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"³⁶ (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 del 2023 il piano assunzionale avviato negli anni precedenti³⁷ e concretizzatosi, nell'anno in esame, con l'immissione in ruolo di 90 funzionari e n. 880 ispettori, di cui n. 200 ispettori ordinari e n. 680 ispettori tecnici.

Risorse economico-finanziarie

Per una descrizione dello stato di salute delle risorse economico-finanziarie dell'INL, in termini di risorse stanziati e spese sostenute per tipologia, si rimanda al paragrafo 2.3 e alle relative tabelle.

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.

³⁵Come si rileva dal Piano triennale dei fabbisogni di personale, sottosezione 3.3 del PIAO INL 2023-2025 e dal relativo aggiornamento approvato con D.D. n. 30 del 2 maggio 2023.

³⁶Anche 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. ad opera del D.L. n. 146/2021 "Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

³⁷Cfr. 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. Cfr. 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).

Rileva al 31.12.2023 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 379.364.608,78 euro.

Quanto all'indicatore medio annuo di tempestività dei pagamenti³⁸ del 2023, il dato è risultato negativo (-3,39), 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 2023 è stato completato il progetto per il raggiungimento della piena autonomia ICT dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro rispetto alle infrastrutture e sistemi del Ministero del Lavoro e delle 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 owner INL.

Con specifico riferimento alle risorse strumentali ICT, l'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:

- 3.300 portatili "2 in 1";
- 3.700 pc desktop;
- 3.654 pc portatili

Salute organizzativa

Per una descrizione di dettaglio in merito alla salute organizzativa dell'INL, si rimanda al paragrafo 2.1 "L'amministrazione".

Al fine di conseguire un tangibile miglioramento di tale dimensione, l'Agenzia si sta dedicando alla razionalizzazione della struttura organizzativa, anche attraverso la mappatura e l'analisi funzionale-strategica dei propri processi operativi.

In considerazione delle novità previste dal CCNL del personale del comparto funzioni centrali 2022, in data 20 dicembre 2023 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale integrativo per l'individuazione, all'interno delle nuove aree, delle famiglie professionali e delle relative competenze del personale non dirigenziale dell'INL.

Nel 2023 è stato adottato il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza³⁹ con cui è stato avviato un percorso ispirato ad una innovativa modalità di organizzazione del lavoro nell'ottica della trasformazione digitale. Per una descrizione di dettaglio del lavoro agile nell'INL si rimanda al capitolo "Organizzazione del lavoro agile" (cap. 6).

³⁸Ai 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.

³⁹ Adottato con D.D. n. 1 del 11 gennaio 2023.

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 nell'INL e del livello di soddisfazione generale dei dipendenti, i cui risultati sono illustrati nel paragrafo dedicato alle "Azioni positive" (par.4.6).

Salute professionale

Nel 2023 le attività formative - sia di carattere obbligatorio che trasversali - rivolte al personale hanno coinvolto circa il 64% dei dipendenti dell'INL.

In ragione dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Ispettorato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel corso del 2023 sono, infatti, proseguite le attività di formazione iniziale del personale di vigilanza neoassunto e di formazione/aggiornamento di quello in servizio. Anche le sopra indicate iniziative di carattere specialistico sono state inserite nell'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 2023 per la promozione delle pari opportunità e le iniziative sensibilizzanti sul tema dei conflitti in ambito lavorativo scaturiti 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.

Per una descrizione di dettaglio delle azioni perseguite per la promozione delle pari opportunità, si rimanda al paragrafo 4.6 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 dirigenziale, 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 - recentemente reingegnerizzato - e sul sito istituzionale di note e documenti di facile consultazione (con schede, report e grafici per una rappresentazione facilmente comprensibile ed intellegibile), garantisce la piena trasparenza in ogni fase di programmazione, creando le condizioni per una fattiva "partecipazione" degli stakeholder interni dell'INL.

Infine, è stata effettuata a fine anno una nuova indagine di Customer satisfaction (per i cui dettagli si rimanda al paragrafo 4.7), 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 degli utenti.

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, nonostante il campione ristretto di soggetti partecipanti, ha restituito un quadro positivo sulla qualità dei servizi erogati dall'INL così come percepita dagli utenti, con la maggior parte dei partecipanti all'indagine che ha espresso un elevato

grado di soddisfazione in relazione alla disponibilità e la collaborazione del personale addetto all'erogazione dei servizi, anche in relazione alle tempistiche per il rilascio di informazioni, documenti, erogazione del servizio, alla capacità e tempestività nel far fronte ad eventuali problematiche ed infine alla chiarezza, completezza e adeguatezza delle informazioni ricevute.

Salute etica

Nel corso del 2023 sono stati avviati n. 2 procedimenti penali e n. 33 procedimenti disciplinari non archiviati. Detti dati evidenziano lo stato di buona salute etica dell'Agenzia (in considerazione del personale in servizio di oltre 5.000 unità, includendo i comandati in e out) grazie alla costante attuazione delle misure di trasparenza e anticorruzione descritte nell'apposita sezione del PIAO (sottosezione 2.3 "Anticorruzione e trasparenza") e nell'Allegato 4 dello stesso, contenente l'elenco aggiornato degli obblighi di pubblicazione⁴⁰ e dei relativi uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati).

Ulteriore consolidamento della salute etica è determinato dall'attuazione delle misure previste dal Codice di comportamento vigente nell'anno 2023⁴¹, quale misura generale di prevenzione del rischio corruttivo, nonché dalla gestione delle segnalazioni interne (c.d. whistleblowing⁴²), rispetto alle quali l'INL si è dotato di una piattaforma informatica atta a garantire la riservatezza del flusso di dati, mediante cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante in modo da consentire la conoscibilità dell'identità del segnalante soltanto al Responsabile e al Dirigente competente in materia⁴³.

Salute digitale

Nel corso del 2023 sono proseguite le attività di miglioramento degli applicativi a supporto dell'attività di vigilanza e della gestione delle risorse umane.

È stato completato il refactoring degli applicativi precedentemente gestiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con contestuale migrazione nel cloud INL. In tal modo è stato completato il processo di separazione strumentale dal Ministero del Lavoro, secondo gli impegni assunti.

Sono stati rilasciati il nuovo sito istituzionale (già orientato a garantire la piena accessibilità da parte degli utenti con disabilità tramite apposita strumentazione), il portale intranet e il "Portale dei Servizi" (ossia il punto di ingresso la fruizione telematizzata dei servizi INL).

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 2023 e delle relative leve di miglioramento

⁴⁰ Previsti dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016.

⁴¹ Adottato con D.D. n. 4 del 24/01/22, entrato in vigore il 01 febbraio 2022.

⁴² La nuova disciplina è stata introdotta dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

⁴³ La regolamentazione della procedura interna, di cui al D.D. 35 del 19 ottobre 2021 è stata pertanto aggiornata con decorrenza immediata attraverso l'adozione di nuove "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali" approvate con D.D. n. 47 del 17 luglio 2023.

Tabella 11 - Stato delle risorse dell'INL anno 2023

STATO DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	MIGLIORAMENTO ATTESO
<u>Risorse umane</u>	N. personale in servizio al 31/12/2023 (inclusi comandi IN/OUT): n. 5.161	Per la distribuzione delle risorse umane per aree di inquadramento si rimanda al par. 2.2 e ai relativi grafici.	PIAO - sezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025	Assunzione di unità di personale nei profili professionali necessari nei tempi previsti e accrescimento delle competenze professionali
<u>Risorse economico-finanziarie</u>	Per le risorse stanziare e le spese previste, si rimanda al par. 2.3	Per un raffronto tra entrate ed uscite nelle previsioni 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: -3,39 ¹ Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e al MEPA: 99% circa (sede centrale INL) ¹ . Spesa per energia elettrica al metro quadro: 15,09.	Bilancio consuntivo anno 2023 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 degli indici 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 il personale a prevalente servizio in sede, sim fonia, sim dati e device mobile per tutto il personale INL.	Il parco di computer desktop e portatili interamente rinnovato nei 36 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 2023-2025 Bilancio preventivo anno 2023	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: 71% ²	Riorganizzazione della struttura centrale e territoriale dell'Ispettorato al fine di renderle più rispondenti alle attuali esigenze funzionali.	D.D. n. 49 del 27/09/2023 (Modifica della struttura organizzativa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro) e D.D. n. 64 del 05/10/2023 (Ripartizione delle competenze tra le articolazioni interne delle Direzioni centrali e interregionali e definizione dell'organizzazione degli Ispettorati d'area metropolitana e territoriali). 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». Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza, contenuto nel Decreto Direttoriale n.1 dell'11 Gennaio 2023. D.L. 9 giugno 2021 n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche Amministrazione funzionale all'attuazione del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". Contratto collettivo integrativo per l'individuazione delle famiglie professionali sottoscritto il 20 dicembre 2023.	Nuova classificazione del personale e organizzazione del lavoro per processi ed obiettivi
<u>Salute professionale</u>	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale: 42,54% ^{1,2}	Realizzato il Piano di formazione INL rivolto a tutto il personale in servizio, incluso i neo-assunti, in ragione anche dell'ampliamento delle attribuzioni e dei poteri di vigilanza dell'Agenzia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	Convenzione MLPS/INL 2023-2025 Piano triennale della formazione 2023-2025. 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.
<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 dei dipendenti media positiva ¹ .	Indagine sul benessere organizzativo anno 2023.	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 indagini di benessere organizzativo interno.

STATO DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	MIGLIORAMENTO ATTESO
<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: 51% 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.	Programma della comunicazione 2023. Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato con DD n. 22 del 09/04/21. Indagine customer satisfaction anno 2023.	Rilevazione di eventuali criticità del Sistema di misurazione e valutazione della performance per successivo aggiornamento. 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 2023: 2 ¹ N. procedimenti disciplinari 2023: 33 ¹	Attuazione delle misure di trasparenza e di anticorruzione. Grado di trasparenza dell'Amministrazione: 100% (percentuale corrispondente alla proporzione valori attribuibili/valori attribuiti con attestazione OIV 2023) ¹ . Piattaforma accessibile dal sito istituzionale dedicata al "whistleblower".	Convenzione MLPS/INL 2023-2025. 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. 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: 4,7%	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 31/12/2023 sulla base dei parametri di cui alla Circolare FP n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».				
² Questo dato è stato calcolato sulla base del totale dei dipendenti in servizio al 31/12/2023 e differisce dal dato pubblicato sul portale della performance nella sezione dedicata agli indicatori comuni 2023 pari a 75,36% perché calcolato secondo le indicazioni del dipartimento della funzione pubblica con il metodo della semisomma.				



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 2023 alle diverse unità organizzative responsabili di livello dirigenziale generale e non generale.

4.2.1 Obiettivi operativi di I livello - risultati conseguiti

Ad inizio del 2023, come previsto dalla normativa in materia, sono stati adottati dal Direttore dell'INL gli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione delle linee strategiche indicate nella Convenzione con il MLPS citata in precedenza; a seguito della riorganizzazione avvenuta con D.D. n. 49 del 27 luglio 2023, in continuità con gli obiettivi già assegnati ai dirigenti di livello generale, il Direttore dell'Ispettorato ha emesso un nuovo decreto di adozione degli obiettivi adeguato al nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia.

Inoltre, le Direzioni centrali sono state assegnatarie 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” (LS3.01), nell'ambito della linea strategica “Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane” (LS3);

“Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione” (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 2023-2025.

I relativi indicatori e valori target da conseguire sono illustrati nelle tabelle seguenti.

Tabella 12 - Obiettivi operativi I livello INL (direttiva I livello post riorganizzazione 2023)

MISSIONE	PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA														GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE						
			COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZ.	SCALA DI NORMALIZZ.		PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		FONTE			
								Inizio	Fine					Peggior	Migliore			Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.		% ¹	Ass.		% ¹		
026	009	LS1	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	DC Vigilanza	-	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza».	N° comunicati/indicazioni emesse	pos	0	6	8%	N.	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	INL	Goal 8
026	009		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 2023.	DC Vigilanza	-	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione del documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2023.	N° documenti	pos	0	1	8%	N.	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	INL	Goal 8
026	009		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.	DC Vigilanza	-	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficienza gestionale	Definizione di obiettivi di vigilanza di DIL e ITL utili al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati all'INL in base alla vigente convenzione MLPS-INL.	N° documenti	pos	0	2	8%	N.	2	100%	2	100%	2	100%	2	100%	2	100%	INL	Goal 8

026	009	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.	DC Vigilanza	-	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficienza gestionale	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	pos	No	Si	12%	Si/No	Si	100%	Si	100%	Si	100%	Si	100%	Si	100%	INL	Goal 8/ MSC1
026	009	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.	DC Vigilanza	-	Utenti interni/ esterni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione di indicazioni operative mirate ad indirizzare l'attività ispettiva e di verifica.	N° note INL emesse	pos	0	12	12%	N.	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	INL	Goal 8
026	009	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.	DC Vigilanza	-	Utenti interni/ esterni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Definizione dell'obiettivo di DIL e ITL mirato alla realizzazione nelle diverse realtà territoriali di un adeguato volume di iniziative di promozione e prevenzione sul lavoro regolare e sicuro.	N° documenti	pos	0	1	5%	N.	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	INL	Goal 8/ MSC1

026	009	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	DC Vigilanza	-	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	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	pos	0	6	7%	N.	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	INL	Goal 8	
026	009	LS2	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.	DC Coord. Giur.	DC Vigilanza	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Volume delle note interpretative/operative della disciplina lavoristica.	N° note interpretative/istruzioni operative elaborate > del numero baseline	pos	0	50	7%	N.	10	20%	12	24%	15	30%	18	36%	INL	Goal 8
032	003	LS3	LS3.01	Realizzare iniziative formative anche in house di carattere specialistico, volte all'aggiornamento o e alla formazione interna del personale in servizio e neoassunto, in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.	DC RU.A.B.	Tutte le DC	Utenti interni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione e interna	N° di iniziative formative anche in house e/o di carattere specialistico proposte all'Ufficio competente.	pos	0	16	5%	N.	8	50%	8	50%	12	75%	12	75%	INL	Goal 8
032	003		LS3.02	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	DC RU.A.B.	-	Utenti interni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	pos	0%	100%	5%	%	0%	0%	55%	55%	60%	60%	65%	65%	INL	Goal 5

032	003	LS4	LS4.01	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.	DC RU.A.B.	Sedi territoriali INL	Fornitori; Utenti interni	2023	2025	Efficienza economico-finanziaria	Azioni di coordinamento per un'efficiente gestione dei flussi finanziari per acquisti di beni e servizi.	N° comunicati/ indicazioni emesse.	pos	0	5	3%	N.	2	40%	3	60%	4	80%	4	80%	INL	Goal 12			
026	012	LS5	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonìa), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	DC INNO	-	MLPS; Fornitori; Utenti interni/ esterni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Grado di completamento della migrazione dell'ICT.	N: N° infrastrutture migrate D: N° infrastrutture da migrare	pos	0%	100%	5%	%	80%	80%	95%	95%	98%	98%	100%	100%	INL	Goal 9			
026	012		LS5.02	Completare l'attività di informatizzazione dei processi di governo e supporto dell'Ispettorato	DC INNO	-	Fornitori; Utenti interni/ esterni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Dematerializzazione procedure	N: N° applicativi reingegnerizzati D: N° applicativi da reingegnerizzare	pos	0%	100%	7%	%	80%	80,0%	95%	95%	98%	98%	100%	100%	INL	Goal 9			
032	003	LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	DC Coord. Giur.	Dir. Centrali / sedi territoriali	Utenti interni/ esterni	2023	2025	Efficacia-quantità erogata	Adozione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N: % complessiva delle misure attuate dagli Uffici centrali e territoriali D: % complessiva delle misure adottate da INL	pos	0%	100%	5%	%	85%	85%	85%	85%	87%	87%	90%	90%	INL	Goal 16			
032	003		LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	DC Coord. Giur.	-	Utenti interni	2023	2025	Efficienza gestionale	Grado di efficienza dell'attività di audit interno nell'individuare le criticità nei processi analizzati e relative misure correttive	N° Piani di azione	pos	0	7	3%	N.	2	28,6%	3	42,9%	4	57,1%	4	57,1%	INL	Goal 16			
													Totale		100%															

Legenda

D: In colonna "Modalità di misurazione", equivale a "Denominatore"
 Giorni: Da intendersi lavorativi
 Missioni: Codice identificativo della Missione di cui al documento «Missioni, programmi e azioni delle amministrazioni centrali dello Stato»
 N: In colonna "Modalità di misurazione", equivale a "Numeratore"
 N°: In colonna "Modalità di misurazione", equivale a valore Numerico non monetario
 Programmi: Codice identificativo del Programma di cui al documento «Missioni, programmi e azioni delle amministrazioni centrali dello Stato»
 Sì/No.: In colonna "U.d.M.", è un valore binario, ove "Sì" equivale a risultato conseguito, "No" al contrario
 U.d.M.: In sezione "Valori indicatori", equivale a "Unità di Misura"

LS1: Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale
LS2: 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
LS3: Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
LS4: Migliorare i processi di governo e supporto
LS5: Favorire lo sviluppo tecnologico
LS6: Presidiare la legalità

Note

¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiore e migliore indicati nella scala di normalizzazione.



Per quanto concerne le Direzioni Interregionali del lavoro, alle stesse sono stati assegnati i seguenti obiettivi trasversali, per dare il proprio contributo nel:

- “Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l’attuazione” (LS6.01), nell’ambito della linea strategica “Presidiare la legalità” (LS6), al fine di assicurare l’attuazione delle misure previste nella sezione 2.3 “*Rischi corruttivi e Trasparenza*” di cui al PIAO 2023-2025;
- “Assicurare l’attività di audit interno” (LS6.02), nell’ambito della linea strategica “Presidiare la legalità” (LS6), al fine di garantire, per la parte di competenza, la realizzazione dell’attività di audit interno avviato dalla Direzione Centrale e quella delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.
- “Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l’attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell’esperienza maturata nel corso della pandemia” (LS3.01) nell’ambito della linea strategica “Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane” (LS3).

La performance della struttura centrale dell’INL e delle Direzioni Interregionali del lavoro è stata mediamente di buon livello, con un pieno grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

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

4.2.1.1 Obiettivi della Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro

Alla Direzione Centrale per la vigilanza e 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 in quattro Uffici della struttura centrale, 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 nella suddetta materia (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, 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 la vigilanza in materia di trasporti su strada, 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 è responsabile di obiettivi di performance volti sia alla programmazione dell’attività di vigilanza (con la redazione del Documento di programmazione⁴⁴ 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, definendo modalità operative di stretto raccordo tra i lavori della Commissione centrale di programmazione dell’attività di vigilanza e quelli delle Commissioni regionali.

⁴⁴ Pubblicato in data 20/03/2023, consultabile al seguente link [Programmazione delle attività di vigilanza](#).

In particolare, in continuità con il 2022, anche per il 2023 è risultata strategica la programmazione dell'azione di vigilanza per il contrasto al lavoro sommerso - anche in attuazione delle specifiche previsioni del "Piano Nazionale per la lotta al lavoro Sommerso 2023-2025" (PNS), e per combattere gli abusi e gli illeciti in ambito lavoristico, al fine 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).

Importante, infine, è stata la promozione di iniziative informative in attuazione della campagna prevista dal PNS 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.

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

La linea strategica in esame rientra nelle attività di competenza della Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro.

Nel documento di programmazione della vigilanza 2023 l'INL ha tenuto conto dei significativi cambiamenti per il mondo del lavoro apportati dalla transizione digitale, quali gli impatti della gig economy e dell'intelligenza artificiale sull'occupazione, alcune tendenze ambientali e demografiche, ovvero l'esposizione a fattori climatici e di sovraesposizione lavorativa, soprattutto in rapporto ad alcuni settori merceologici quali l'agricoltura e quello delle costruzioni, in attuazione di una visione olistica dei rapporti di lavoro, rafforzata dall'estensione delle competenze in materia di sicurezza operata dalla legge n.215/2021 di conversione del D.L. n. 146/2021.

Nel documento redatto per il 2023 hanno assunto, pertanto, particolare rilievo: il rafforzamento dei controlli in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; il contrasto alle illecite esternalizzazioni produttive e ad ogni forma di discriminazione, anche di genere, nei luoghi di lavoro; il contrasto al caporalato anche nella speciale forma del caporalato digitale; la vigilanza sui nuovi lavori e sulle piattaforme digitali; lo sviluppo e l'implementazione, anche attraverso la partecipazione al relativo gruppo di lavoro, del 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 orientamento; la vigilanza sui percorsi formativi scuola-lavoro e tirocini extracurricolari; altresì, non è stato tralasciato un particolare focus su forme di frodi e di dumping sociale di carattere transfrontaliero.

Le linee programmatiche dell'attività di vigilanza per l'anno 2023 definite nel Documento di Programmazione della Vigilanza 2023⁴⁵ sono schematizzate nella tabella seguente.

⁴⁵ Consultabile al seguente link: [Documento-di-programmazione-vigilanza-2023](#).

Tabella 13 - Schema riepilogativo Documento di Programmazione della Vigilanza 2023

Obiettivi	Descrizione
Prevenzione e promozione della sicurezza e della legalità	Sviluppare iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della legalità e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolte a cittadini italiani e stranieri, imprenditori, parti sociali e associazioni, rafforzando la collaborazione con il settore scolastico, come previsto nel Protocollo d'intesa stipulato il 26 maggio 2022 tra l'allora Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (attuale Ministero dell'Istruzione e del Merito), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Inail 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 orientamento. Diffondere e promuovere la cultura della parità di genere quale importante valore da porre alla base di una moderna organizzazione aziendale, presupposto per il riconoscimento della c.d. "Certificazione della parità di genere", innovativo istituto di carattere premiale introdotto dalla legge n. 162/2021.
Richieste di intervento e tutela dei lavoratori	Assicurare una risposta prioritaria alle istanze provenienti dai lavoratori e dai soggetti qualificati che li rappresentano, specie se caratterizzate dalla necessità di una tempestiva trattazione, in ragione della gravità dei fatti riportati. Rafforzare lo "sportello all'utenza" i cui servizi continueranno ad essere assicurati, oltre che in presenza, anche in modalità "online" prevedendo, tra l'altro, l'utilizzo di modalità, attualmente in fase di sperimentazione, che consentano la gestione degli appuntamenti con gli utenti. Incrementare l'utilizzo degli istituti normativi volti ad una pronta soddisfazione delle richieste di intervento, specie di natura economica, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • il ricorso in via prioritaria, per la definizione delle richieste di intervento, alla conciliazione monocratica preventiva (art. 11, comma 1, d.lgs. n. 124/2004) che, ove necessario, potrà essere effettuata anche attraverso strumenti di comunicazione "da remoto"; • la possibilità di definire le richieste di intervento, che per oggetto e completezza degli elementi forniti dai lavoratori o dalle organizzazioni sindacali, possano risolversi attraverso un'attività istruttoria che non richieda la necessità di effettuare un accesso in azienda; • la valorizzazione della diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 12, d.lgs. n. 124/2004) e della disposizione (art. 14, d.lgs. n. 124/2004 e art. 10, DPR n. 520/1955), quali strumenti per una rapida ed efficace tutela sostanziale dei diritti dei lavoratori. Estendere progressivamente, in collaborazione con OIM, l'attivazione di sportelli multilingua ad altri ambiti territoriali e dedicati alla ricezione - con la consueta modalità protetta e riservata - delle denunce di irregolarità e sfruttamento lavorativo di cittadini stranieri, in proseguo delle attività di rinnovo del servizio di ricezione delle richieste di intervento. Proseguire l'azione di vigilanza, a richiesta e d'iniziativa, avendo riguardo a quelle particolari categorie di lavoratori considerati maggiormente vulnerabili e pertanto sarà orientata al contrasto dei fenomeni di irregolarità che pregiudicano i diritti dei lavoratori minori, disabili e provenienti da Paesi terzi, nonché delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.
Minori, percorsi formativi scuola-lavoro e tirocini extracurricolari	Proseguire l'attività di vigilanza rivolta ai percorsi di formazione/orientamento nell'ambito dei tirocini, assicurando prioritaria trattazione alle segnalazioni riguardanti profili di salute e sicurezza nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro e in generale dei soggetti minori, in linea con quanto previsto dal Protocollo d'intesa siglato il 26 maggio 2022 tra l'INL, il Ministero dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e l'INAIL. Collaborare con le istituzioni scolastiche, e, sulla base di reclami e segnalazioni di irregolarità, predisporre apposite verifiche sul rispetto delle condizioni di salute e sicurezza e sulla corrispondenza tra le attività attribuite agli studenti e quelle effettivamente svolte, previa istruttoria delle commissioni territoriali istituite presso gli Uffici Scolastici Regionali. Con specifico riguardo ai tirocini extracurricolari, non trascurare gli aspetti relativi alla verifica dell'accreditamento degli enti promotori, della sussistenza dei presupposti per l'attivazione del tirocinio, della genuina natura formativa del rapporto nonché della corretta applicazione delle previsioni normative in tema di indennità di partecipazione.
Pari opportunità e contrasto alle forme di discriminazione	Svolgere azioni incisive per la rilevazione ed il contrasto delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e delle varie manifestazioni discriminatorie nei luoghi di lavoro. Individuare e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nell'ambito di competenza, alla luce del vigente Protocollo di Intesa siglato con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. Contribuire a iniziative concernenti la verifica, come da Decreto Interministeriale del 20 ottobre 2022, del corretto godimento dell'esonero contributivo introdotto in favore delle aziende private che sono in possesso della certificazione della parità di genere, che, istituita a decorrere dal 1° gennaio 2022, attesta le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro in materia. Operare per il contrasto di forme di illegittima discriminazione retributiva motivate da ragioni politiche, sindacali, religiose, razziali, di lingua o di sesso, di età, di nazionalità ovvero basate sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni personali o collegate allo stato di salute.
Lavoratori migranti e rifugiati ucraini	Proseguire l'azione ispettiva dell'INL a contrasto dello sfruttamento dei lavoratori provenienti da Paesi terzi, con l'attivazione di apposite <i>task force</i> multi-agenzia nell'ambito delle attività progettuali che verranno realizzate a seguito del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E. Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità". Garantire una stabile collaborazione con l'OIM in attuazione del Protocollo d'intesa siglato in data 11 marzo 2021 che, tra l'altro, promuove lo sviluppo di procedure operative comuni che garantiscano migliore operatività ed efficacia al meccanismo di tutela e messa in protezione delle vittime di sfruttamento lavorativo (c.d. <i>referral</i>). Supportare attivamente l'ELA in tutte le azioni che dalla stessa dovessero essere intraprese per prevenire il lavoro non dichiarato e lo sfruttamento lavorativo dei rifugiati ucraini, attivando iniziative di informazione/sensibilizzazione o eventuali interventi ispettivi mirati, anche in modalità multi-agenzia o circoscritti a specifici ambiti territoriali, laddove dovessero emergere fenomeni di lavoro non dichiarato o di sfruttamento lavorativo che interessino i suddetti cittadini.
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Porre attenzione all'attività di prevenzione, da sviluppare in adesione alle preannunciate campagne europee e con riguardo, in particolare, ai processi di valutazione dei rischi e di individuazione delle misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, così come all'adeguatezza dei percorsi formativi dei lavoratori, anche in collaborazione con gli organismi paritetici di cui al Decreto del Ministero del Lavoro n. 171 dell'11 ottobre 2022. Indirizzare la vigilanza per le verifiche in materia di salute e sicurezza nei settori prioritari (edilizia, agricoltura, logistica e trasporti). Porre particolare attenzione, durante l'attività di vigilanza, all'utilizzo delle macchine immesse sul mercato ai sensi delle direttive 98/37/CE e 2006/42/CE, provvedendo ad inviare la segnalazione all'Autorità di Sorveglianza di Mercato a fronte della constatazione di una presunta non conformità ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) di cui al d.lgs. n. 17/2010. Proseguire nelle attività di vigilanza contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti, in settori lavorativi nei quali la loro esposizione impone particolare rilevanza alla tutela della salute e sicurezza, quali le strutture sanitarie complesse e in contesti industriali nei quali l'impiego di sorgenti di radiazione sia qualitativamente e quantitativamente significativo.
Lavoro sommerso	Proseguire il contrasto al lavoro sommerso, in tutte le sue forme, individuando gli ambiti principali di intervento ispettivo in tutti quei settori in cui, sulla base dei dati statistici in possesso e tenuto conto di particolari situazioni territoriali (es. vocazione turistica-stagionalità), si riscontra mediamente una maggiore presenza di lavoratori "in nero" e in particolare ai settori merceologici individuati dal Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso, alle attività nell'ambito degli eventi fieristici e di intrattenimento, nonché alle attività svolte in orario serale e notturno, nei fine settimana e festività. Improntare l'organizzazione dell'attività ispettiva al modello multi-agenzia che consente tra l'altro di mettere a fattor comune, anche a livello territoriale, le conoscenze di indici di rischio sulla base dei quali individuare gli obiettivi, sulla base delle positive esperienze maturate nell'ambito del Piano triennale di contrasto al caporalato e della Task Force logistica. In attuazione della Linea d'azione "La pianificazione dell'attività di vigilanza" prevista dal Piano Nazionale per la lotta al Sommerso, fissare, con cadenza periodica, standard di iniziative specificatamente dedicate al contrasto al sommerso che, in assenza di altri fenomeni allo stesso riconducibili, saranno limitate alla sola verifica della regolare costituzione del rapporto di lavoro. Rivolgere l'attività di contrasto al sommerso anche al contrasto del c.d. lavoro grigio, categoria nella quale vanno ascritti tutti quei rapporti di lavoro che, seppur formalmente regolari in quanto comunicati agli enti competenti, presentano nel concreto svolgimento elementi di irregolarità connotati da un minore impatto sugli oneri retributivi, contributivi e fiscali a carico del datore di lavoro attraverso modalità di elusione della normativa legale e contrattuale.

Obiettivi	Descrizione
Illecite esternalizzazioni	<p>Orientare la propria attività verso la tutela dei lavoratori impiegati in forme di esternalizzazioni produttive (es. il contratto d'appalto, la somministrazione di manodopera, il distacco temporaneo di lavoratori, anche provenienti da imprese stabilite all'estero e il contratto di subfornitura) fittizie, illecite e fraudolente, con la specifica finalità di contrastare il possibile deterioramento delle condizioni occupazionali e lo sviluppo di forme di concorrenza sleale tra le imprese, in linea con le previsioni all'uopo previste pure nel PNS.</p> <p>Porre particolare attenzione a tutte le "false" realtà aziendali, meri serbatoi di manodopera, in ogni forma costituite compresa quella cooperativa, che agiscono in violazione dei diritti dei lavoratori e delle regole della leale concorrenza, mirando gli accertamenti, tra l'altro, alla verifica della corretta applicazione del CCNL, ed effettuando estesi e sistematici controlli nei settori nei quali il ricorso ad un uso distorto dell'outsourcing è maggiormente presente quali, ad esempio, l'agricoltura, l'edilizia, i servizi alle imprese e i servizi realizzati in ambito turistico-alberghiero.</p> <p>Definire apposite vigilanze speciali riguardanti i diversi ambiti territoriali interessati, tra cui l'irregolare ricorso ai c.d. "services editoriali" e il contrasto della pubblicazione di annunci di ricerca e selezione del personale da parte di soggetti non autorizzati, soprattutto sul web e anche attraverso i social media, posti in essere in forma anonima e frequentemente riconducibili a soggetti giuridici con sede in altri Stati, generalmente extra Ue o da parte di soggetti comunque non autorizzati e privi dei requisiti di cui all'art. 9, del d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>A fronte della sempre maggiore diffusione dell'istituto, porre una particolare attenzione anche sul corretto utilizzo del personale distaccato o messo a "fattor comune" mediante il ricorso alla codatorialità nell'ambito delle reti di imprese.</p> <p>Rispetto ai fenomeni transnazionali di mobilità dei lavoratori coinvolti in fattispecie di distacco nell'ambito di una prestazione di servizi, proseguire le verifiche sulla regolarità degli stessi, avvalendosi dello scambio di informazioni e dell'attivazione degli ispettorati degli altri Paesi dell'Ue mediante l'utilizzo della piattaforma IMI - Sistema di Informazione del Mercato Interno – della Commissione europea.</p>
Caporalato	<p>Proseguire l'azione di controllo e di presidio del territorio, in un'ottica multi-agenzia e in collaborazione sinergica con tutte le autorità competenti e le organizzazioni interessate al contrasto allo sfruttamento lavorativo, tramite l'attivazione di specifiche task force per l'effettuazione di verifiche ispettive straordinarie multi-agenzia in contesti a maggior rischio, che richiedono l'intervento di una cospicua forza ispettiva: in tale ottica, l'INL ha elaborato una nuova proposta progettuale denominata "A.L.T. Caporalato D.U.E.- Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità", volta ad assicurare continuità al rafforzamento delle iniziative di contrasto al caporalato anche nel biennio 2023- 2024, sulla base dell'esperienza maturata nei precedenti anni con i progetti "A.L.T. Caporalato!" e "Su.pr.eme".</p> <p>Estendere l'attività ispettiva a tutte le aree geografiche e ai diversi settori merceologici caratterizzati da fattori di rischio quali la ricorrenza di picchi stagionali di intensificazione delle attività, il consistente utilizzo di manodopera scarsamente specializzata e/o la presenza di forme di intermediazione informale e non autorizzata (ad es. agricoltura, logistica, manifatturiero, edilizia, trasporto, consegna a domicilio, turismo, servizi di cura della persona, etc.). Mirare l'intervento ispettivo, integrato dal qualificato contributo dei mediatori culturali dell'OIM in forza del Protocollo d'Intesa in essere e in continuità con i progetti precedenti, verso la tutela sostanziale delle vittime di sfruttamento e l'individuazione ed il contrasto di forme di abuso connesse alle procedure di rinnovo del permesso di soggiorno.</p>
Diversa qualificazione del rapporto di lavoro/corretto inquadramento/regime orario	<p>Orientare l'azione ispettiva anche all'individuazione di forme patologiche che caratterizzano il lavoro autonomo e parasubordinato, quali quelle relative, ad esempio, agli pseudo-artigiani nel settore edile, al lavoro giornalistico e in generale alle collaborazioni coordinate e continuative non genuine.</p> <p>Nell'ambito dell'utilizzo delle forme flessibili di lavoro, porre particolare attenzione alla verifica dei requisiti e dell'effettiva modalità di svolgimento delle prestazioni svolte con contratto di lavoro a tempo parziale e intermittente, nonché alle prestazioni svolte ex art. 54-bis Legge 96/2017 c.d. "Prest.O.", alla luce delle recenti modifiche introdotte dalla Legge n. 197/2022 - Legge di Bilancio per il 2023, che ne ha ampliato la possibilità di utilizzo attraverso l'innalzamento dei limiti fissati per i compensi erogabili e relativamente alle dimensioni aziendali dei soggetti autorizzati.</p> <p>Particolare attenzione verrà riservata, nei settori a maggior rischio infortunistico, alle verifiche sul corretto inquadramento contrattuale e ai tempi di lavoro, anche al fine di contrastare il mancato assoggettamento a contribuzione di elementi retributivi.</p>
Nuovi lavori e piattaforme digitali	<p>In tema di lavoro attraverso piattaforme informatiche - e in particolare con riferimento al lavoro dei cc.dd. rider - orientare l'attività ispettiva prioritariamente all'accertamento del rispetto delle norme prevenzionistiche relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e al contrasto delle possibili forme di discriminazione connesse al funzionamento degli algoritmi, ambiti rispetto ai quali risulta del tutto influente il formale inquadramento giuridico del lavoratore.</p> <p>Dare attuazione alla campagna "ambienti di lavoro sani e sicuri" 2023-2025 che l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha inteso destinare al lavoro nell'era digitale.</p> <p>Porre una particolare attenzione all'adempimento introdotto dal DM n. 31 del 23/02/2022 che ha previsto la tracciabilità dei rapporti di lavoro mediante l'obbligo, in capo al committente, di comunicare al Servizio competente la prestazione autonoma intermedia dalle piattaforme digitali, attenendosi, altresì, agli aspetti relativi alle tutele economiche all'uopo previste dall'art. 47-quater del d.lgs. n. 81/2015.</p>
Azioni transnazionali in materia di vigilanza sul lavoro	<p>Pianificare e realizzare specifici interventi ispettivi, da effettuare in ambito Ue, incentivando lo scambio di informazioni e buone prassi con le autorità competenti di altre nazioni e la partecipazione alle attività dell'ELA (European Labour Authority), dello SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) e del G20 OSH Networking in materia di salute e sicurezza. Programmare ed effettuare ispezioni concertate e congiunte mirate a contrastare frodi e forme di dumping sociale di carattere transfrontaliero, in collaborazione con le autorità competenti degli altri Paesi membri, con l'eventuale coinvolgimento anche di altri organi di controllo nazionali e con il qualificato supporto dell'ELA, facilitato dalla stretta e proficua collaborazione con il National Liaison Officer (NLO) italiano in seno all'Autorità europea</p>
Vigilanza previdenziale	<p>Incrementare le azioni di contrasto all'evasione e all'elusione contributiva attraverso un modello organizzativo che integri l'attività di verifica amministrativa con l'attività di vigilanza ispettiva, indirizzandola in particolare nei settori di seguito elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Settore manifatturiero, della logistica e del trasporto aereo; - GIG economy, aziende di delivery e lavoro etero-organizzato in genere (anche tramite piattaforme digitali); - Grandi aziende e Cooperative di produzione e servizi; - Pubbliche amministrazioni; - Agricoltura; - Edilizia; - Servizi alle imprese; - Settore dello spettacolo; - Editoria e giornalismo. <p>Garantire l'effettiva tutela dei diritti sostanziali dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, tramite azioni di vigilanza mirate, in via prioritaria, al contrasto dei fenomeni illeciti di particolare disvalore sociale ed economico, come il ricorso al lavoro sommerso e il caporalato, le diverse forme di interposizione ed esternalizzazione illecita, l'illegittima fruizione delle prestazioni previdenziali derivante dall'instaurazione di rapporti di lavoro fittizi, le irregolarità e le frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito.</p>

<i>Obiettivi</i>	<i>Descrizione</i>
Vigilanza assicurativa	<p>Incrementare le azioni di contrasto all'elusione e all'evasione dei premi assicurativi. Orientare in modo specifico la verifica del rischio assicurato nei settori che potenzialmente presentano margini di irregolarità sulla corrispondenza del rischio denunciato con l'attività effettivamente svolta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Settore servizi pubblicitari; - Settore fabbricazione e manutenzione di apparecchi di sollevamento e di macchine e macchinari; - Settore costruzione di navi e imbarcazioni; - Settore movimento merci relativo a trasporti marittimi e fluviali; - Settore delle attività connesse alle sale da gioco; - Settore del commercio al dettaglio di carburante per autotrazione; - Ditte con dichiarazioni retributive sperequate; - Analisi su infortuni occorsi il primo giorno di lavoro; - Accertamenti connessi al riconoscimento di infortuni gravi e mortali e delle malattie professionali.
Controlli sul regolare utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche dedicate al lavoro e alla sicurezza sociale	<p>Assicurare, in ragione delle previsioni della Convenzione triennale per gli esercizi 2023-2025 sottoscritta col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo svolgimento delle verifiche di tipo amministrativo-contabile rivolte agli Istituti di patronato, ai fondi nazionali ed europei ed agli enti del terzo settore. Proseguire le verifiche di competenza a contrasto delle irregolarità e delle frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito, tra cui il reddito di cittadinanza.</p>



Alla luce degli obiettivi e delle strategie previste nel documento di Programmazione della vigilanza per l'anno 2023 sono stati definiti gli indicatori di performance (qualitativi, quantitativi e temporali) delle unità organizzative dell'INL preposte al conseguimento degli stessi, con target volti a valorizzare e ad incentivare le attività funzionali a dar corpo alla tutela sociale e alla promozione della legalità del lavoro, 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.

Nello specifico, per le attività inerenti al Processo Vigilanza e al Processo Servizi all'utenza è stato predisposto un set di n. 8 indicatori di performance riferiti a: *settori d'intervento e dimensione aziendale, lotta al lavoro sommerso e tutela salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela lavoratori, rappresentatività sindacale, tutela contributiva, conciliazioni monocratiche, accordi ex art. 410 c.p.c., servizi all'utenza* ed, infine, *iniziative di informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale*.

L'Agenzia è uno dei principali soggetti attuatori del "Piano Nazionale per la lotta al lavoro Sommerso 2023-2025" (PNS), misura prevista nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)⁴⁶ che, tra l'altro, prevede l'incremento dell'efficacia dei controlli. In ragione di ciò, l'INL nel corso dell'anno 2023 ha previsto e attuato azioni specifiche finalizzate a prevenire e contrastare il lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia, secondo un approccio multi-agenzia, anche in relazione alle diversità dei settori produttivi e dei contesti territoriali⁴⁷.

Con Decreto Ministeriale n. 58 del 6 aprile 2023 Il Ministro del lavoro ha aggiornato il "Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023-2025" e la tabella di marcia attuativa con le necessarie sinergie con il "Piano triennale di contrasto allo sfruttamento e al caporalato in agricoltura" nell'ambito del quale l'Agenzia ha assicurato continuità di intervento, attraverso le task force multi-agenzia e le altre attività organizzate nell'ambito del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E. Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità"⁴⁸.

Inoltre l'INL ha realizzato azioni transnazionali mirate ai fenomeni illeciti con aspetti transfrontalieri correlati anche alla crescente diffusione del distacco di lavoratori, attraverso la pianificazione e realizzazione di ispezioni concertate e congiunte in collaborazione con le autorità competenti degli altri Paesi membri e con il qualificato supporto dell'ELA (European

⁴⁶ 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".

⁴⁷ Attraverso tali azioni sono stati **328.549** i lavoratori interessati dalle irregolarità accertate dal personale ispettivo (di cui **165.013** nell'ambito di accertamenti in materia previdenziale, **44.009** in occasione di vigilanza assicurativa e **119.527** all'esito di controlli in materia lavoristica, compresi **26.462** lavoratori interessati da provvedimenti di disposizione), a fronte di **80.280** pratiche ispettive definite (**9.202** di vigilanza INPS, **8.739** di vigilanza INAIL e **62.339** di vigilanza INL e Comando Carabinieri Tutela del lavoro).

⁴⁸ Nello specifico, nel corso del 2023, sono proseguiti gli interventi ispettivi delle task-force, consolidando l'esperienza maturata nei precedenti anni (con i progetti "A.L.T. Caporalato!" e "Su.pr.eme") ed estendendola a tutte le aree geografiche e ai diversi settori merceologici caratterizzati da fattori di rischio quali la ricorrenza di picchi stagionali di intensificazione delle attività, il consistente utilizzo di manodopera scarsamente specializzata e/o la presenza di forme di intermediazione informale e non autorizzata (ad es. agricoltura, logistica, manifatturiero, edilizia, trasporto, consegna a domicilio, turismo, servizi di cura della persona, etc.). Le citate task-force sono state costituite secondo l'ormai consolidato modello multi-agenzia e con il supporto dei qualificati mediatori culturali dell'OIM. All'esito dell'azione di vigilanza svolta sul territorio nel 2023, sono state controllate **11.090** posizioni lavorative, di cui 2.722 risultate irregolari. Il **40 %** dei lavoratori è risultato occupato in nero e **164** sono risultati vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo, con il conseguente deferimento di **52** trasgressori alla competente autorità giudiziaria.

Labour Authority) ed ha confermato, altresì, la collaborazione nelle attività dello SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) e del G20 OSH Networking⁴⁹.

L'INL ha partecipato alle altre azioni previste dal PNS (D.M. n. 221/2022 e D.M. n. 58/2023) ed in particolare a quelle volte all'affinamento delle tecniche di produzione, raccolta e condivisione tempestiva di dati granulari sul lavoro sommerso e all'introduzione di misure dirette e indirette per trasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare, in maniera che i benefici dell'emersione e l'operare nell'economia regolare superino i costi di permanenza nel sommerso.

Nel corso del 2023 è stato costituito il Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso⁵⁰ di cui l'INL è uno dei componenti e ne cura la segreteria tecnica. A seguito della prima riunione del 28 giugno 2023 è stato affidato all'INL il compito di istituire un'apposita casella postale denominata comitato.sommerso@ispettorato.gov.it per le comunicazioni tra i partecipanti, nonché la predisposizione di un ambiente di condivisione e archiviazione della documentazione e gestione delle riunioni da remoto, aperto anche ai vari sottogruppi di lavoro. Tale adempimento è stato attuato e ad oggi risultano costituiti n. 4 sottogruppi ai quali sono state affidate le linee di attività previste dalla roadmap.

Con riferimento alla Linea II Azione 1 "Miglioramento dell'attività ispettiva", nelle more della costituzione della Task Force ministeriale e dei Tavoli interregionali, l'INL ha dato attuazione ad attività di vigilanza sul territorio definendo una programmazione relativa ad accessi mirati al contrasto al sommerso. Le vigilanze, che di seguito si riportano, sono state sviluppate con modalità "periodica", come previsto nel Piano nazionale, e hanno interessato gli ITL dell'intero territorio o fenomeni di irregolarità localizzati in varie regioni e riguardanti una vasta platea di lavoratori:

- 1) Vigilanza straordinaria logistica - nota DC Tutela prot. n. 6519 del 12.09.2023;
- 2) Operazione "Safety first" - nota DG prot. n. 352 del 08.09.2023;
- 3) Vigilanza speciale settore agroalimentare: aziende agricole "senza terra" - Piano Nazionale Sommerso - nota DC Tutela prot. n. 6018 del 22.08.2023;
- 4) Vigilanza speciale - nota DC Tutela prot. 5917 del 11.08.2023;
- 5) Vigilanza speciale somministrazione - nota DC Tutela prot. 5906 del 11.08.2023;
- 6) Vigilanza speciale call center - nota DC Tutela prot. n. 5896 del 11.08.2023;
- 7) Vigilanza speciale - nota DC Tutela prot. n. 5828 del 08.08.2023;
- 8) Vigilanza straordinaria autolavaggi - Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso - nota DC Tutela prot. n. 5809 del 08.08.2023;
- 9) Vigilanza speciale Assistenti bagnanti - nota DC Tutela prot. n. 5777 del 07.08.2023;
- 10) Vigilanza speciale somministrazione RETE - nota DC Tutela prot. n. 5059 del 13.07.2023;
- 11) Vigilanza speciale somministrazione RETE - nota DC Tutela prot. n. 5058 del 13.07.2023;
- 12) Vigilanza straordinaria sommerso e sicurezza estate 2023 - Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso - nota DC Tutela prot. n. 4828 del 06.07.2023;

⁴⁹ Le più significative iniziative a cui ha partecipato l'INL sono riportate nella tabella 13, obiettivo "Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro" – Cod. LS1.07.

⁵⁰ Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 57 del 6 aprile 2023.

- 13) Vigilanza speciale interposizione illecita di manodopera - Consorzio xxx - nota DC Tutela prot. n. 4197 del 14.06.2023;
- 14) Vigilanza straordinaria contratto di rete - nota DC Tutela prot. n. 2805 del 21.04.2023;
- 15) Vigilanza straordinaria nel turismo e nei pubblici esercizi - nota DC Tutela prot. n. 2404 del 05.04.2023;
- 16) Vigilanza speciale somministrazione RETE - nota DC Tutela prot. n. 1639 del 06.03.2023;
- 17) Intensificazione degli interventi di vigilanza straordinaria in edilizia e contrasto al sommerso "110 in sicurezza 2023" - giornata del 27 febbraio 2023 - nota DC Tutela prot. n. 1252 del 20.02.2023;
- 18) Vigilanza speciale - nota DC Tutela prot. 1073 del 13.02.2023;
- 19) "110 in sicurezza 2023" - Vigilanza straordinaria edilizia - nota DC Tutela prot. n. 1003 del 09.02.2023;
- 20) Vigilanza speciale - nota DC Tutela prot. n. 708 del 27.01.2023;
- 21) Vigilanza speciale lavanderie industriali Nord Ovest - nota DC Tutela prot. n. 671 del 26.01.2023;
- 22) Vigilanza speciale lavanderie industriali Centro - nota DC Tutela prot. n. 670 del 26.01.2023.

Con riferimento alla Linea I Azione 1 "Utilizzo dei dati della vigilanza dell'INL per l'analisi statistica", sulla base della richiesta del Gabinetto del MLPS del 12.12.2023, l'INL ha ricevuto dall'INPS in data 15.12.2023 il file in formato Excel nel quale è rappresentato il campione dei microdati, estratto in modo casuale, relativo al numero di 3002 aziende private corrispondenti alle caratteristiche dimensionali, settoriali e geografiche individuati nella richiesta del Ministero.

Di rilevanza, infine, la promozione di iniziative informative in attuazione della campagna prevista dal PNS per sensibilizzare i 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 lavoro⁵¹.

Per quanto sopra, nel corso del 2023, la Direzione Centrale Vigilanza e 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" e degli obiettivi e strategie previste nel documento di Programmazione della vigilanza, assicurando:

- 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;
- l'attivazione di numerose vigilanze speciali e/o straordinarie volte a contrastare fenomeni

⁵¹ In particolare, nel corso del 2023, sono state realizzate n. **760** iniziative di prevenzione e promozione della legalità ex art. 8, D. Lgs. n. 124/2004, di cui **176** presso istituti scolastici. Tali incontri hanno coinvolto una platea di **55.319** destinatari (di cui **42.450** datori di lavoro, lavoratori, associazioni datoriali, OO.SS e professionisti e **12.869** allievi di istituti scolastici, in qualità di futuri operatori del mercato del lavoro.

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;

- il monitoraggio costante dei risultati delle azioni ispettive attraverso gli applicativi informatici attualmente in uso e il dialogo continuo con le strutture territoriali;
- 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.

Sono state diramate note operative e circolari interpretative volte alla più efficace e uniforme attività di vigilanza, nonché per il coordinamento di vigilanze c.d. speciali /tecniche o legate a progetti speciali promossi dalla Direzione centrale ed alla attuazione dei procedimenti amministrativi anche nell'ambito dei servizi all'utenza, 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 Vigilanza e sicurezza del lavoro:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2023-2025) 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 2023.

Tabella 14 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro

LINEA STRATEGICA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA			DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		U.d.M.	VALORI INDICATORI				RISULTATI CONSEGUITI	
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE		peg	migl		BASELINE		TARGET 2023		CONSUNTIVO 31/12/2023	
										Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.	% di conseguimento (annuale)
LS1	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	Efficacia-quantità erogata	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza».	N° comunicati/indicazioni emesse	Pos.	0	6	N.	6	100%	6	100%	6	100%
	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 2023.	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione del documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2023.	N° documenti	Pos.	0	1	N.	1	100%	1	100%	1	100%
	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 gestionale	Definizione di obiettivi di vigilanza di DIL e ITL utili al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati all'INL in base alla vigente convenzione MLPS-INL.	N° documenti	Pos.	0	2	N.	2	100%	2	100%	2	100%
	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 gestionale	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	Pos.	No	Si	Si/No	Si	100%	Si	100%	Si	100%
	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.	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione di indicazioni operative mirate ad indirizzare l'attività ispettiva e di verifica.	N° note INL emesse	Pos.	0	12	N.	12	100%	12	100%	36	100%
	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.	Efficacia-quantità erogata	Definizione dell'obiettivo di DIL e ITL mirato alla realizzazione nelle diverse realtà territoriali di un adeguato volume di iniziative di promozione e prevenzione sul lavoro regolare e sicuro.	N° documenti	Pos.	0	1	N.	1	100%	1	100%	1	100%
	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	Efficacia-quantità erogata	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	Pos.	0	6	N.	6	100%	6	100%	11	100%
LS3	LS3.01	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-quantità erogata	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	N° di iniziative formative anche in house e/o di carattere specialistico proposte all'Ufficio competente.	Pos.	0	4	N.	2	50%	2	50%	8	100%
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	Efficacia-quantità erogata	Adozione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N: % complessiva delle misure attuate dalla DC Vigilanza D: % complessiva delle misure previste per la DC Vigilanza	Pos.	0%	100%	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiore e migliore indicati nella scala di normalizzazione

NOTE

LS1. 01 - Sono stati emessi n. 6 comunicati della Commissione centrale delle riunioni tenutesi nei mesi di gennaio, febbraio, aprile e giugno, luglio e settembre 2023.

LS1. 02 - Il documento di programmazione della vigilanza è stato adottato e diramato agli uffici con nota prot. n. 1095 del 14 febbraio 2023.

LS1. 03 - Sono state emesse n. 2 note esplicative di comunicazione degli obiettivi alle DIL e agli IAM/ITL.

LS1. 04 - È stato garantito il coordinamento nella lotta al lavoro sommerso, anche tramite l'elaborazione di contributi di competenza nei lavori del tavolo tecnico di cui al DM n. 32 del 24.02.2022 e l'emanazione di indicazioni operative agli Uffici competenti.

LS1. 05 - Sono state fornite n. 27 indicazioni operative relative all'attività di vigilanza ispettiva e n. 3 (di cui n. 1 in collaborazione con Ufficio III) note agli Uffici per i profili di salute e sicurezza del lavoro e n. 9 istruzioni operative emanate dal competente Uff. IV della DC Vigilanza.

LS1. 06 - Con nota prot. 2952/2023 la DC Vigilanza ha assegnato agli IAM/ITL l'obiettivo che prevede l'attivazione di almeno 6 iniziative di promozione e prevenzione a livello provinciale, con relativa attestazione di conseguimento a cura delle DIL di riferimento.

LS1. 07 - Nel corso del 2023, l'INL ha partecipato, tramite propri rappresentanti, alle seguenti attività transnazionali:

-ELA "Forum on the Posting of workers" (Bratislava, 13-14 marzo e 23-24 ottobre 2023);

-WG Inspections (Bratislava, 29-30 marzo 2023 e 29-30 novembre 2023);

-Plenaria SLIC (Stoccolma, 10-11 maggio 2023 e Madrid 25-26 ottobre 2023);

-WG Enforcement (Lussemburgo, maggio 2023);

-Cooperazione IT-FR (Parigi, 26-27 giugno 2023);

-Campagna SLIC "Occupational Safety and Health in a Changing World of Work" (Preparation Lussemburgo 18 aprile e Plenary + Thematic Day 25 e 26 ottobre 2023 Madrid);

-Plenary meeting sul Brenner Corridor Platform del maggio 2023.

L'INL ha, inoltre, preso parte agli staff exchange:

-IT-FR ELA tra ispettorati locali della Sardegna e della Corsica (20-21 giugno 2023);

-IT_PT tra esponenti dell'Ispettorato italiano e di quello portoghese (30-31 ottobre 2023).

Ha, inoltre, preso parte attiva all'incontro multilaterale (IT-FR-ES-PT) realizzato grazie al supporto di ELA a Porto il 29-30 novembre 2023.

Ha, altresì, promosso e gestito la realizzazione di una complessa attività di vigilanza concertata e congiunta tra Italia, Polonia e Romania e con la partecipazione, come osservatore, di un rappresentante portoghese (CJI ELA 2023-73-IT_PL_PT_RO) (Genova e Savona 11, 12, 13 dicembre 2023).

4.2.1.2 Obiettivi della Direzione Centrale Risorse umane amministrazione e bilancio

Alla Direzione Centrale risorse umane, amministrazione e bilancio (DC RUAB), articolata in sei Uffici dirigenziali di seconda fascia, sono attribuite competenze in materia di gestione del personale dirigenziale e delle aree funzionali dell'INL, ad essa sono attribuite inoltre competenze in materia di pianificazione, programmazione e gestione del bilancio e dei flussi finanziari.

La Direzione coordina e gestisce il reclutamento, lo stato giuridico, la mobilità territoriale, i procedimenti disciplinari (tramite l'UPD), e la formazione del personale dirigenziale e delle aree funzionali dell'INL. La stessa cura, inoltre, la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali e la verifica dell'adeguatezza dell'organizzazione dell'Ispettorato e degli organici delle strutture, proponendo eventuali interventi correttivi.

La Direzione predispone il programma triennale degli acquisti di beni e servizi dell'Ispettorato, gestisce le procedure per la realizzazione dei lavori e l'acquisizione di beni e servizi, non informatici, relativi ai fabbisogni della sede centrale. La stessa garantisce, altresì, i servizi generali di funzionamento e la logistica per la sede centrale mediante la gestione dei contratti di locazione degli immobili in uso alla stessa, dei beni e servizi e dell'Ufficio del consegnatario.

Alla luce delle competenze sopra descritte, la Direzione è assegnataria di obiettivi di performance volti, prioritariamente, a coordinare i flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della sede centrale, in linea con la pianificazione, programmazione e gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari definiti per il triennio, nonché obiettivi di performance volti al miglioramento delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane.

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

La DC RUAB ha provveduto, nel periodo di riferimento, ad erogare i corsi di formazione indirizzati al personale neoassunto e ad adempiere agli obblighi formativi previsti ex lege in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché all'attivazione di iniziative formative nei confronti di tutto il personale sia amministrativo che ispettivo; nei confronti di quest'ultimo la formazione si è incentrata sull'approfondimento delle tematiche di più stringente impatto applicativo in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro.

L'attività formativa, inoltre, ha tenuto conto delle esigenze espresse dalle Direzioni centrali che, precedentemente, sono state invitate a *"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"*. Queste ultime, rappresentando le loro esigenze ovvero presentando richieste di partecipazioni del proprio personale a specifici corsi di formazione, hanno consentito alla citata Direzione centrale di utilizzare in modo efficace ed efficiente le risorse dedicate alla formazione e all'aggiornamento del personale in servizio, favorendone lo sviluppo delle competenze e delle capacità tramite percorsi appositamente dedicati e consentendo di rimanere in linea con quanto programmato ad inizio dell'anno 2023.

In merito all'organizzazione del lavoro agile, quale importante misura per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti perseguita dall'INL, nel corso del 2023 l'Agenzia, in ragione di quanto previsto dalla Convenzione MLPS-INL, nella linea strategica dedicata (LS3), nonché in attuazione di quanto programmato nel PIAO 2023-2025, ha attuato lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza (lavoro agile e da remoto) per tutto il

personale delle aree funzionali, delle strutture centrali e territoriali, come disciplinato dal nuovo Regolamento interno adottato in materia⁵².

Inoltre, ai fini della redazione dell'apposita sottosezione del vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono state programmate le azioni finalizzate allo sviluppo del lavoro agile nell'arco del triennio 2023-2025, individuando indicatori e target che configurano il percorso di attuazione nel tempo considerato.

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

Alla luce delle competenze della DC RUAB, 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 delle sedi territoriali e della sede centrale INL in linea con la pianificazione, programmazione e gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari definiti per il 2023.

Nello specifico, a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2023 sono state assegnate le risorse finanziarie alle Sedi territoriali, con conseguente monitoraggio della spesa e del relativo andamento anche con riguardo agli acquisti finalizzati al funzionamento della sede centrale.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 42 del Regolamento di contabilità dell'Ente, sono proseguite le attività di registrazione sull'apposito sistema dei beni mobili e del materiale di facile consumo acquistati dall'Amministrazione. È stata completata la distribuzione del materiale informatico agli Uffici territoriali anche sulla base delle richieste da questi presentate.

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

Ai sensi del comma 6 del citato art. 42, l'INL ha proceduto ad effettuare il primo rinnovo inventariale dall'istituzione dell'Agenzia. In relazione a tale attività è stata elaborata la ricognizione dei beni mobili di proprietà della sede centrale, con aggiornamento del sistema informativo Sicoge Enti.

Si è provveduto, inoltre, a coordinare le iniziative degli Uffici territoriali per le attività del rinnovo inventariale, che hanno riguardato il supporto allo svolgimento delle operazioni attinenti, con l'assistenza sull'applicazione delle corrette procedure sia per le varie fasi propedeutiche al rinnovo dei singoli inventari sia per quanto attiene alle registrazioni dei beni.

È stata predisposta la documentazione concernente il Conto Consuntivo 2022⁵³ che è stato approvato con delibera n. 7/2023 dal C.d.A. e riscontrato positivamente dalla Ragioneria Generale dello Stato.

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”.

⁵² Il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza è stato adottato con Decreto Direttoriale n. 1 dell'11 gennaio 2023.

⁵³ Approvato con delibera n. 7/2023 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.

In relazione alle situazioni locative della sede centrale e delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, si è provveduto a sviluppare i fabbisogni allocativi di ciascun Ufficio, relativi all'assegnazione del personale per l'anno 2023, mediante il Portale PA dell'Agenzia del Demanio, applicativo "Ratio", sulla base dei parametri previsti mq/addetto, in considerazione delle situazioni contrattuali e delle conseguenti attività di ricerca di immobili da mettere in atto.

Sono state trasmesse le comunicazioni obbligatorie sugli interventi manutentivi effettuati (Portale PA-SIM) e sulla razionalizzazione ed abbattimento dei costi di gestione (Portale PA-Iper) e sono state coordinate le sedi territoriali nella gestione degli immobili in locazione passiva e dei relativi contratti di locazione, fornendo supporto alla risoluzione delle criticità emerse ed eventuali indicazioni di orientamento. Le sedi territoriali ed interregionali sono state coadiuvate durante l'intera istruttoria, in merito all'individuazione di nuovi immobili, alla definizione della documentazione tecnica di adeguamento degli stessi al D.lgs. n. 81/08 e s.m.i., alla stipula di contratti di locazione nel rispetto della normativa vigente sulla prevenzione del rischio sismico e, infine, alla disapplicazione della riduzione del canone di locazione ai sensi della legge del 17 dicembre 2021 n. 215.

Al fine di risolvere le criticità dovute alla situazione di detenzione degli immobili in occupazione *sine titulo*, sono state diffuse agli Uffici territoriali precise indicazioni di orientamento volte alla ricerca di nuove soluzioni alternative.

Relativamente alle azioni volte a garantire la piena accessibilità fisica delle sedi occupate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sono stati trasmessi i chiarimenti utili in particolare nell'iter di acquisizione di nuovi immobili e di contrattualizzazione delle locazioni di beni demaniali, pubblici e privati. In presenza di criticità rilevate in merito all'accessibilità presso alcune sedi acquisite prima dell'entrata in vigore della normativa vigente, è stata promossa e monitorata la disponibilità e la tempestività ad eseguire gli interventi di messa a norma e, in caso di impossibilità di esecuzione degli stessi, si è data indicazione di avviare le procedure idonee ad individuare ambienti differenti.

Al fine di poter condurre l'Amministrazione verso un percorso di sostenibilità ambientale nei luoghi di lavoro, nonché di modelli di consumo responsabili in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 è stato avviato un monitoraggio generale per acquisire le informazioni attinenti all'efficientamento energetico, all'utilizzo dell'acqua, all'acquisto della tipologia di carta e plastica, al green public procurement, alla gestione rifiuti, in modo da rilevare le criticità esistenti e poter avviare uno specifico studio di fattibilità ambientale.

La Direzione ha inoltre 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 tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento alla Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2023-2025) 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 2023.

Tabella 15 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione centrale Risorse umane Amministrazione e bilancio

LINEA STRATEGICA	OBIETTIVI PERFORMANCE		INDICATORE DI EFFICACIA EFFICIENZA			DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		U.D.M	VALORI INDICATORI				RISULTATI CONSEGUITI	
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE		Peg.	Migl.		Baseline		target		CONSUNTIVO 31/12/2023	
										Ass.	%	Ass.	%	Ass.	% di conseguimento annuale
LS3	LS3.01	Realizzare iniziative formative anche in house di carattere specialistico, volte all'aggiornamento e alla formazione interna del personale in servizio e neoassunto, in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.	Efficacia-quantità erogata	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	N° di iniziative formative anche in house e/o di carattere specialistico.	pos	0	4	N.	1	25%	2	50%	2	100%
	LS3.02	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	pos	0%	100%	%	0%	0%	55%	55%	70,62%	100%
LS4	LS4.01	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 economico-finanziaria	Azioni di coordinamento per un'efficiente gestione dei flussi finanziari per acquisti di beni e servizi.	N° comunicati/indicazioni emesse.	pos	0	5	N.	2	40%	3	60%	7	100%
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	Efficacia-quantità erogata	Adozione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N: % complessiva delle misure attuate dalla DC RU.A.B. D: % complessiva delle misure previste per la DC RU.A.B.	pos	0%	100%	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiori e migliore indicati nella scala di normalizzazione

NOTE

LS3. 01 - È stata avviata un'iniziativa formativa in modalità d'aula di carattere tecnico/specialistico finalizzata all'aggiornamento degli ispettori tecnici in servizio riguardo alle nuove competenze assegnate dalla L. 215/2021. Inoltre, sono state effettuate iniziative formative specifiche per i funzionari sociostatistici e per i funzionari informatici di nuova assunzione. È stato realizzato, altresì, un corso di formazione iniziale in modalità d'aula e videoconferenza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rivolto a 700 ispettori tecnici neoassunti.

LS3. 02 - Nel 2023 risultano stipulati accordi di lavoro agile per circa il 70,62% dei lavoratori in servizio.

LS4. 01 - Sono stati emessi n. 7 comunicati finalizzati a fornire indicazioni alle Direzioni Interregionali e agli Uffici territoriali riguardanti:

1. l'assegnazione delle risorse finanziarie;
2. le nuove modalità di pagamento degli avvisi pagoPA, a seguito della nuova convenzione con la banca cassiera BNL;
3. assegnazione quote agli uffici territoriali per liquidazione fondo risorse decentrate.
4. istruzioni per la corretta revoca e riemissione dei titoli rifiutati dalla BT;
5. comunicazioni per erronea generazione ritenute su titoli pagati;
6. note di chiusura pagamenti per consentire di effettuare le verifiche trimestrali di cassa;
7. note per atti cessione del credito da parte dei fornitori.

4.2.1.3 Obiettivi della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica

Alla Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica, articolata in quattro Uffici della struttura centrale, spetta la rilevazione e la pianificazione dei fabbisogni finanziari per l'acquisto di beni e servizi di natura informatica, ai fini della predisposizione del programma biennale degli acquisti di tali beni, nonché la pianificazione, programmazione e gestione delle relative procedure di acquisizione, anche per la realizzazione dell'infrastruttura tecnologica dell'INL. È cura, inoltre, della Direzione la progettazione, lo sviluppo, la gestione e la manutenzione delle infrastrutture tecnologiche, del parco applicativo dell'Ispettorato ed il coordinamento delle attività di informatizzazione dei processi di governo e supporto dell'INL, proseguendo nella reingegnerizzazione già avviata nel precedente anno. Alla Direzione spetta, altresì, il compito di coordinare le attività connesse alla pianificazione strategica e all'attuazione del ciclo della performance in tutte le fasi, curando i rapporti con l'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché di provvedere al controllo di gestione.

a) 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 2022, 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 nonché implementando strumenti innovativi di governance applicativa.

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 Innovazione tecnologica e pianificazione strategica:

- ✓ gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2023-2025) 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 2023.

Tabella 16 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione centrale innovazione tecnologica e pianificazione strategica

LINEA STRATEGICA	OBIETTIVI		INDICATORE DI EFFICACIA /EFFICIENZA			DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		VALORI INDICATORI	RISULTATI CONSEGUITI					
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE		U.DM.	BASELINE		TARGET 2023		CONSUNTIVO AL 31/12/2023			
								Peg.	Migl.	Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.	% di conseguimento
LS3	LS3.01	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 - quantità erogata	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	N° di iniziative formative anche in house e/o di carattere specialistico proposte all'Ufficio competente.	pos	0	4	N.	2	50%	2	50%	2	100,0%
LS5	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonia), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	Efficacia - quantità erogata	Grado di completamento della migrazione dell'ICT.	N: N° infrastrutture migrate D: N° infrastrutture da migrare	pos	0%	100%	%	80%	80%	95%	95%	100,0%	100,0%
	LS5.02	Completare l'attività di informatizzazione dei processi di governo e supporto dell'Ispettorato	Efficacia - quantità erogata	Dematerializzazione procedure	N: N° applicativi reingegnerizzati D: N° applicativi da reingegnerizzare	pos	0%	100%	%	80%	80%	95%	95%	95,83%	100,0%
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	Efficacia - quantità erogata	Adozione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N: % complessiva delle misure attuate dalla DC IT.PS. D: % complessiva delle misure previste per la DC IT.PS.	pos	0%	100%	%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%

¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiori e migliore indicati nella scala di normalizzazione

NOTE

LS5.01 - È stata completata la migrazione dell'infrastruttura tecnologica, con particolare riferimento ai servizi di fonia, in tutte le sedi dell'INL (n. 97).

LS5.02 - Per l'anno 2023 è stata realizzata la digitalizzazione di 12 ambiti applicativi, di cui uno ancora in corso (ogni ambito può essere composto da più moduli applicativi).

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 corruzione⁵⁶, di audit interno e risk management, in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni⁵⁷, nonché in materia di protezione dei dati personali.

La Direzione è articolata in tre Uffici della struttura centrale e coordina, altresì, il Centro studi attività ispettiva⁵⁸ 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, nonché gli adempimenti in materia di accesso civico limitatamente agli aspetti di propria competenza, pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni e, infine, protezione dei dati personali.

La Direzione coordina, inoltre, le attività relative alla stipula della convenzione tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Direttore dell'INL, concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato nazionale del lavoro e cura, infine, sotto il profilo giuridico, i servizi all'utenza finalizzati alla tutela e regolazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro.

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 Centrale Coordinamento giuridico compete l'obiettivo operativo di fornire supporto tecnico-giuridico in ordine ai profili interpretativi e applicativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

Ai sensi dell'art. 2 della Convenzione ed in ragione della natura strumentale dell'Agenzia, l'obiettivo consiste nel garantire una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato.

Secondo quanto disposto dall'allegato A, lett. f) della Convenzione, *“la produzione di tali documenti è legata alle sopravvenute esigenze di chiarimento e ad eventuali novità legislative in materia e viene realizzata, laddove rivestano particolare delicatezza anche in ragione degli orientamenti interpretativi assunti, previa consultazione dell'Ufficio legislativo del Ministero”*.

Pertanto, tenuto conto delle novità normative intervenute, sono state fornite prime indicazioni operative agli uffici territoriali a seguito della riforma del processo civile e penale (c.d. “riforma Cartabia”).

Sono state, inoltre, diramate indicazioni concernenti le modalità ed il rispetto della procedura di certificazione ex d.lgs. n. 276/2003, con particolare riferimento alla fase di conciliazione giudiziale e all'esperimento del tentativo di conciliazione presso la Commissione di Certificazione nell'ipotesi di disconoscimento di contratto di appalto certificato in presenza

⁵⁶ Ai sensi della L. n. 190/2012.

⁵⁷ Ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

⁵⁸ Previsto dall'art. 9 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2014.

di profili di illiceità penale.

Ancora, sono state elaborate 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 e istruzioni operative in ragione delle esigenze di chiarimento pervenute dal territorio, anche per garantire il coordinamento e l'uniformità delle attività dell'INL.

Nell'ambito della copiosa attività interpretativa prodotta, si segnala in particolare che, in continuità con lo scorso anno, sono stati forniti pareri 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, e sono stati redatti numerosi pareri in materia di condizioni per il rilascio di permessi di lavoro per cittadini extracomunitari, nonché in materia di distacco transnazionale, congiuntamente alla Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sono stati, altresì, forniti pareri in relazione alle richieste pervenute in materia di DURC.

Inoltre, a seguito della entrata in vigore del Codice della crisi di impresa a far data dal 15 luglio 2022, si è fornito un supporto agli Uffici territoriali con particolare riferimento all'ambito operativo degli articoli 278 e 283 del Codice, in ordine agli effetti esdebitatori in materia di sanzioni amministrative.

Infine, a seguito di interlocuzione con la competente Agenzia delle Entrate – Riscossione, sono state diramate istruzioni operative in merito all'applicazione della normativa in materia di annullamento delle somme derivanti da sanzioni amministrative ai sensi dell'art. 1, commi 222-229, L. n. 197/2022 come modificato dall'art. 3-bis, comma 1, lett. d), e) e f), del D.L. n. 198/2022 (conv. da L. n. 141/2023) (Cfr. Tabella 16).

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. Nel 2023 è stata erogata, a cura del DPO dell'INL, specifica formazione in materia di protezione dei dati personali a tutti i Dirigenti dell'Ispettorato attraverso 3 sessioni di formazione svoltesi presso le DIL Nord, Centro e Sud. L'Ufficio protezione dei dati ha, altresì, erogato 3 sessioni di formazione a tutti i “referenti privacy” delle DIL e degli IAM.

Nella Intranet è 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 Centrale Coordinamento giuridico ha 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, anche tramite le attività di audit.

Rileva in primo luogo il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'annualità 2023, delineato nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2023-

2025⁵⁹, e relativi allegati, elaborata 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 - tenendo altresì in considerazione gli esiti dell'attività dell'anno precedente, nonché la casistica dei procedimenti disciplinari.

Nel periodo di riferimento si è provveduto al monitoraggio annuale sull'attuazione delle misure di prevenzione individuate dal PIAO 2022-2024, nonché al monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure predisposte dal PIAO 2023-2025, illustrando le relative risultanze in apposite relazioni indirizzate agli uffici.

Nel corso dell'annualità si è altresì dato luogo ad un'indagine sul "grado di percezione della corruzione" del personale INL, che si è provveduto a rilevare mediante un apposito questionario finalizzato a valutare la consapevolezza del personale in ordine alle nozioni e ai fenomeni di corruzione. Dall'indagine effettuata, il cui è esito è risultato nel complesso positivo, sono stati ricavati tra l'altro suggerimenti utili relativamente a determinate tematiche e dunque per garantire un miglioramento del processo di gestione del rischio corruttivo nell'ambito dell'elaborazione del PIAO 2024-2026.

Anche nel 2023 particolare attenzione è stata posta alla misura della trasparenza, assicurando, con le necessarie indicazioni operative e con un apposito incontro formativo dedicato agli utenti del portale Trasparenza in uso, un costante supporto all'attività di pubblicazione degli uffici e svolgendo le necessarie verifiche sulla correttezza e completezza delle pubblicazioni effettuate, anche ai fini del rilascio dell'attestazione dell'OIV sul corretto assolvimento dei previsti obblighi⁶⁰.

Nella stessa ottica di trasparenza, sono state riscontrate le istanze pervenute ai fini dell'accesso civico semplice e generalizzato, e si è provveduto al monitoraggio del Registro degli accessi 2022 ed alla relativa pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Nel corso dell'anno 2023, le attività di Audit hanno preso avvio dalla previa adozione delle *Linee guida della funzione ispettiva interna*⁶¹ e delle *Linee guida in materia di Audit interno*⁶² finalizzate, rispettivamente, a disciplinare la proceduralizzazione delle diverse fasi dell'attività ispettiva interna e a semplificare l'attività di Audit interno tenuto conto del dato esperienziale proveniente dalle precedenti attività di Audit.

La pianificazione annuale⁶³ delle procedure di Audit da avviare nel periodo di riferimento è stata finalizzata alla verifica dei processi e delle attività dell'INL con particolare riguardo all'osservanza della normativa di riferimento e delle relative disposizioni interne, nonché all'adeguatezza delle prassi procedurali in essere presso gli Uffici, rispetto al perseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Le procedure di Audit hanno avuto ad oggetto, in particolare, la verifica dei seguenti processi all'interno degli Uffici indicati:

- *Processo Ispezioni* - gestione delle richieste di intervento; correttezza dei provvedimenti adottati in relazione alle indicazioni di legge e di prassi amministrativa; conciliazioni monocratiche; adozione di ulteriori atti di competenza ispettiva (es. diffida accertativa, sospensione dell'attività imprenditoriale, disposizione ecc.); tempistiche relative alla

⁵⁹ Adottato con Decreto Direttoriale n. 21 del 17 febbraio 2023 e aggiornato con decreto direttoriale n. 30 del 2 maggio 2023.

⁶⁰ Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

⁶¹ Adottate con Decreto Direttoriale n.18 del 16 febbraio 2023.

⁶² Adottate con Decreto Direttoriale n. 19 del 16 febbraio 2023.

⁶³ Adottata con Decreto Direttoriale. n. 20 del 16 febbraio 2023.

trasmissione del rapporto al Direttore.

- *Processo Legale e Contenzioso* - modalità di attuazione del raccordo tra processo legale e processo vigilanza; verifiche sul rispetto dei termini prescrizionali; adozione delle ordinanze di ingiunzione rispetto alle indicazioni riguardanti la relativa procedimentalizzazione; annullamento o revoca del provvedimento ingiuntivo.

Nell'ambito di ciascuna procedura Audit è stata, altresì, effettuata la verifica in ordine alla capacità organizzativa del personale dirigenziale, tenendo conto della effettiva presenza presso la sede di servizio e della sua adeguatezza in relazione alle esigenze della struttura affidata, del benessere organizzativo nell'ambito del personale in servizio e degli obiettivi da conseguire.

Tali procedure hanno consentito di acquisire 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 attraverso la predisposizione di appositi Piani di Azione.

Con riferimento alle segnalazioni di illeciti (whistleblowing)⁶⁴, è stata effettuata la trattazione di una segnalazione pervenuta, in conformità alla normativa vigente in materia. A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 sono state rinnovate le linee guida INL⁶⁵ in conformità anche alla normativa ANAC nell'ottica, in particolare, del potenziamento della tutela del segnalante e della riservatezza dei soggetti segnalati.

In materia di protezione dei dati personali, la Direzione, con il supporto del Data Protection Officer (DPO)⁶⁶, ha gestito l'evasione tempestiva delle richieste di parere pervenute sia dalle Direzioni centrali che dagli Uffici del territorio.

La Direzione ha, altresì, provveduto allo svolgimento dell'attività di verifica e controllo 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 2023-2025) 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 2023.

⁶⁴ Ai sensi del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

⁶⁵ Adottate con Decreto Direttoriale n. 47 del 17 luglio 2023.

⁶⁶ L'incarico di DPO è stato affidato nel mese di luglio 2023, per un biennio, alla Società PTP Services.

Tabella 17 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione centrale Coordinamento giuridico

LINEA STRATEGICA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA			DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		U.d.M.	VALORI INDICATORI				RISULTATI CONSEGUITI	
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE		Peg.	Migl.		BASELINE		TARGET 2023		CONSUNTIVO AL 31/12/2023	
										Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.	% di conseguimento (annuale)
LS2	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-quantità erogata	Volume delle note interpretative/operative della disciplina lavoristica.	N° note interpretative/istruzioni operative elaborate > del numero baseline	pos	0	50	N.	10	20%	12	24%	96	100%
LS3	LS3.01	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-quantità erogata	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna	N° di iniziative formative anche in house e/o di carattere specialistico proposte all'Ufficio competente.	pos	0	4	N.	2	50%	2	50%	6	100%
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	Efficacia-quantità erogata	Adozione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N: % complessiva delle misure attuate dalla DC Giuridica D: % complessiva delle misure previste per la DC Giuridica	pos	0%	100%	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	Efficacia-quantità erogata	Adozione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N° monitoraggi sull'attuazione di tutte le misure, per lo sviluppo e l'aggiornamento del sistema	pos	0	2	N.	2	100%	2	100%	2	100%
	LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	Efficienza gestionale	Grado di efficienza dell'attività di audit interno nell'individuare le criticità nei processi analizzati e relative misure correttive	N° Piani di azione	pos	0	7	N.	2	28,6%	3	42,9%	11	100%

¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiore e migliore indicati nella scala di normalizzazione

NOTE

LS2.01 - Sono state elaborate n. 28 note interpretative e n. 68 istruzioni operative dal competente Ufficio della DC Coordinamento giuridico.

LS6.01 - È stato effettuato il monitoraggio annuale relativo al periodo gennaio-dicembre 2022 e il monitoraggio relativo al periodo gennaio-giugno 2023.

LS6.02 - Sono stati effettuati n. 11 Piani di Azione recanti le misure correttive delle criticità riscontrate in sede di audit.

4.2.1.5 Obiettivi delle Direzioni Interregionali del lavoro (DIL)

Istituite presso le città di Milano, Roma e Napoli e denominate rispettivamente DIL del Nord, DIL del Centro e DIL del Sud, le Direzioni interregionali del lavoro curano, in relazione e nei confronti degli Ispettorati d'area metropolitana e territoriali operanti nell'ambito del territorio di riferimento, la programmazione e il coordinamento dell'attività di vigilanza, nonché lo sviluppo dei rapporti con il Sistema delle Regioni e degli Enti locali e degli altri organismi per la realizzazione di interventi sinergici in materia di lavoro e legislazione sociale.

Presso ciascuna Direzione interregionale del lavoro è costituito un Ufficio dirigenziale denominato "Ufficio amministrazione e servizi generali" di supporto alle attività amministrative della Direzione.

Le stesse si occupano, altresì, sempre in relazione agli Ispettorati che operano sul territorio di competenza, della programmazione economico finanziaria, della gestione delle risorse finanziarie e strumentali, della gestione amministrativa delle risorse umane, del patrimonio della sede e del coordinamento di quello degli ITL, nonché della logistica e delle procedure per l'affidamento di appalti e contratti di lavori, servizi e forniture, e del relativo contenzioso.

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

Nel corso del 2023, le Direzioni Interregionali del lavoro hanno 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", provvedendo a:

- Coordinare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale ai sensi del D.lgs. n. 124/2004, sulla base della pianificazione della competente Direzione centrale;
- allo sviluppo dei rapporti con il Sistema delle Regioni e degli Enti locali e degli altri organismi per la realizzazione di interventi sinergici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- alla programmazione ed al coordinamento delle attività operative demandate dalle competenti Direzioni centrali;
- a fornire linee di indirizzo uniformi, contribuendo alla definizione degli standard qualitativi dei processi i lavoro e dei livelli di servizio, monitorando il livello di trasparenza ed imparzialità dell'azione istituzionale e dell'attuazione della mission istituzionale sulla base delle indicazioni fornite dalle competenti Direzioni centrali;
- a coordinare i soggetti istituzionali dei singoli livelli regionali di riferimento;
- al coordinamento operativo ed alla verifica dei contratti collettivi integrativi di secondo livello degli Ispettorati che operano sul territorio di competenza

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

Nel corso del 2023, le Direzioni Interregionali del lavoro hanno svolto le azioni di propria competenza mirate all'attuazione della citata Linea strategica assicurando la promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, dando attuazione al lavoro a distanza secondo le disposizioni diramate dall'Amministrazione e assicurando il monitoraggio delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi di performance assegnati.

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

Nel corso del 2023, le Direzioni Interregionali del lavoro hanno svolto le azioni di propria competenza mirate all'attuazione della citata Linea strategica assicurando:

- la programmazione economico finanziaria degli Ispettorati che operano sul territorio di competenza attraverso l'elaborazione dei piani attuativi di intervento;
- la gestione del patrimonio della sede ed il coordinamento di quello degli Ispettorati operanti sul territorio di competenza sulla base delle indicazioni fornite dalla competente Direzione centrale;
- la gestione delle procedure per l'affidamento di appalti e contratti di lavori, servizi e forniture degli Ispettorati operanti sul territorio di competenza;
- la gestione della logistica degli Ispettorati operanti sul territorio di competenza e del relativo contenzioso, fatto salvo il contenzioso relativo alle sopresse strutture territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

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

Nel corso del 2023, le Direzioni Interregionali del lavoro hanno svolto le azioni di propria competenza mirate all'attuazione della citata Linea strategica assicurando il coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonia), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.

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

Nel corso del 2023, le Direzioni Interregionali del lavoro hanno altresì svolto le azioni di propria competenza mirate all'attuazione della citata Linea strategica assicurando l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione e Contribuendo, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento alle Direzioni Interregionali del lavoro:

gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2023-2025) 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 2023.

Tabella 18 - Obiettivi assegnati alle Direzioni Interregionali del lavoro (DIL)

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		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 2023
Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale	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	1.DIL /a	"Linea d'azione: Utilizzo dei dati di vigilanza INL per l'analisi statistica" - punti 2 e 3 - (pag. 17 DM 19 dicembre 2022).	Efficacia-quantità erogata	"Linea d'azione: Utilizzo dei dati di vigilanza INL per l'analisi statistica"	N: N° attività attuate D: N° attività richieste dalla DC Vigilanza	%	-	100%
			1.DIL /b	"Linea d'azione: La pianificazione dell'attività ispettiva" pagg. 23 e 24 del DM 19 dicembre 2022 - attuazione 100% delle attività richieste da DC Vigilanza	Efficacia-quantità erogata	"Linea d'azione: La pianificazione dell'attività ispettiva"	N: N° attività attuate D: N° attività richieste dalla DC Vigilanza	%	-	100%
	LS1.03	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	2.DIL	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.	Efficacia-quantità erogata	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 nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza.	N.	20	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.	3.DIL /a	Favorire la sussidiarietà tra le sedi territoriali afferenti al proprio DIL ai fini dell'attuazione di vigilanze speciali attivate dalla DC Vigilanza e delle verifiche di cui all'Allegato D della vigente Convenzione MLPS-INL.	Efficacia-quantità erogata	Attivazione sussidiarietà tra le sedi territoriali	N° iniziative realizzate	N.	-	≥3
			3 DIL /b	Monitoraggio semestrale e asseverazione dei risultati dei bonus verifiche conseguiti dagli ITL (ob. cod. 1.ITL/c e cod. 1.ITL/d).	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e attestazione dei bonus Verifiche conseguiti dagli ITL afferenti alla struttura.	N° monitoraggi semestrali completi di asseverazioni	N.	-	2
	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.DIL	Assicurare il monitoraggio dello stato di conseguimento dell'obiettivo rappresentatività sindacale (ob. cod. 4.ITL/a e cod. 4.ITL/b) da parte degli ITL.	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e supporto al conseguimento degli obiettivi degli ITL di competenza	N. report semestrali	N.	-	2
	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.DIL /a	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, pari a 6 iniziative per ogni sede provinciali (ob. cod. 8.ITL)	Efficacia-quantità erogata	Informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	N: N° complessivo di iniziative svolte D: N° complessivo di iniziative previste	%	-	100%
5.DIL /b			Assicurare che in ciascuna sede provinciale vengano svolte almeno 2 iniziative nel corso dell'anno (ob. cod. 8.ITL).	Efficacia-quantità erogata	N: N° sedi provinciali ITL con almeno 2 iniziative effettuate D: N° sedi provinciali ITL di competenza		%	-	100%	
Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	LS3.01	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	6.DIL	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.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile.	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	%	-	55%
	F.D.	-	7.DIL	Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC personale e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	Efficienza temporale	Completezza e tempestività delle comunicazioni alla DC Personale e degli aggiornamenti del sistema HR.	N: N. comunicazioni alla DC Risorse Umane/aggiornamenti Sistema HR effettuate entro 3 giorni dall'evento D: N° atti giuridici emessi	%	-	100%

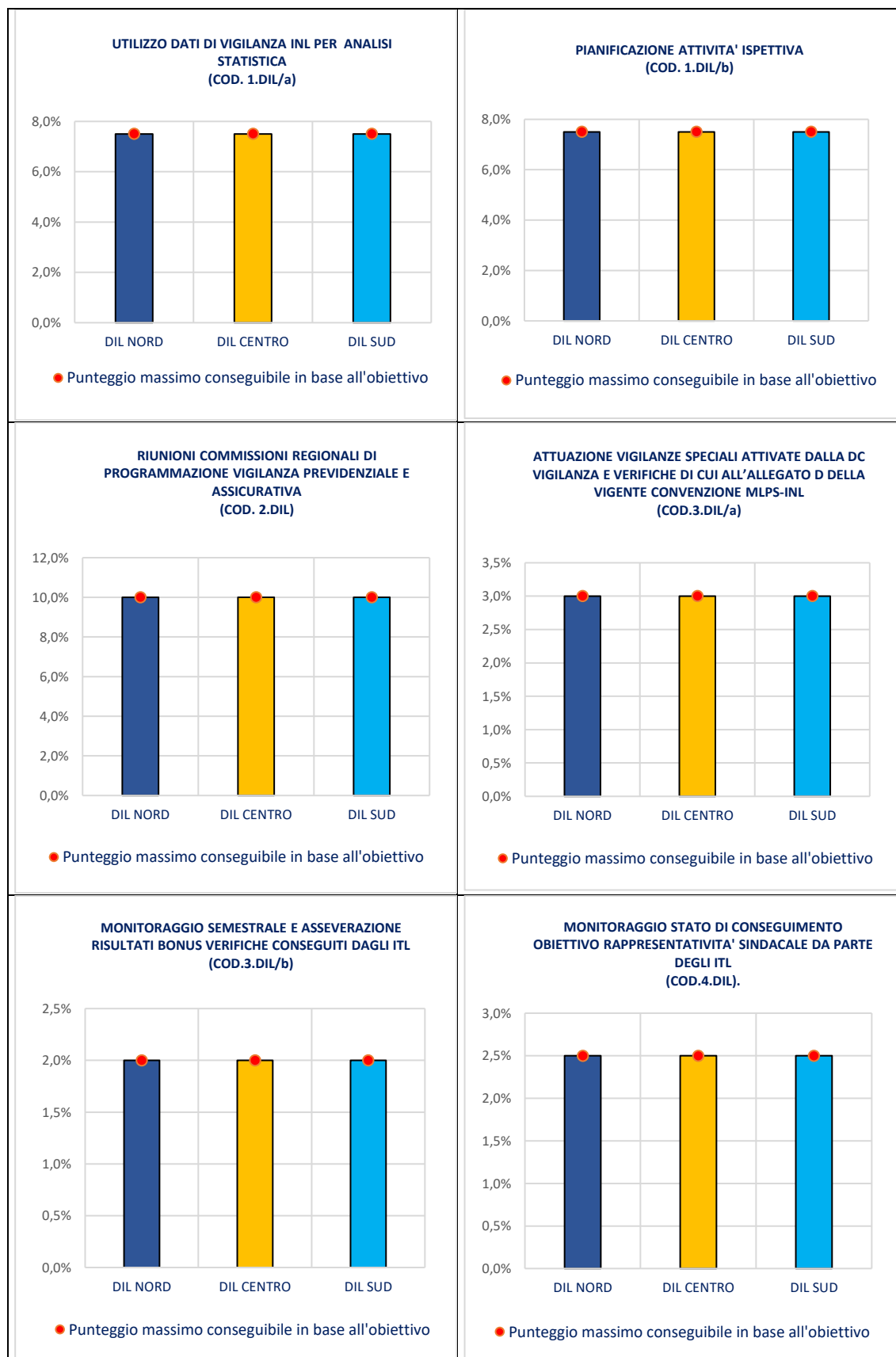
Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori		
	Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione				U.d.M.	Baseline	Target 2023
Migliorare i processi di governo e supporto Favorire lo sviluppo tecnologico	LS4.01	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.	8.DIL /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.	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	N: Importo speso (€) D: Importo assegnato (€)	%	-	≥80%
			8.DIL /b		Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare	%	-	100%
			8.DIL /c		Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti	gg	-	> -15 < +15
Favorire lo sviluppo tecnologico	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonìa), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	9.DIL	Coordinare le attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza connesse alle operazioni di migrazione dei sistemi e delle altre azioni finalizzate alla gestione e all'evoluzione dei sistemi informativi dell'INL.	Efficacia-quantità erogata	Azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL e all'evoluzione dei sistemi informativi.	N: N° Uffici territoriali verificati D: N° Uffici territoriali di competenza	%	≥90%	≥90%
Presidiare la legalità	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	10.DIL /a	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla trasparenza.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100%	100%
			10.DIL /b	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100%	100%
	LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno	11.DIL	Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	Efficacia-quantità erogata	Contributo per la realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100%	100%
	FD	-	12.DIL	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	Efficacia-quantità erogata	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%

Tabella 19 - Esito monitoraggio performance DIL per obiettivi - anno 2023

Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori			Resultati conseguiti riproporzionati al 100%
Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione				U.d.M.	Baseline	Target 2023	DIL
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	1.DIL /a	"Linea d'azione: Utilizzo dei dati di vigilanza INL per l'analisi statistica" - punti 2 e 3 - (pag. 17 DM 19 dicembre 2022).	Efficacia-quantità erogata	"Linea d'azione: Utilizzo dei dati di vigilanza INL per l'analisi statistica"	N: N° attività attuate D: N° attività richieste dalla DC Vigilanza	%	-	100%	100%
		1.DIL /b	"Linea d'azione: La pianificazione dell'attività ispettiva" pagg. 23 e 24 del DM 19 dicembre 2022 - attuazione 100% delle attività richieste da DC Vigilanza	Efficacia-quantità erogata	"Linea d'azione: La pianificazione dell'attività ispettiva"	"N: N° attività attuate D: N° attività richieste dalla DC Vigilanza"	%	-	100%	100%
LS1.03	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	2.DIL	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.	Efficacia-quantità erogata	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 nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza.	N.	20	20	100%
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.DIL /a	Favorire la sussidiarietà tra le sedi territoriali afferenti al proprio DIL ai fini dell'attuazione di vigilanze speciali attivate dalla DC Vigilanza e delle verifiche di cui all'Allegato D della vigente Convenzione MLPS-INL.	Efficacia-quantità erogata	Attivazione sussidiarietà tra le sedi territoriali	N° iniziative realizzate	N.	-	≥3	100%
		3 DIL /b	Monitoraggio semestrale e asseverazione dei risultati dei bonus verifiche conseguiti dagli ITL (ob. cod. 1.ITL/c e cod. 1.ITL/d).	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e attestazione dei bonus Verifiche conseguiti dagli ITL afferenti alla struttura.	N° monitoraggi semestrali completi di asseverazioni	N.	-	2	100%
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.DIL	Assicurare il monitoraggio dello stato di conseguimento dell'obiettivo rappresentatività sindacale (ob. cod. 4.ITL/a e cod. 4.ITL/b) da parte degli ITL.	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e supporto al conseguimento degli obiettivi degli ITL di competenza	N. report semestrali	N.	-	2	100%
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.DIL /a	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, pari a 6 iniziative per ogni sede provinciali (ob. cod. 8.ITL)	Efficacia-quantità erogata	Informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	N: N° complessivo di iniziative svolte D: N° complessivo di iniziative previste	%	-	100%	100%
		5.DIL /b	Assicurare che in ciascuna sede provinciale vengano svolte almeno 2 iniziative nel corso dell'anno (ob. cod. 8.ITL).	Efficacia-quantità erogata		N: N° sedi provinciali ITL con almeno 2 iniziative effettuate D: N° sedi provinciali ITL di competenza	%	-	100%	100%
LS3.01	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	6.DIL	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.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile.	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	%	-	55%	100%
F.D.	-	7.DIL	Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC personale e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	Efficienza temporale	Completezza e tempestività delle comunicazioni alla DC Personale e degli aggiornamenti del sistema HR.	N: N. comunicazioni alla DC Risorse Umane/aggiornamenti Sistema HR effettuate entro 3 giorni dall'evento D: N° atti giuridici emessi	%	-	100%	100%

Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Valori			Risultati conseguiti riproporzionati al 100%
Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione				U.d.M.	Baseline	Target 2023	DIL
LS4.01	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.	8.DIL /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.	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	'N: Importo speso (€) D: Importo assegnato (€)	%	-	≥80%	100%
		8.DIL /b		Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	'N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare	%	-	100%	100%
		8.DIL /c		Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	'Indicatore tempestività pagamenti	gg	-	> -15 < +15	100%
LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonia), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	9.DIL	Coordinare le attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza connesse alle operazioni di migrazione dei sistemi e delle altre azioni finalizzate alla gestione e all'evoluzione dei sistemi informativi dell'INL.	Efficacia-quantità erogata	Azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL e all'evoluzione dei sistemi informativi.	'N: N° Uffici territoriali verificati D: N° Uffici territoriali di competenza	%	≥90	≥90%	100%
LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	10.DIL /a	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla trasparenza.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	'N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100	100	100%
		10.DIL b	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100	100	100%
LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno	11.DIL	Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	Efficacia-quantità erogata	Contributo per la realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	'N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100	100	100%
FD	-	12.DIL	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	Efficacia-quantità erogata	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	100%

Figura 16 - Esito monitoraggio performance DIL per obiettivi - anno 2023 - presentazione grafica







4.2.2 Obiettivi operativi di II livello - risultati conseguiti

Gli obiettivi operativi per l'anno 2023, definiti nelle direttive di II livello ed assegnati ai Dirigenti degli Uffici della sede Centrale e degli Uffici territoriali (Uffici amministrazione e servizi generali, Ispettorati d'area metropolitana e Ispettorati territoriali del lavoro), con decreti dei Direttori centrali e Interregionali, e alla Segreteria del Direttore dell'Ispettorato, con decreto del Direttore Generale, sono funzionali agli obiettivi operativi di I livello previsti dal PIAO 2023-2025 e modificati a seguito della riorganizzazione così come precedentemente descritti e, pertanto, al conseguimento delle linee strategiche della Convenzione MLPS-INL.

Tutti gli Uffici (centrali e territoriali) sono stati assegnatari dell'obiettivo trasversale nell'ambito della linea strategica "Presidiare la legalità" (LS6), in quanto tenuti a "sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione".

Tutti gli Uffici della sede centrale sono inoltre assegnatari dell'obiettivo trasversale nell'ambito della linea strategica "Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane" LS3 in quanto tenuti a "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.

Gli Uffici amministrazione e servizi generali, gli IAM e ITL, invece, nell'ambito della suddetta linea strategica sono assegnatari dell'obiettivo trasversale "Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia".

4.2.2.1 Obiettivi degli Uffici della struttura centrale e della Segreteria del Direttore dell'Ispettorato

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 istituzionale⁶⁷.

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.

In merito alle attività a cura della Segreteria del Direttore (già Ufficio Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali) sono proseguite le attività finalizzate a dare rilievo alla comunicazione istituzionale ed interna in linea con gli obiettivi previsti nel programma di comunicazione con lo scopo di sensibilizzare i cittadini sull'importanza dei valori della legalità e sicurezza del lavoro, accrescere il livello di percezione del ruolo di tutela svolto dall'INL nei confronti del mondo del lavoro rafforzando 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 partecipazione ad eventi comunicativi/convegni volti a rafforzare i rapporti istituzionali con altri Enti interessati a vario titolo al corretto funzionamento delle attività istituzionali.

⁶⁷ Consultabili sul sito istituzionale al seguente link [Direttiva II livello anno 2023 INL](#).

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 2023 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.

4.2.2.2 Obiettivi degli Uffici amministrazione e servizi generali (ASG)

Presso ciascuna Direzione Interregionale del lavoro è costituito un Ufficio dirigenziale denominato "amministrazione e servizi generali" con funzioni di supporto alle attività amministrative della Direzione.

Gli Uffici ASG esercitano, nello specifico, le seguenti funzioni⁶⁸:

- coadiuvano il Direttore interregionale nell'esercizio delle competenze di cui al di cui all'art. 8, comma 3, del D.D. n. 49 del 27 luglio 2023, ivi comprese le competenze connesse al coordinamento dell'attività di vigilanza;
- curano la programmazione economico finanziaria degli Ispettorati che operano sul territorio di competenza attraverso l'elaborazione dei piani attuativi di intervento;
- curano la gestione delle risorse finanziarie e strumentali nonché la gestione amministrativa delle risorse umane demandata dalle competenti Direzioni centrali;
- provvedono all'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture della Direzione interregionale e, a decorrere dalla data indicata con provvedimento del Direttore dell'Ispettorato, all'affidamento di quelli riguardanti gli Ispettorati operanti sul territorio di competenza;
- curano gli adempimenti amministrativi concernenti la gestione della sede della Direzione interregionale e quelli degli Ispettorati territoriali operanti sul medesimo ambito provinciale;
- coordinano gli adempimenti amministrativi concernenti la logistica degli altri Ispettorati territoriali che insistono sul territorio di competenza;
- gestiscono il patrimonio della sede e coordina quello degli Ispettorati operanti sul territorio di competenza sulla base delle indicazioni fornite dalla competente Direzione centrale;
- ogni altra competenza individuata dal Direttore interregionale.

Gli Uffici ASG sono, di conseguenza, assegnatari di obiettivi operativi di II livello in attuazione delle direttive operative formulate a livello di Direzione Interregionali.

Per ciascun obiettivo assegnato agli ASG, indicato nelle tabelle seguenti, viene riportato a seguire un grafico ad istogramma che confronta il risultato ottenuto da ciascun Ufficio rispetto al punteggio massimo conseguibile.

⁶⁸ Le competenze sono indicate dal D.D. n. 64 del 05/10/2023 recante la "ripartizione delle competenze tra le articolazioni interne delle direzioni centrali e interregionali e definizione dell'organizzazione degli ispettorati d'area metropolitana e territoriali".

Tabella 20 - Obiettivi attribuiti agli uffici ASG (amministrazione e servizi generali)

MISSIONE	PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA								INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA							GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE PNRR		
			COD.	Obiettivo I livello Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2023	FONTE
										Inizio	Fine						Ass.		Ass.	
026	009	LS1	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	1.ASG	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.	Uff. amm. e serv. gen.	Uffici territoriali	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	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 nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza.	20%	N.	20	20	INL	Goal 8
026	009		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.ASG	Assicurare il monitoraggio dello stato di conseguimento dell'obiettivo rappresentatività sindacale (ob. cod. 4.ITL/a e cod. 4.ITL/b) da parte degli ITL.	Uff. amm. e serv. gen.	Uffici territoriali	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e supporto al conseguimento degli obiettivi degli ITL di competenza	N° report semestrali	15%	N.	-	2	INL	Goal 8
032	003	LS3	LS3.01	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	3.ASG	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.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile.	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	10%	%	-	55	INL	Goal 5
032	003	FD	-	Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	4.ASG	Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	nov-23	dic-23	Efficienza temporale	Completezza e tempestività delle comunicazioni alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del sistema HR.	N: N. comunicazioni alla DC Risorse Umane/aggiornamenti Sistema HR effettuate entro 3 giorni dall'evento D: N° atti giuridici emessi	5%	%	-	100	INL	Goal 16
032	003	LS4	LS4.01	Assicurare un'efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento	5.ASG /a	Garantire la programmazione e il monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio territoriale, con relativa implementazione dei fascicoli elettronici	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Fornitori; Utenti interni	nov-23	dic-23	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	N: Importo speso (€) D: Importo assegnato (€)	5%	%	-	≥80	INL	Goal 12

				della sede centrale INL e coordinare i flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL.	5.ASG /b	sul SICOGE ENTI con la documentazione probatoria della spesa. Garantire la tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Fornitori	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare	5%	%	-	100	INL	Goal 12
					5.ASG /c		Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Fornitori	nov-23	dic-23	Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti	10%	gg.	-	> -15 < +15	INL	Goal 12
026	012	LS5	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonìa), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	6.ASG	Coordinare le attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza connesse alle operazioni di migrazione dei sistemi e delle altre azioni finalizzate alla gestione e all'evoluzione dei sistemi informativi dell'INL.	Uff. amm. e serv. gen.	DC IT.PS.; Uffici territoriali	MLPS; Fornitori; Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL e all'evoluzione dei sistemi informativi.	N: N° Uffici territoriali verificati D: N° Uffici territoriali di competenza	10%	%	≥90	≥90	INL	Goal 9
032	003	9S1	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	7.ASG /a	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla trasparenza.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	5%	%	100	100	INL	Goal 16
					7.ASG /b	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	5%	%	100	100	INL	Goal 16
032	003		LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	8.ASG	Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Contributo per la realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	5%	%	100	100	INL	Goal 16
032	003		FD	-	9.ASG	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. III DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	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	5%	%	100	100	INL	Goal 16

Legenda

D: In colonna "Modalità di misurazione", equivale a "Denominatore"

Giorni: Da intendersi lavorativi

Missioni: Codice identificativo della Missione di cui al documento «Missioni, programmi e azioni delle amministrazioni centrali dello Stato»

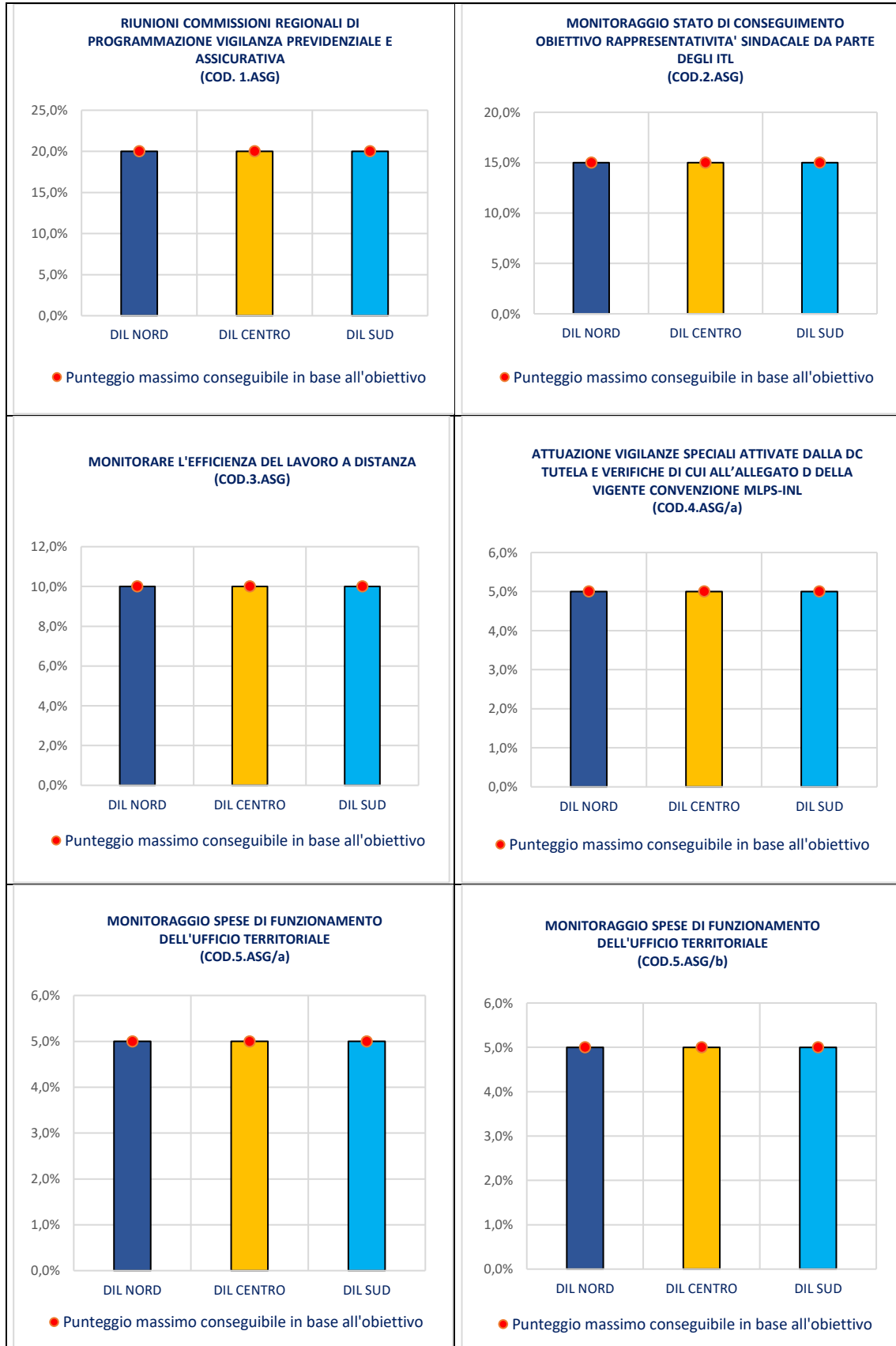
<p>N: In colonna "Modalità di misurazione", equivale a "Numeratore" N°: In colonna "Modalità di misurazione", equivale a valore Numerico non monetario Programmi: Codice identificativo del Programma di cui al documento «Missioni, programmi e azioni delle amministrazioni centrali dello Stato» Sì/No.: In colonna "U.d.M.", è un valore binario, ove "Sì" equivale a risultato conseguito, "No" al contrario U.d.M.: In sezione "Valori indicatori", equivale a "Unità di Misura"</p> <p>LS1: Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale LS2: 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 LS3: Migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane LS4: Migliorare i processi di governo e supporto LS5: Favorire lo sviluppo tecnologico LS6: Presidiare la legalità</p>
<p>Note</p> <p>¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiore e migliore indicati nella scala di normalizzazione.</p>

Tabella 21 - Esito monitoraggio performance ASG per obiettivi - anno 2023

OBIETTIVO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA								INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA					RISULTATI CONSEGUITI RIPROPORZIONATI AL 100%	FONTE		
	COD.	Obiettivo I livello Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)/Sub	Obiettivo II livello - Denominazione	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.d.M.			BASELINE	TARGET 2023
								Inizio	Fine							Ass.	Ass.
LS1	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	1.ASG	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.	Uff. amm. e serv. gen.	Uffici territoriali	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	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 nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza.	N.	20	20	100%	INL
	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.ASG	Assicurare il monitoraggio dello stato di conseguimento dell'obiettivo rappresentatività sindacale (ob. cod. 4.ITL/a e cod. 4.ITL/b) da parte degli ITL.	Uff. amm. e serv. gen.	Uffici territoriali	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e supporto al conseguimento degli obiettivi degli ITL di competenza	N° report semestrali	N.	-	2	100%	INL
LS3	LS3.01	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	3.ASG	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.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile.	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	%	-	55	100%	INL
	FD	-	4.ASG	Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	nov-23	dic-23	Efficienza temporale	Completezza e tempestività delle comunicazioni alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del sistema HR.	N: N. comunicazioni alla DC Risorse Umane/aggiornamenti Sistema HR effettuate entro 3 giorni dall'evento D: N° atti giuridici emessi	%	-	100	100%	INL

LS4	LS4.01	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.	5.ASG /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.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Fornitori; Utenti interni	nov-23	dic-23	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	N: Importo speso (€) D: Importo assegnato (€)	%	-	≥80	100%	INL
			5.ASG /b		Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Fornitori	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare	%	-	100	100%	INL
			5.ASG /c		Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC RU.A.B.	Fornitori	nov-23	dic-23	Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti	gg.	-	> -15 < +15	100%	INL
LS5	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonìa), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	6.ASG	Coordinare le attività degli ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza connesse alle operazioni di migrazione dei sistemi e delle altre azioni finalizzate alla gestione e all'evoluzione dei sistemi informativi dell'INL.	Uff. amm. e serv. gen.	DC IT.PS.; Uffici territoriali	MLPS; Fornitori; Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Azioni finalizzate alla completa autonomia informatica dell'INL e all'evoluzione dei sistemi informativi.	N: N° Uffici territoriali verificati D: N° Uffici territoriali di competenza	%	≥90	≥90	100%	INL
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	7.ASG /a	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla trasparenza.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100	100	100%	INL
			7.ASG /b	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100	100	100%	INL
	LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	8.ASG	Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. II DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	Contributo per la realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100	100	100%	INL
-	FD	-	9.ASG	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	Uff. amm. e serv. gen.	Uff. III DC Giur.	Utenti interni/esterni	nov-23	dic-23	Efficacia-quantità erogata	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	100%	INL

Figura 17 - Esito monitoraggio performance ASG per obiettivi - anno 2023





4.2.2.3 Obiettivi degli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) e degli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)

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. Rientrano nella struttura territoriale, accanto alle DIL e agli Uffici amministrazione e servizi generali, undici Ispettorati d'area metropolitana (IAM) e cinquantacinque Ispettorati territoriali del lavoro (ITL), con a capo un dirigente di livello non generale, istituiti presso i capoluoghi di provincia.

Gli Ispettorati d'area metropolitana, con a capo un dirigente di livello non generale, sono istituiti presso i seguenti capoluoghi di provincia: Bari-BAT, Bologna, Cagliari-Oristano, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Reggio-Calabria, Roma, Torino-Aosta, Venezia.

Gli IAM, oltre alle competenze affidate agli Ispettorati Territoriali, esercitano anche attività di raccordo nell'ambito territoriale di competenza individuato dal citato decreto di modifica della struttura organizzativa, coadiuvando la Direzione Interregionale di appartenenza in tutte le attività ispettive, organizzative e del contenzioso.

Gli Ispettorati territoriali del lavoro esercitano le competenze già assegnate alle sedi territoriali dell'Agenzia ai sensi del D.P.C.M. 23 febbraio 2016.

Gli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) e gli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL) sono assegnatari di obiettivi operativi di II livello (indicati nella tabella seguente) 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 in attuazione delle direttive operative adottate dal Direttore della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica in relazione all'anno 2023.

Per l'anno 2023, alla luce degli obiettivi e delle strategie previste nella Convenzione MLPS-INL 2023-2025 e nel documento di Programmazione della vigilanza del 2023, sono stati definiti indicatori di performance (qualitativi, quantitativi e temporali) delle unità organizzative dell'INL preposte al conseguimento degli stessi, 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. 17 obiettivi, riportati nella 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 8 misuratori di performance riferiti a: settori d'intervento e dimensione aziendale, lotta al lavoro sommerso e tutela salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela lavoratori, rappresentatività sindacale, tutela contributiva, conciliazioni monocratiche, accordi ex art. 410 c.p.c., servizi all'utenza ed, infine, 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 PNRR⁶⁹, e alla

⁶⁹ 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”.

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.

In particolare, le tabelle e i grafici che seguono riportano i sopra citati Uffici:

- ✓ 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.
- ✓ i risultati conseguiti dall'Agenzia nell'anno di riferimento nello svolgimento delle attività di coordinamento, programmazione ed esercizio dell'azione ispettiva.

Tabella 22 - Obiettivi assegnati agli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) agli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		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 2023
LS1	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 in relazione ai settori merceologici individuati come prioritari nel documento di programmazione.	Efficacia-quantità erogata	<p>Isppezioni nei settori merceologici di intervento prioritari. *</p> <p>*Sezioni Ateco 2007: A - agricoltura; C - attività manifatturiere; F - costruzioni; G - commercio all'ingrosso e dettaglio; H - logistica e trasporto; I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione; N - noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese; R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S - servizi alle imprese.</p>	N: Somma* delle ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) in 6 dei 9 macrosettori di intervento D: Totale delle ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) avviate	%	≥50%	≥60%
			1.ITL	/b	Assicurare una quota percentuale annua incrementale di ispezioni nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente.	Efficacia-quantità erogata	Dimensione aziendale (oltre 9 dipendenti).	N: N° ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) complessivamente avviate in aziende con personale dipendente oltre 9 dipendenti D: Totale delle ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) avviate	%	≥7%	≥15%
	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.	2.ITL		Effettuare un numero di accessi ispettivi non inferiore a quello attribuito dalla DIL di riferimento.	Efficacia-quantità erogata	Lotta al lavoro sommerso e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	N: N° accessi ispettivi (VO + VT + Autotrasporto) effettuati D: N° accessi ispettivi attribuiti dalla DIL	%	-	100%
	FD	-	3.ITL	/a	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.	Efficacia-quantità erogata	Tutela dei lavoratori.	N: N° lavoratori tutelati nel 2023 D: Totale ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) definite nel 2023	N.	≥0,9	≥1
	FD	-	4.ITL	/a	Assicurare l'inserimento nell'applicativo INPS "Raccolta dati RSU" dei verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. riferiti al triennio 10/12/2020 - 10/12/2023 come previsto nella Convenzione MLPS-INL.	Efficacia-quantità erogata	Rappresentatività sindacale.	N: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2022 inseriti nell'applicativo INPS "Raccolta Elezioni RSU" D: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2022	%	-	80%
			4.ITL	/b		Efficacia-quantità erogata		N: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2023 inseriti nell'applicativo INPS "Raccolta Elezioni RSU" D: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2023	%	-	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 2023.	Efficacia-quantità erogata	Tutela contributiva.	N: N° pratiche contenenti un recupero contributivo D: N° pratiche di VO + Autotrasporto definite	%	≥12%	≥15%
	FD	-	6.ITL	/a	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 2023 (RI).	Efficacia-quantità erogata	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	%	≥33%	≥34%
			6.ITL	/b	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	Efficacia-quantità erogata	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	%	≥70%	≥75%

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		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 2023
	FD	-	7.ITL	/a	tentativi in cui si sono presentate entrambe le parti.	Efficacia-quantità erogata	Continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.	N: N° provvedimenti emessi nell'anno di riferimento D: N° istanze presentate nell'anno di riferimento	%	≥95%	≥95%
			7.ITL	/b	Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza" e la tempestività nell'erogazione degli stessi.	Efficienza temporale	Tempestività servizi all'utenza.	N: N° provvedimenti emessi nei termini nell'anno di riferimento D: N° istanze presentate nell'anno di riferimento	%	≥90%	≥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.	8.ITL		Organizzare e realizzare sul territorio di competenza, anche con il supporto della DIL di riferimento, iniziative di informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	Efficacia-quantità erogata	Informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	N° di iniziative effettuate per sede provinciale	N.	≥5	≥6
LS3	LS3.01	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	9.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.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	%	-	55%
	FD	-	10.ITL		Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	Efficienza temporale	Completezza e tempestività delle comunicazioni alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del sistema HR.	N: N. comunicazioni alla DC Personale/aggiornamenti Sistema HR effettuate entro 3 giorni dall'evento D: N° atti giuridici emessi	%	-	100%
LS4	LS4.01	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.	11.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.	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	N: Importo speso (€) D: Importo assegnato (€)	%	-	≥80%
			11.ITL	/b		Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare	%	-	100%
			11.ITL	/c		Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti	gg-	-	> -15 < +15
	FD	-	12.ITL		Garantire la tempestività nell'erogazione del trattamento accessorio e incentivi al personale secondo le indicazioni delle DD.CC.	Efficienza temporale	Adempimenti per la corresponsione del trattamento accessorio e incentivi al personale nei termini stabiliti.	N: N° adempimenti NOIPA effettuati tempestivamente D: N° adempimenti NOIPA da effettuare	%	-	≥80%
	FD	-	13.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.	Efficacia-quantità erogata	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	N.	≥ 1	≥ 1
LS5	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonia), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	14.ITL		Favorire ogni forma di coordinamento delle DIL allo scopo di agevolare tutte le attività finalizzate a raggiungere l'autonoma operatività informatica dell'INL ed alla sua gestione a regime.	Efficacia-quantità erogata	Azioni finalizzate al raggiungimento della completa autonomia informatica e alla successiva gestione ed evoluzione dei sistemi informativi dell'INL	N: N° interventi svolti D: N° interventi richiesti dalle DIL	%	-	90%
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	15.ITL	/a	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla trasparenza.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100%	100%

Linee strategiche	Obiettivi I livello		Obiettivi di II livello		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 2023
			15.ITL	/b	Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di anticorruzione.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100%	100%
	LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	16.ITL		Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	Efficacia-quantità erogata	Contributo per la realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	'N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	%	100%	100%
	FD	-	17.ITL		Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	Efficacia-quantità erogata	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%

Tabella 23 - Esito monitoraggio performance obiettivi IAM/ITL - anno 2023

I livello		Obiettivi di II livello			Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Punteggi 2023 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100%
Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)	/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione				
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 in relazione ai settori merceologici individuati come prioritari nel documento di programmazione.	Efficacia-quantità erogata	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; I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione; N - noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese; R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S - servizi alle imprese.	N: Somma* delle ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) in 6 dei 9 macrosettori di intervento D: Totale delle ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) avviate *Nella somma sono scartati i tre settori con valore inferiore.	100%
		1.ITL	/b	Assicurare una quota percentuale annua incrementale di ispezioni nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente.	Efficacia-quantità erogata	Dimensione aziendale (oltre 9 dipendenti).	N: N° ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) complessivamente avviate in aziende con personale dipendente oltre 9 dipendenti D: Totale delle ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) avviate	100%
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.	2.ITL		Effettuare un numero di accessi ispettivi non inferiore a quello attribuito dalla DIL di riferimento.	Efficacia-quantità erogata	Lotta al lavoro sommerso e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	N: N° accessi ispettivi (VO + VT + Autotrasporto) effettuati D: N° accessi ispettivi attribuiti dalla DIL	99,78%
FD	-	3.ITL	/a	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.	Efficacia-quantità erogata	Tutela dei lavoratori.	N: N° lavoratori tutelati nel 2023 D: Totale ispezioni (VO + VT + Autotrasporto) definite nel 2023	100%
FD	-	4.ITL	/a	Assicurare l'inserimento nell'applicativo INPS "Raccolta dati RSU" dei verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. riferiti al triennio 10/12/2020 - 10/12/2023 come previsto nella Convenzione MLPS-INL.	Efficacia-quantità erogata	Rappresentatività sindacale.	N: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2022 inseriti nell'applicativo INPS "Raccolta Elezioni RSU" D: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2022	100%
		4.ITL	/b		Efficacia-quantità erogata		N: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2023 inseriti nell'applicativo INPS "Raccolta Elezioni RSU" D: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. Periodo 2021-2023	98,09%
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 2023.	Efficacia-quantità erogata	Tutela contributiva.	N: N° pratiche contenenti un recupero contributivo D: N° pratiche di VO + Autotrasporto definite	94,56%
FD	-	6.ITL	/a	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 2023 (RI).	Efficacia-quantità erogata	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	100%

I livello		Obiettivi di II livello		Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Punteggi 2023 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100%	
Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)	/Sub.					Obiettivo II livello - Denominazione
		6.ITL	/b	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.	Efficacia-quantità erogata	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	100%
FD		7.ITL	/a	Assicurare l'operatività del "Processo Servizi all'utenza" e la tempestività nell'erogazione degli stessi.	Efficacia-quantità erogata	Continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.	N: N° provvedimenti emessi nell'anno di riferimento D: N° istanze presentate nell'anno di riferimento	100%
		7.ITL	/b		Efficienza temporale	Tempestività servizi all'utenza.	N: N° provvedimenti emessi nei termini nell'anno di riferimento D: N° istanze presentate nell'anno di riferimento	99,94%
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.	8.ITL		Organizzare e realizzare sul territorio di competenza, anche con il supporto della DIL di riferimento, iniziative di informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	Efficacia-quantità erogata	Informazione, prevenzione e promozione della legalità in materia di lavoro e legislazione sociale.	N° di iniziative effettuate per sede provinciale	99,24%
LS3.01	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	9.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.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° lavoratori in servizio	100%
FD		10.ITL		Assicurare la tempestività e la completezza delle comunicazioni destinate alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del Sistema HR di competenza degli Uffici territoriali.	Efficienza temporale	Completezza e tempestività delle comunicazioni alla DC Risorse Umane e degli aggiornamenti del sistema HR.	N: N. comunicazioni alla DC Personale/aggiornamenti Sistema HR effettuate entro 3 giorni dall'evento D: N° atti giuridici emessi	99,53%
LS4.01	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.	11.ITL	/a	Garantire la programmazione e il monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio territoriale, con relativa implementazione dei fascicoli elettronici sul SICOGI ENTI con la documentazione probatoria della spesa.	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	N: Importo speso (€) D: Importo assegnato (€)	100%
		11.ITL	/b		Garantire la tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGI ENTI con la documentazione appropriata.	N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare
		11.ITL	/c		Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti	93,94%

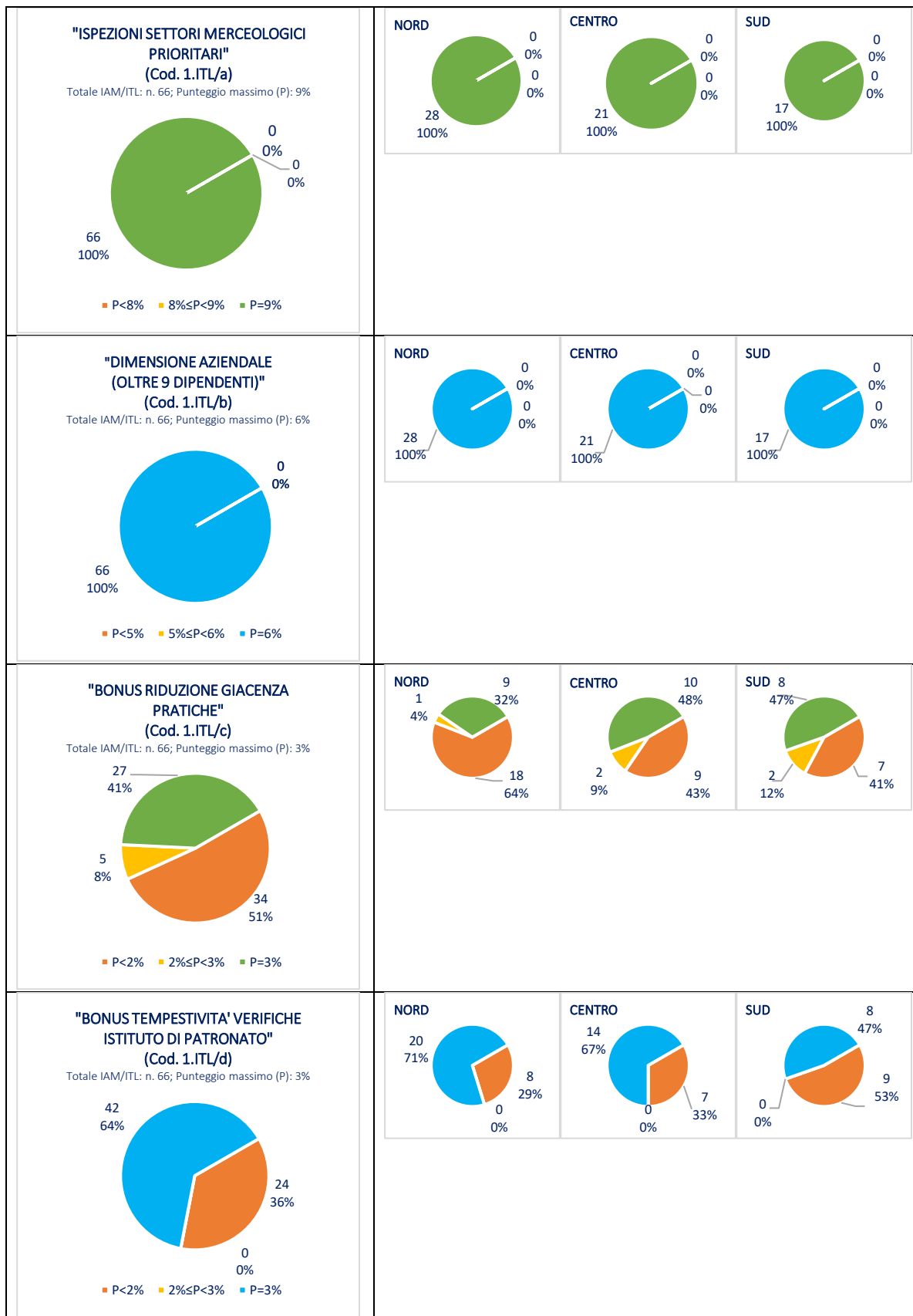
I livello		Obiettivi di II livello			Tipo	Indicatore	Modalità di misurazione	Punteggi 2023 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100%
Codice ob.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice ob. (cod. sc.)	/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione				
FD	-	12.ITL		Garantire la tempestività nell'erogazione del trattamento accessorio e incentivi al personale secondo le indicazioni delle DD.CC.	Efficienza temporale	Adempimenti per la corresponsione del trattamento accessorio e incentivi al personale nei termini stabiliti.	N: N° adempimenti NOIPA effettuati tempestivamente D: N° adempimenti NOIPA da effettuare	100%
FD	-	13.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.	Efficacia-quantità erogata	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	100%
LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonìa), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	14.ITL		Favorire ogni forma di coordinamento delle DIL allo scopo di agevolare tutte le attività finalizzate a raggiungere l'autonoma operatività informatica dell'INL ed alla sua gestione a regime.	Efficacia-quantità erogata	Azioni finalizzate al raggiungimento della completa autonomia informatica e alla successiva gestione ed evoluzione dei sistemi informativi dell'INL	N: N° interventi svolti D: N° interventi richiesti dalle DIL	100%
LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	15.ITL	/a	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione e al monitoraggio della trasparenza.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	100%
		15.ITL	/b	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	Efficacia-quantità erogata	Assolvimento degli adempimenti di competenza funzionali all'aggiornamento del PIAO (sottosez. "Anticorruzione e trasparenza").	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	100%
LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	16.ITL		Contribuire, per la parte di competenza, al grado di attuazione dell'attività di audit interno.	Efficacia-quantità erogata	Contributo per la realizzazione dell'attività di audit interno avviato dalla Direzione centrale.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti richiesti	100%
FD	-	17.ITL		Assicurare l'attuazione delle attività connesse alla normativa in materia di protezione dei dati.	Efficacia-quantità erogata	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%

I successivi grafici riportano, per ciascun obiettivo, i risultati conseguiti dagli IAM e 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 IAM/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 18 - Esito monitoraggio performance obiettivi IAM/ITL - anno 2023



<p>"LOTTA LAVORO SOMMERSO (ACCESSI ISPETTIVI)" (Cod. 2.ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 9%</p> <p>64 97%</p> <p>1 1% 1 1% 1 2%</p> <p>■ P<8% ■ 8%≤P<9% ■ P=9%</p>	<p>NORD</p> <p>27 96%</p> <p>1 4% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>20 95%</p> <p>0 0% 1 5%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>
<p>"TUTELA DEI LAVORATORI" (Cod. 3.ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 11%</p> <p>66 100%</p> <p>0 0%</p> <p>■ P<10% ■ 10%≤P<11% ■ P=11%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>
<p>"BONUS LAVORATORI TUTELATI" (Cod. 3.ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 6%</p> <p>63; 95%</p> <p>1; 2% 2; 3%</p> <p>■ P<5% ■ 5%≤P<6% ■ P=6%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>19; 90%</p> <p>1; 5% 1; 5%</p>	<p>SUD</p> <p>16; 94%</p> <p>0; 0% 1; 6%</p>
<p>"INSERIMENTO VERBALI ELETTORALI OO. SS. IN APPLICATIVO INPS RACCOLTA DATI RSU" (Cod. 4.ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 64; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>64 100%</p> <p>0 0%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>26 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>

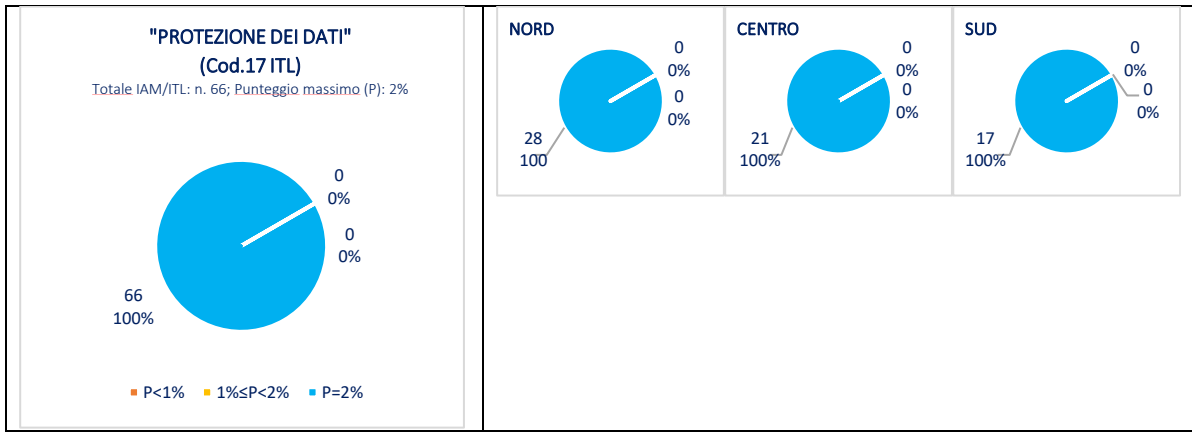
<p>"INSERIMENTO VERBALI ELETTORALI OO. SS. IN APPLICATIVO INPS RACCOLTA DATI RSU" (Cod.4 ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 64; Punteggio massimo (P): 3%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 2%</td> <td>59</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>2% ≤ P < 3%</td> <td>5</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>P = 3%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 2%	59	92%	2% ≤ P < 3%	5	8%	P = 3%	0	0%	<p>NORD</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 2%</td> <td>23</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>2% ≤ P < 3%</td> <td>3</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>P = 3%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 2%	23	88%	2% ≤ P < 3%	3	12%	P = 3%	0	0%	<p>CENTRO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 2%</td> <td>19</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2% ≤ P < 3%</td> <td>2</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>P = 3%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 2%	19	90%	2% ≤ P < 3%	2	10%	P = 3%	0	0%	<p>SUD</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 2%</td> <td>17</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2% ≤ P < 3%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>P = 3%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 2%	17	100%	2% ≤ P < 3%	0	0%	P = 3%	0	0%
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 2%	59	92%																																																	
2% ≤ P < 3%	5	8%																																																	
P = 3%	0	0%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 2%	23	88%																																																	
2% ≤ P < 3%	3	12%																																																	
P = 3%	0	0%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 2%	19	90%																																																	
2% ≤ P < 3%	2	10%																																																	
P = 3%	0	0%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 2%	17	100%																																																	
2% ≤ P < 3%	0	0%																																																	
P = 3%	0	0%																																																	
<p>"ISPEZIONI (DI VIGILANZA ORDINARIA E TECNICA) NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI" (Cod.4* ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 2; Punteggio massimo (P): 4%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 3%</td> <td>2</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3% ≤ P < 4%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>P = 4%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 3%	2	100%	3% ≤ P < 4%	0	0%	P = 4%	0	0%	<p>Trieste-Gorizia e Udine-Pordenone</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 3%</td> <td>2</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3% ≤ P < 4%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>P = 4%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>			Performance Range	Count	Percentage	P < 3%	2	100%	3% ≤ P < 4%	0	0%	P = 4%	0	0%																								
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 3%	2	100%																																																	
3% ≤ P < 4%	0	0%																																																	
P = 4%	0	0%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 3%	2	100%																																																	
3% ≤ P < 4%	0	0%																																																	
P = 4%	0	0%																																																	
<p>"ISPEZIONI (DI VIGILANZA ORDINARIA E TECNICA) NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI" (Cod.4* ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 2; Punteggio massimo (P): 2%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 1%</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>1% ≤ P < 2%</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>P = 2%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 1%	1	50%	1% ≤ P < 2%	1	50%	P = 2%	0	0%	<p>Trieste - Gorizia e Udine - Pordenone</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 1%</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>1% ≤ P < 2%</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>P = 2%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>			Performance Range	Count	Percentage	P < 1%	1	50%	1% ≤ P < 2%	1	50%	P = 2%	0	0%																								
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 1%	1	50%																																																	
1% ≤ P < 2%	1	50%																																																	
P = 2%	0	0%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 1%	1	50%																																																	
1% ≤ P < 2%	1	50%																																																	
P = 2%	0	0%																																																	
<p>"TUTELA CONTRIBUTIVA" (Cod.5 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 6%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 5%</td> <td>59</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>5% ≤ P < 6%</td> <td>6</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>P = 6%</td> <td>1</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 5%	59	89%	5% ≤ P < 6%	6	9%	P = 6%	1	2%	<p>NORD</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 5%</td> <td>25</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>5% ≤ P < 6%</td> <td>2</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>P = 6%</td> <td>1</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 5%	25	89%	5% ≤ P < 6%	2	7%	P = 6%	1	4%	<p>CENTRO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 5%</td> <td>19</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>5% ≤ P < 6%</td> <td>2</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>P = 6%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 5%	19	90%	5% ≤ P < 6%	2	10%	P = 6%	0	0%	<p>SUD</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance Range</th> <th>Count</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P < 5%</td> <td>15</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>5% ≤ P < 6%</td> <td>2</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>P = 6%</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Performance Range	Count	Percentage	P < 5%	15	88%	5% ≤ P < 6%	2	12%	P = 6%	0	0%
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 5%	59	89%																																																	
5% ≤ P < 6%	6	9%																																																	
P = 6%	1	2%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 5%	25	89%																																																	
5% ≤ P < 6%	2	7%																																																	
P = 6%	1	4%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 5%	19	90%																																																	
5% ≤ P < 6%	2	10%																																																	
P = 6%	0	0%																																																	
Performance Range	Count	Percentage																																																	
P < 5%	15	88%																																																	
5% ≤ P < 6%	2	12%																																																	
P = 6%	0	0%																																																	

<p>"CONCILIAZIONI MONOCRATICHE" (Cod.6 ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>66 100%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p>
<p>"SODDISFAZIONE UTENZA" (Cod.6 ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>66 100%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p>
<p>"CONTINUITA' EROGAZIONE SERVIZI UTENZA" (Cod.7 ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>66 100%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p>
<p>"TEMPESTIVITA' SERVIZI UTENZA" (Cod.7 ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>64 97%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>27 96%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p>	<p>SUD</p> <p>16 94%</p>

<p>"LEGALITA' LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE" (Cod.8 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 6%</p> <p>63 95%</p> <p>1 2% 2 3%</p> <p>■ P<5% ■ 5%≤P<6% ■ P=6%</p>	<p>NORD</p> <p>27 96%</p> <p>1 4% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>19 90%</p> <p>0 0% 2 10%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>
<p>"LAVORO A DISTANZA" (Cod.9 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 5%</p> <p>66 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p> <p>■ P<4% ■ 4%≤P<5% ■ P=5%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>
<p>"COMUNICAZIONE DC RISORSE UMANE E AGGIORNAMENTI SISTEMA HR" (Cod.10 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 5%</p> <p>65 98%</p> <p>1 2% 0 0%</p> <p>■ P<4% ■ 4%≤P<5% ■ P=5%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>20 95%</p> <p>1 5% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>
<p>"PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO SPESE FUNZIONAMENTO UFFICIO" (Cod.11 ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 2%</p> <p>64 97%</p> <p>0 0% 2 3%</p> <p>■ P<1% ■ 1%≤P<2% ■ P=2%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>16 94%</p> <p>0 0% 1 6%</p>

<p>"IMPLEMENTAZIONE FASCICOLI ELETTRONICI IN SICOGE ENTI" (Cod.11 ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 2%</p> <p>64 97% 2 3% 0 0%</p> <p>■ P<1% ■ 1%≤P<2% ■ P=2%</p>	<p>NORD</p> <p>26 93% 2 7% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21; 100% 0; 0% 0; 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100% 0 0% 0 0%</p>
<p>"TEMPESTIVITA' PAGAMENTI CREDITI COMMERCIALI" (Cod.11 ITL/c)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 2%</p> <p>62 94% 4 6% 0 0%</p> <p>■ P<1% ■ 1%≤P<2% ■ P=2%</p>	<p>NORD</p> <p>25 89% 3 11% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>16 94% 1 6% 0 0%</p>
<p>"TRATTAMENTO ACCESSORIO E INCENTIVI PERSONALE" (Cod.12 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>66 100% 0 0% 0 0%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100% 0 0% 0 0%</p>
<p>"GIACENZA RAPPORTI" (Cod.13 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 5%</p> <p>66 100% 0 0% 0 0%</p> <p>■ P<4% ■ 4%≤P<5% ■ P=5%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100% 0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100% 0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100% 0 0% 0 0%</p>

<p>"AUTONOMIA INFORMATICA" (Cod.14 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 3%</p> <p>66 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p> <p>■ P<2% ■ 2%≤P<3% ■ P=3%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>
<p>"TRASPARENZA" (Cod.15 ITL/a)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 2%</p> <p>66 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p> <p>■ P<1% ■ 1%≤P<2% ■ P=2%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>
<p>"ANTICORRUZIONE" (Cod.15 ITL/b)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 2%</p> <p>66 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p> <p>■ P<1% ■ 1%≤P<2% ■ P=2%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>
<p>"CONTRIBUTO ATTIVITA' AUDIT INTERNO" (Cod.16 ITL)</p> <p>Totale IAM/ITL: n. 66; Punteggio massimo (P): 2%</p> <p>66 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p> <p>■ P<1% ■ 1%≤P<2% ■ P=2%</p>	<p>NORD</p> <p>28 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>CENTRO</p> <p>21 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>	<p>SUD</p> <p>17 100%</p> <p>0 0% 0 0%</p>



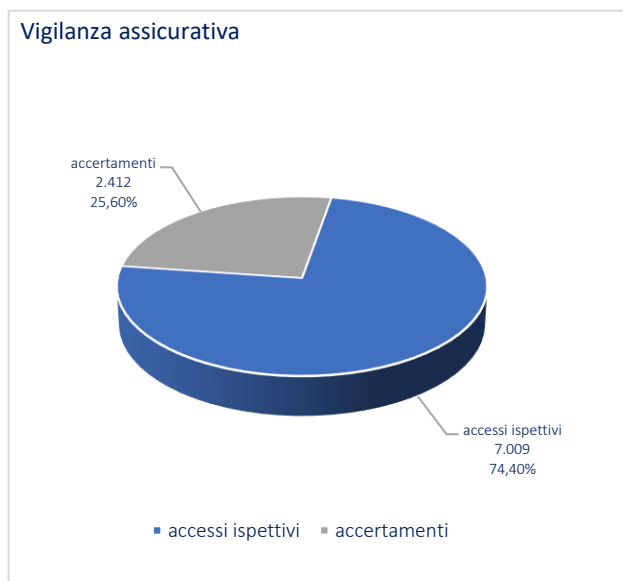
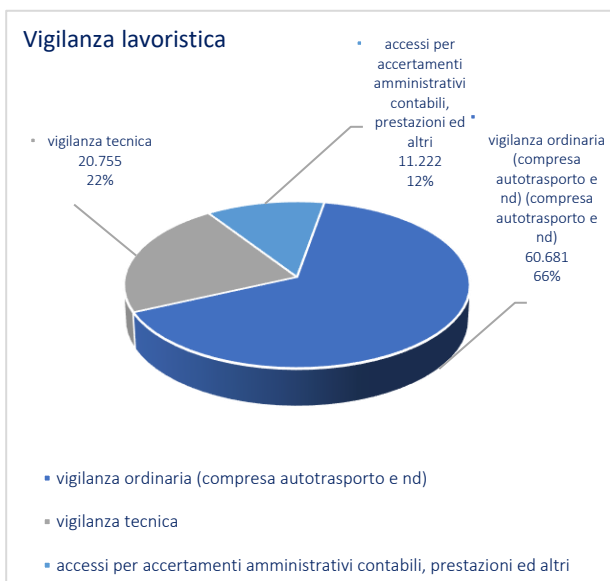
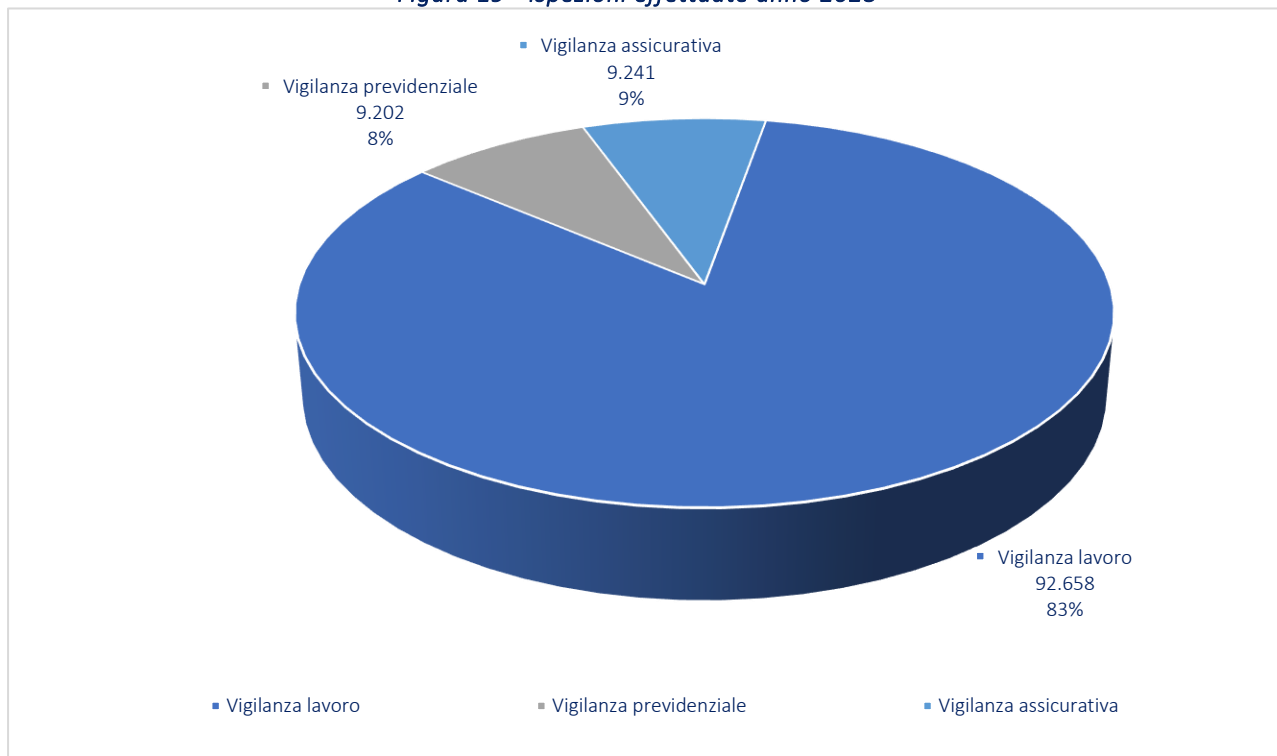
4.2.2.4 Risultanze della vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

Si illustrano a seguire i risultati degli accertamenti effettuati dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nello specifico, nel 2023 il personale ispettivo ha assicurato la realizzazione di un numero significativo di nuovi controlli, avviati nei confronti di 111.281 aziende, di cui:

- 92.658 controlli in materia di lavoro e di legislazione sociale (oltre l'83% del totale);
- 9.202 controlli in materia previdenziale (circa l'8% del totale);
- 9.421 controlli in materia assicurativa (circa il 9% del totale).

Figura 19 - Ispezioni effettuate anno 2023



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

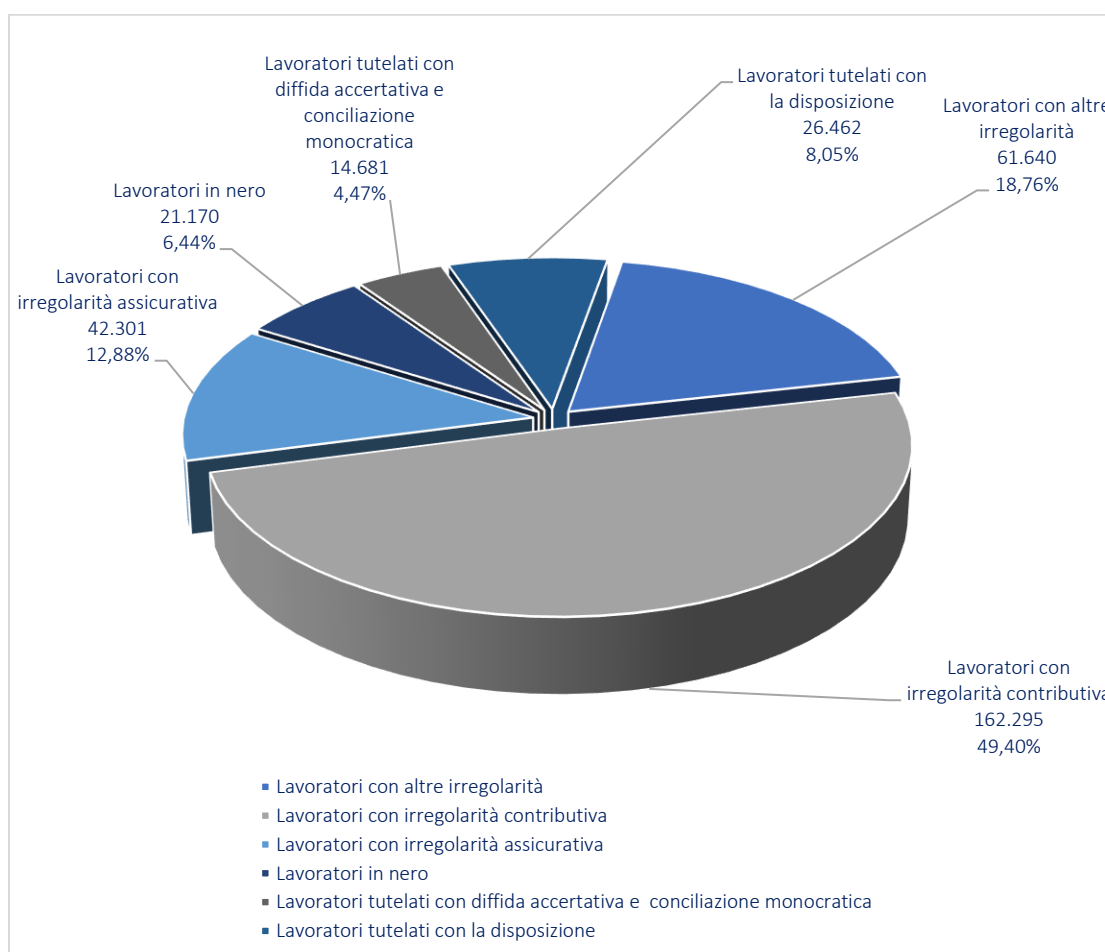
categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale (lavoratrici madri, minori e migranti), è stato raggiunto.

Nel 2023 sono state, infatti, definite 80.280 ispezioni e sono stati tutelati **328.549** lavoratori interessati da irregolarità, nel cui computo sono compresi:

- 21.170 lavoratori in “nero”, pari a oltre il 6% del totale degli irregolari;
- 14.681 lavoratori tutelati attraverso l’utilizzo degli istituti della conciliazione monocratica (6.038) e della diffida accertativa (8.643) ai sensi degli artt. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004;
- 26.462 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 € 1.221.170.667, ed ha portato a riscontrare illeciti nei confronti di 59.445 aziende, con un tasso di irregolarità pari al 74%.

Figura 20 - Illegalità nei rapporti di lavoro anno 2023

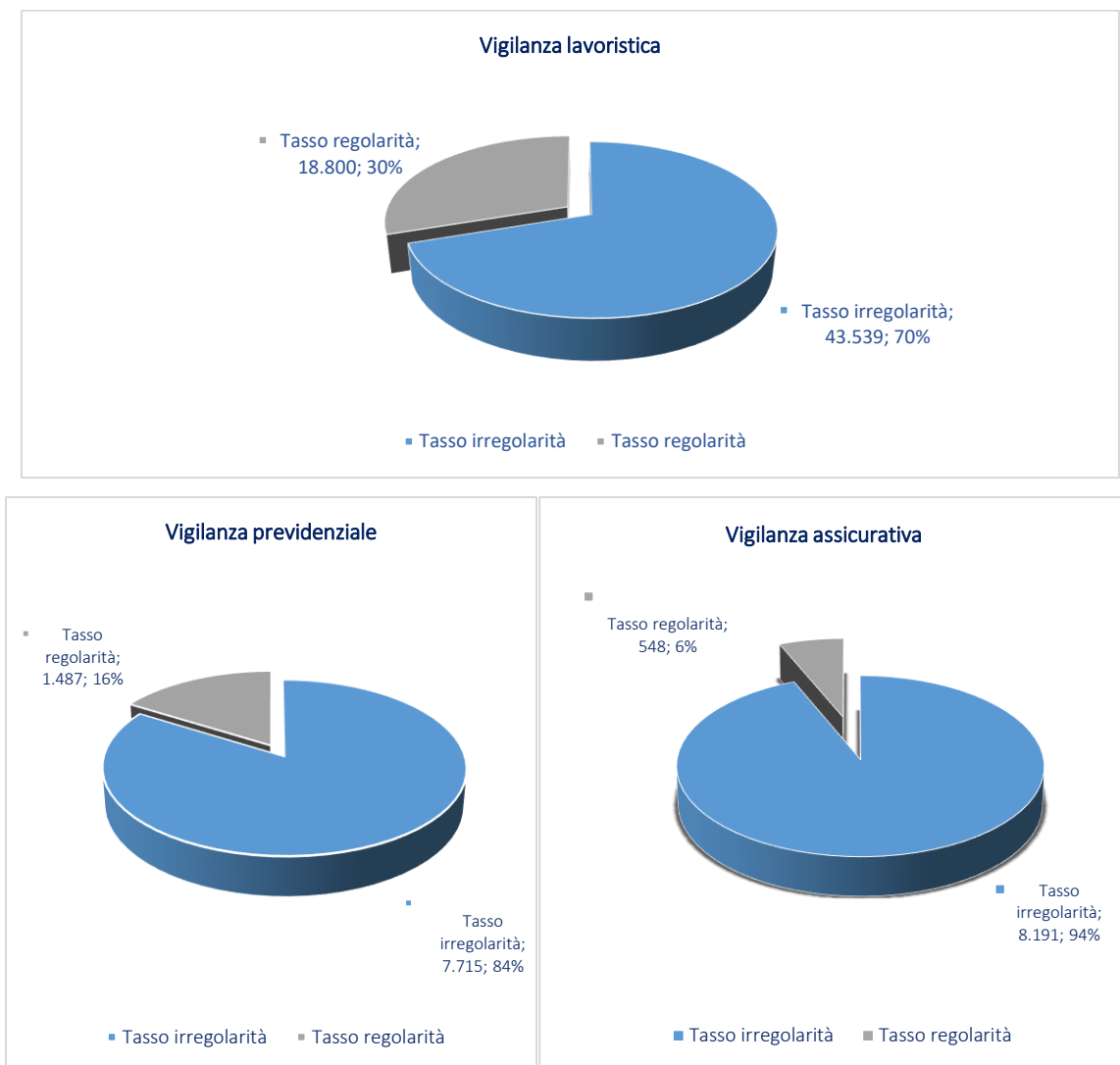


Le vigilanze definite hanno evidenziato una media di 4,1 posizioni lavorative tutelate, con recupero previdenziale per ogni azienda ispezionata pari a € 15.221.

Nell’ambito delle ispezioni definite:

- 62.339 (oltre il 78%) hanno riguardato la vigilanza in materia di lavoro, con una quota di irregolarità rilevata nel 70% dei casi esaminati;
- 9.202 (oltre l’11%) hanno riguardato la vigilanza in materia previdenziale, con tasso di irregolarità rilevato nell’ 84% dei casi esaminati;
- 8.739 (circa l’11%) hanno riguardato la vigilanza in materia assicurativa, con una percentuale di irregolarità rilevata nel 94% delle fattispecie esaminate.

Figura 21 - Tasso di irregolarità riscontrato anno 2023



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 (16.744 lavoratori interessati dalle violazioni, 970 dei quali extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno);
- caporalato e sfruttamento lavorativo (sono state individuate n. 3.208 vittime). Nell’ambito del progetto “A.L.T. Caporalato D.U.E.”, nell’anno 2023, sono state controllate 11.090 posizioni lavorative, di cui 2.722 risultate irregolari; il 40% dei lavoratori irregolari è risultato occupato in nero e 164 sono risultate vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo;
- illecite esternalizzazioni e interposizioni (11.448 posizioni lavorative irregolari individuate);
- distacco transnazionale (324 lavoratori interessati dalle violazioni);

- tutela delle categorie vulnerabili (970 extracomunitari privi di permesso di soggiorno ed occupati “in nero”; 126 minori irregolarmente occupati; 72 posizioni lavorative non coperte a svantaggio di lavoratori diversamente abili; 251 interventi a tutela di lavoratrici madri);
- orario di lavoro (12.681 lavoratori interessati dalle violazioni);
- corretta qualificazione dei rapporti di lavoro (2.109 lavoratori tutelati);
- salute e sicurezza (20.755 nuove ispezioni avviate, delle quali 17.812 con esito definito di cui 15.133 con esito irregolare).

Tra le attività rivolte a fenomeni e settori di particolare interesse o realtà produttive multilocalizzate, si evidenziano le vigilanze cooperative di lavoro (1.829 cooperative ispezionate di cui 945 risultate irregolari, pari al 51,67 % rispetto al 71% del 2022; accertamento dell’occupazione irregolare di 6.039 lavoratori, 302 dei quali occupati totalmente “in nero”, pari al 5% rispetto al 2,6 del 2022).

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 espositivo⁷⁰.

Sono stati realizzati monitoraggi semestrali inerenti le vigilanze effettuate nell’anno 2023 nei suddetti settori e sono state fornite indicazioni sulle modalità di rilevazione statistica, a seguito della sostituzione dell’applicativo ASIL e del relativo cruscotto vigilanze cooperative con il gestionale SMART.

L’Ispettorato ha, altresì, continuato a garantire lo svolgimento di tutte le attività di carattere accertativo tecnico e di verifica amministrativo-contabile, attivate a seguito di specifica richiesta da parte di alcune Direzioni generali del Ministero del Lavoro e Politiche sociali o altri Enti, e connesse all’attuazione sul territorio, da parte del Ministero, di interventi previsti a livello normativo, nonché di programmi e progetti finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei, compresi quelli ascrivibili al PNRR.

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

- 1.685 verifiche aventi ad oggetto l’indebita percezione di prestazioni previdenziali (ammortizzatori sociali, forme di sostegno al reddito, ecc.);
- 7.131 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.);
- 2.406 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.).

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

⁷⁰ Sono state ispezionate n. 557 aziende, 132 delle quali (24 %) sono risultate irregolari, nell’ambito di 63 eventi/siti (51 nel 2022), per 44 dei quali sono state accertate violazioni (con un’incidenza del 70%). Sono state oggetto di verifica 1.416 posizioni lavorative, di cui 42 relative a minori, 261 delle quali (pari al 18%) irregolari e, tra queste, 136 “in nero” (il 52% delle irregolari), e portati a recupero contributi e premi omessi/evasi per un importo di 16.178,14 €, e l’adozione di 72 sanzioni amministrative per un importo complessivo di 203.511,06 €, nonché di 78 provvedimenti di sospensione dell’attività imprenditoriale ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008, 71 dei quali (pari al 91%) revocati per intervenuta regolarizzazione degli illeciti e pagamento della cosiddetta “somma aggiuntiva”. Si deve inoltre tenere conto di ulteriori € 101.227,61 a titolo di sanzioni amministrative irrogate a seguito del procedimento di Prescrizione ai sensi del Dlgs 758/94.

In materia, sono state altresì fornite indicazioni e pareri al personale ispettivo.

È stata inoltre avviata una vigilanza straordinaria in materia di patronati on-line, con nota del 15.12.2023.

Nell'anno in esame, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione ex art. 15 L. 241/1990 sottoscritto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dalla Regione Siciliana, è stata inoltre organizzata e monitorata una Vigilanza straordinaria Patronati -Task Force Patronati Sicilia, sull'attività e sull'organizzazione di alcuni istituti di patronato e di assistenza sociale situati nelle province di Agrigento, Palermo, Ragusa, Siracusa, e Trapani, a completamento delle verifiche relative all'anno 2019, ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. c) della L. 152/2001. L'azione, avviata con la nota prot. 2454 del 6/04/2023, ha coinvolto 25 ispettori nel bimestre giugno-luglio 2023, producendo 186 accertamenti relativi a 25 sigle di patronato.

In materia di vigilanza nel settore dell'autotrasporto, sono state fornite indicazioni agli Uffici territoriali di ausilio agli interventi ispettivi ordinari 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 in relazione al subentro della fornitura dell'applicativo in uso per la lettura dei dati del cronotachigrafo digitale da parte del personale ispettivo 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. È stato fornito il supporto alle competenti strutture del MEF e dell'Istituto poligrafico e zecca dello Stato (IPZS), in merito all'aggiornamento del modello degli attestati del conducente, con le opportune interlocuzioni anche con la Direzione Generale della Mobilità e dei Trasporti in seno alla Commissione europea. Sono state fornite indicazioni al personale ispettivo sul corretto codice di tributo da utilizzare in sede di accertamento delle violazioni in materia di distacco dei conducenti, assicurando, con riguardo ai conducenti extra-comunitari, anche il consueto contributo alla redazione della circolare congiunta di attuazione della programmazione dei flussi migratori.

Si è provveduto inoltre all'adempimento normativo di cui all'art. 25, comma 2, del D.M. 29 marzo 2022, in relazione all'attività di vigilanza sulle imprese sociali ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 112, trasmettendo alla competente Direzione del Ministero del Lavoro l'elenco di dipendenti dell'INL in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, co. 2, art. 8, co. 3 e art. 7, co. 7 del citato D.M. ed i necessari elementi informativi utili ai fini della iscrizione del suddetto personale nell'elenco dei controllori, sezione relativa ex art. 7, comma 2 lett. a) del medesimo D.M., con riserva di ulteriori aggiornamenti.

In relazione alla partecipazione dell'INL alla Cabina di Regia – Rete del lavoro agricolo di qualità, ai sensi dell'art. 6 del DL 91/2014 e ss. mm. ii., in materia di agricoltura, contrasto al lavoro nero ed al fenomeno del caporalato, ed alla conseguente attività di coordinamento degli Uffici sul territorio sono state emesse 41 note agli Uffici INL e della Regione Sicilia per consentire l'attività istruttoria della Cabina e 21 note alla stessa Cabina per il riscontro delle risultanze delle verifiche effettuate.

Inoltre, ai fini dell'aggiornamento dell'elenco delle imprese agricole che partecipano alla Rete del lavoro agricolo di qualità, e per la verifica della permanenza dei requisiti di iscrizione previsti dall'art. 6 D.L. 91/2014, sono stati richiesti agli Uffici monitoraggi su un campione

estratto dalla Cabina di regia di aziende già iscritte, nonché sulle aziende iscritte alla Rete a fronte di accertamenti ispettivi o giudiziari non ancora definiti, trasmettendo i risultati alla Cabina di Regia.

È stata assicurata la partecipazione in rappresentanza dell'INL, alle riunioni della Cabina di regia - Rete lavoro agricolo di qualità per un totale di 7 riunioni.

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 760 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 sociale⁷¹.

Nel 2023 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 caporalato a danno dei lavoratori migranti così come previsto dal Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022), mediante l'attuazione del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E." in continuità con i 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 del progetto A.L.T. Caporalato D.U.E.:

- o Progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E."
 - task force nei territori della DIL Nord con controlli nei confronti di 394 aziende agricole, 60 delle quali risultate irregolari (su 89 verifiche definite), verifica delle posizioni di 2.496 lavoratori, 1.365 provenienti da Paesi extra-Ue. All'esito degli accertamenti sono state rilevate irregolarità riferite a 513 lavoratori dei quali 156 in nero. 84 lavoratori sono risultati privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati adottati 86 provvedimenti di sospensione dell'attività, sono state rilevate 375 violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono state individuate 77 vittime di caporalato con il deferimento di 29 persone all'A.G.;
 - task force nei territori della DIL Centro con controlli nei confronti di 308 aziende agricole, 52 delle quali risultate irregolari (su 63 verifiche definite), verifica delle posizioni di 1.654 lavoratori, 1.365 provenienti da Paesi extra-Ue. All'esito degli accertamenti sono state rilevate irregolarità riferite a 434 lavoratori dei quali 268 in nero. 107 lavoratori sono risultati privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati adottati 103 provvedimenti di sospensione dell'attività, sono state rilevate 261 violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono state individuate 57 vittime di caporalato con il deferimento di 12 persone all'A.G.;
 - task force nei territori della DIL Sud con controlli nei confronti di 1.208 aziende agricole, 337 delle quali risultate irregolari (434 verifiche definite), verifica delle posizioni di 6.940 lavoratori, 2.080 provenienti da Paesi extra-Ue. All'esito degli accertamenti sono state rilevate irregolarità riferite a 1.775 lavoratori dei quali 659 in nero. 125 lavoratori sono risultati privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati adottati 260 provvedimenti di sospensione dell'attività, sono state rilevate 347 violazioni in materia di salute e sicurezza

⁷¹ Le iniziative sono state rivolte ai tradizionali stakeholder (565) e agli istituti scolastici (103), alle quali ha partecipato una platea di 49.821 destinatari.

nei luoghi di lavoro. Sono state individuate 30 vittime di caporalato con il deferimento di 11 persone all'A.G.;

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 2023* dell'INL, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ispettorato⁷².

4.3 Obiettivi di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

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 pubblica⁷³.

In particolare, nel corso del 2023, l'INL ha ulteriormente portato avanti le attività necessarie per il raggiungimento della piena autonomia ICT rispetto ai servizi in avalimento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

In particolare, sul piano infrastrutturale è proseguito il progetto di migrazione delle diverse componenti architetture funzionali alla piena operatività dell'Ispettorato, nell'ambito del quale è stata portata a termine, nel mese di marzo 2023, l'attivazione del servizio SIP Trunk, con la migrazione delle numerazioni telefoniche in uso a tutte le sedi INL e la migrazione del servizio di fonia dalla tecnologia skype for business, precedentemente in uso presso il Ministero del Lavoro, alla nuova piattaforma Teams Voice integrata in Microsoft Teams di INL, concludendo in tal modo la migrazione dell'infrastruttura ICT. Contestualmente, al fine di utilizzare al meglio la nuova piattaforma, è stato effettuato l'acquisto di nuove cuffie certificate per l'uso dei Microsoft Teams, in sostituzione dei precedenti telefoni skype non compatibili con Teams.

Nel mese di gennaio 2023 il servizio di file share (già migrato dall'infrastruttura MLPS nel mese di giugno 2022) è stato trasferito sulla nuova piattaforma sharepoint online, rendendone possibile l'utilizzo anche in regime di lavoro agile.

Durante il 2023, nell'ambito dell'evoluzione delle proprie infrastrutture tecnologiche, l'INL ha completato la migrazione dalla tecnologia IBM ICP alla tecnologia Azure AKS in ragione dei considerevoli risparmi economici, maggiore flessibilità ed efficienza che quest'ultima offre sull'infrastruttura Cloud Azure di INL.

È stato, inoltre, realizzato il sito di Disaster Recovery (individuato presso la sede dell'ITL di Piacenza come compromesso ottimale tra rischio sismico del territorio, condizioni e tipologia dell'immobile, stato del contratto di locazione, distanza dal sito primario di Roma), finalizzato a garantire la continuità operativa delle componenti network, fonia e pdl per le sedi dell'amministrazione, nonché l'attivazione della connettività "Express Route" per un accesso efficiente ai sistemi ed ai servizi presenti in Cloud Azure di INL.

Per garantire la piena operatività della propria infrastruttura, sia per gli ambienti cloud che per le postazioni di lavoro digitali, INL ha altresì provveduto ad effettuare il rinnovo dei servizi e delle licenze software necessarie per componenti middleware, servizi di business productivity, advanced communication, gestione identity, security and threat management (fra

⁷² Consultabile al seguente link: [Rapporti annuali sull'attività di vigilanza](#).

⁷³ Ai sensi del D.M. n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

cui in particolare, licenze software IBM, Enterprise Agreement Microsoft, Azure monetary commitment, Microsoft Unified support etc.).

È stato, inoltre, avviato il contratto esecutivo stipulato in adesione all'accordo quadro IaaS&PaaS – lotto 8, per l'acquisizione dei servizi professionali necessari nel biennio 2023-2024 per la conduzione sistemistica dell'infrastruttura cloud e digital workplace di INL, per il monitoraggio e presidio di sicurezza ICT, nonché per il supporto alle progettualità evolutive dell'infrastruttura INL necessarie per gli sviluppi applicativi in corso: particolare attenzione è stata posta sulle tematiche di sicurezza informatica, portando avanti le linee progettuali relative all'attivazione del sistema "Defender for Endpoint" per la protezione avanzata delle postazioni di lavoro fisse e mobili assegnate ai dipendenti INL, alla predisposizione del sistema Intune/MDM per il controllo dei device mobili (telefoni smartphone BYOD e aziendali – la cui fornitura è stata avviata con l'adesione alla Consip Telefonia mobile 9 nel mese di novembre 2023), all'implementazione delle configurazioni necessarie per l'attivazione dell'autenticazione a due fattori (Azure MFA), per incrementare il livello di sicurezza dell'accesso ai sistemi informatici INL da rete esterna, all'integrazione delle componenti di security for Exchange e delle componenti in cloud mediante Azure Sentinel.

A partire dal mese di ottobre è stata avviata, sempre nell'ambito del contratto in parola, una attività progettuale mirata all'implementazione del modello di sicurezza basato sul NIST Framework, per migliorare ulteriormente il presidio della sicurezza informatica per le infrastrutture tecnologiche dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nel corso dell'anno è stato avviato il piano di ammodernamento tecnologico dell'infrastruttura di rilevazione delle presenze del personale, con la sostituzione dei lettori badge ormai obsoleti in circa la metà delle sedi INL. È stata, inoltre, portata avanti la progettualità per la realizzazione di una rete wifi moderna e performante per la sede centrale INL nell'ambito della convenzione Consip "Reti Lan 7". A seguito dell'adesione all'accordo quadro "sicurezza da remoto", è stato effettuato il rilascio della firma digitale remota per tutto il personale di area terza, in sostituzione di quelle via via in scadenza.

Nei mesi di maggio-giugno 2023 è stato effettuato un vulnerability assessment globale sulle componenti infrastrutturali in cloud Azure e sulle componenti on premise presso il centro stella di Roma ed il sito di Disaster recovery di Piacenza, all'esito del quale sono state rilevate ed implementate le remediation necessarie a garantire una corretta postura di sicurezza dei sistemi ICT dell'INL.

Nel mese di giugno 2023 l'Ufficio competente ha curato l'affidamento di un servizio di manutenzione della rete LAN per tutte le sedi INL, per garantire l'intervento tempestivo nel caso di guasti o altri interventi di manutenzione evolutiva o correttiva. Contestualmente, l'Ufficio ha curato l'acquisto di una fornitura di 370 switch per la sostituzione degli apparati guasti, difettosi o obsoleti presenti nelle sedi INL.

Nel corso del mese di settembre 2023 sono stati svolti ulteriori specifici assessment di sicurezza sulle piattaforme Office365, Active Directory e relative componenti network, nonché l'attivazione dei sistemi "Defender for Identity" e "Defender for Server".

In riferimento all'acquisizione di dispositivi informatici per le necessità del personale INL, nel mese di settembre è stato effettuato l'acquisto di 1.394 pc portatili in adesione all'Accordo quadro Consip "personal computer portatili, workstation e chromebook".

Nel mese di ottobre è stato effettuato l'adeguamento del piano dei fabbisogni relativo al servizio di connettività di rete per le sedi INL, al fine di adeguare la capacità delle linee dati delle

sedi INL, nonché per estendere il contratto a tutto il 2024 come da indicazioni di Consip relativamente alla proroga del relativo contratto quadro SPC connettività.

Per quanto attiene alle componenti applicative, nel corso del primo trimestre dell'anno 2023 è stato avviato in produzione il nuovo sito istituzionale e la nuova area Intranet, quest'ultima realizzata con risorse in house, ed è stato completato il refactoring degli applicativi residenti presso l'infrastruttura del MLPS, con porting dei relativi dati, non oggetto di reingegnerizzazione, completando così la separazione dalla struttura informatica del Ministero e in particolare:

- *Refactoring cruscotti delocalizzazione call center, dimissioni volontarie e distacco transnazionale;*
- *Refactoring convalida dimissioni protette ex articolo 55, comma 4 del D.lgs. n. 151/2001;*
- *Refactoring comunicazione inizio attività (legge 12/79);* in questo caso il servizio è stato telematizzato ed esposto sul nuovo "Portale dei Servizi".

La separazione dall'infrastruttura del Ministero ha reso, inoltre, necessaria la realizzazione di servizi per la gestione automatizzata degli accessi del personale dell'Ispettorato al portale "Servizi.Lavoro".

Sono proseguite le evoluzioni necessarie dei moduli applicativi afferenti alla programmazione delle attività ispettive, alla gestione delle Richieste di Intervento e delle Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, D.lgs. n. 124/2004 e alla gestione delle pratiche ispettive, già reingegnerizzati nel corso del 2022 e messi in esercizio nel mese di dicembre dello stesso anno. In conseguenza di tali attività si è proceduto alla revisione del sistema di reportistica ASIL con il nuovo sistema ASIL2, in relazione alla quale è stata effettuata anche la migrazione dei dati provenienti dal precedente sistema. Allo stesso modo sono proseguite le evolutive sui moduli di gestione delle risorse umane (HR) conseguenti alla completa reingegnerizzazione (con incremento delle funzionalità disponibili) del sistema del Ministero, GL-Pers.

Nel corso del 2023 è stato, inoltre, avviato il nuovo Portale dei Servizi dell'Ispettorato. Questo, accessibile tramite SPID/CIE, costituisce l'ambiente entro il quale verranno resi disponibili i servizi telematizzati offerti agli utenti esterni. Inoltre, è stato realizzato il "Cruscotto Forza Ispettiva", report che, raccogliendo i dati dai moduli applicativi "Organigramma" e "Anagrafica Dipendenti", calcola il c.d. Full Time Equivalente (FTE) ispettivo riducendo le richieste agli Uffici territoriali e permettendo di avere costante contezza della forza ispettiva dell'Ispettorato. Infine, altri interventi evolutivi delle componenti applicative già sviluppate nell'ambito dell'attuale progetto di digitalizzazione si sono resi necessari a seguito della migrazione dell'infrastruttura INL verso Microsoft Azure e della sostituzione di alcune componenti di middleware, nonché per effetto della riorganizzazione conseguente al D.D. 49 del 27.07.2023.

Inoltre, sono state avviate attività di progettazione e sviluppo che troveranno complemento nel 2024 e in particolare:

- Modifiche al sistema di ricezione delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) in base ai nuovi standard forniti dal Ministero;
- Adesione al circuito pagoPA. L'effettivo utilizzo di tale circuito è subordinato alle modifiche dei sistemi che gestiscono i processi di emissione delle sanzioni e alla messa a disposizione, da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, dei conti correnti di competenza sul circuito in questione.
- Progettazione e realizzazione dei moduli applicativi per la gestione digitale della sospensione di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 81/08. La stessa verrà completata nel corso del 2024.

- Completamento del nuovo sistema di protocollo informatico. Lo stesso verrà rilasciato in produzione, nel corso del biennio 2024/2025, a seguito del completamento dei moduli afferenti alla gestione documentale;
- Progettazione e realizzazione del Portale Nazionale del Sommerso di cui DL 36/22, convertito con modificazioni dalla Legge n. 79/22. Le attività hanno incluso anche lo sviluppo di un applicativo di monitoraggio di acquisizione dei flussi. Sono proseguiti i test finalizzati all'integrazione dei sistemi informatici dei soggetti cooperanti al PNS (in particolare con INAIL e INPS) il cui avvio è subordinato all'integrazione degli altri soggetti cooperanti;
- Progettazione e sviluppo di servizi di interoperabilità, esposti tramite PDND, per la costituzione del Fascicolo Virtuale dell'Operatore (FVOE).

Per quanto attiene alla informatizzazione dell'INL, in un'ottica di continua evoluzione, si è reso necessario adeguare il progetto di digitalizzazione attraverso l'implementazione della governance applicativa. In tale contesto, pertanto, deve essere letta la progettazione e realizzazione di un sistema di monitoraggio delle componenti applicative finalizzato al troubleshooting e l'implementazione e l'utilizzo di strumenti di DevOps con gestione automatizzata dei rilasci (pipeline di build e deploy). In relazione agli strumenti di DevOps, si evidenzia, infatti, che tutto il nuovo parco applicativo è residente in cloud e sviluppato secondo una architettura a microsistemi, architettura aderente alla strategia cloud delineata da AGID.

Infine, atteso che l'architettura del PNS è basata sul modello di interoperabilità definito da AgID, sono in corso verifiche finalizzate ad esporre i servizi di scambio dati in parola tramite la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND).

Si sottolinea che, i dati che andranno a confluire nel PNS saranno resi visibili attraverso cruscotti di consultazione e analisi di intelligence ad uso del personale ispettivo da realizzare nel corso del biennio 2024/2025, compatibilmente con gli ulteriori impegni derivanti dalle recenti disposizioni di legge.

Con riferimento, poi, alla banca dati di cui all'articolo 99, comma 1bis, del D. Lgs. n. 81/2008 come modificato dall'articolo 13 D.L. n. 146/2021, tenuto conto delle complessità legate all'attuale utilizzo da parte delle Regioni di sistemi gestionali in relazione alle notifiche preliminari, è stato necessario procedere ad un ulteriore approfondimento con il sistema delle Regioni, per il tramite della Direzione competente, atteso che i sistemi gestionali rispetto ai quali si dovrebbe garantire l'interoperabilità prevista dalla norma risultano essere diversi l'uno dall'altro e richiedono, pertanto, interventi finalizzati alla realizzazione di servizi di interoperabilità anche eventualmente tramite la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND).

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 2023-2025, nonché dei risultati conseguiti nell'anno in esame.

Tabella 24 - Azioni per la digitalizzazione dell'INL

AZIONI PER LA DIGITALIZZAZIONE DELL'INL													
COD.	OBIETTIVO	ATTO DI RIFERIMENTO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE					U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.	
				U.M.	BASELINE (%)	TARGET (%)							CONSUNTIVO (%)
					2022	2023	2024	2025					al 31/12/2023
OT1.1	Reingegnerizzazione del sito istituzionale INL	Convenzione MLPS-INL	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).	%	60%	80%	100%	-	80%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT1 /LS5
OT1.2	Implementazione autonomia INL dai servizi informatici MLPS	Convenzione MLPS-INL	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.	%	80%	100%	-	-	100%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT1
OT1.3	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	%	85%	100%	-	-	100%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS. / DC Vigilanza	Utenti interni/ Enti e istituzioni	OT1
OT1.4	Avvio dei moduli applicativi per la gestione e statistazione delle attività ispettive	Convenzione MLPS-INL	Rilascio di ulteriori moduli applicativi gestionali per le ispezioni del lavoro. Sviluppo del nuovo sistema di monitoraggio e statistazione delle attività ispettive.	%	70%	80%	90%	95%	90%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni	OT1/LS5
OT1.5	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.	%	80%	90%	100%	-	90%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni	OT1
OT1.6	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).	%	70%	90%	100%	-	90%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni	OT1
OT1.7	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	%	40%	60%	80%	85%	60%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS. / DC Vigilanza	Utenti interni/ Enti e istituzioni	OT1

OT1.8	Gestione della conduzione del parco applicativo dell'INL	-	Gestione delle segnalazioni degli utenti.	%	90%	90%	90%	-	90%	Ufficio III DC IT.PS.	-	Utenti interni	OT.1
			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).										
OT1.9	Completamento sviluppi applicativi in ambito HR	-	Completamento modulo presenze per gestione lavoro agile.	%	80%	90%	100%	-	90%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni	OT1
			Completamento del modulo Organigramma.										
			Completamento dei moduli "Agende".										

4.4 Obiettivi di accessibilità fisica e digitale

L'INL ha intrapreso un percorso volto a garantire la piena accessibilità digitale dei propri sistemi informatici al fine di rendere i servizi erogati e le informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.). La possibilità di erogare servizi da remoto, ovvero tramite il portale istituzionale, consente, infatti, a tutti gli utenti di poter fruire dei servizi erogati scegliendo tra i diversi canali disponibili, anche a coloro che non sono in condizione di poter accedere agli sportelli fisici. A tal riguardo, l'INL ha garantito nel 2023 la digitalizzazione del servizio di Comunicazione inizio adempimenti in materia di lavoro ex art. 1, L. n. 12/1979.

Tra le azioni intraprese al fine di garantire la piena accessibilità digitale in conformità a quanto previsto dall'AGID⁷⁴, l'Agenzia ha avviato nei primi mesi del 2023 il nuovo sito istituzionale, creato nel 2022 a seguito dell'analisi focalizzata anche all'identificazione dei principali punti di miglioramento dell'usabilità e dell'accessibilità del portale e delle app mobili di riferimento (semplicità di consultazione, qualità, omogeneità ed interoperabilità). Al riguardo si sottolinea che per il sito INL è stato implementato un software di "screen reader" che traduce il contenuto o i dati in un formato funzionale alle esigenze dell'utente e con cui interagire.

In considerazione delle numerose e molteplici attività che svolge, l'Agenzia garantisce il presidio sul territorio nazionale attraverso un'ampia e articolata struttura organizzativa composta da 99 immobili, presso i quali operano i diversi uffici dell'Agenzia, a titolo gratuito o in locazione passiva da soggetti pubblici e privati.

Ciò rende il tema della piena accessibilità fisica particolarmente rilevante per l'Agenzia e al fine di promuovere la stessa, l'INL persegue, nell'iter di acquisizione di nuovi immobili e di contrattualizzazione delle locazioni di beni demaniali, pubblici e privati, anche il requisito di conformità dei locali alla normativa vigente finalizzata al superamento delle barriere architettoniche⁷⁵

Inoltre, in presenza di criticità rilevate in merito all'accessibilità presso alcune sedi acquisite prima dell'entrata in vigore della normativa vigente, in particolare di proprietà demaniale e FIP, trattandosi di interventi di messa a norma di tipo straordinario, contrattualmente non imputabili al conduttore, l'INL, previa segnalazione alla proprietà, verifica costantemente la disponibilità e la tempestività ad eseguire gli interventi di messa a norma e in caso di impossibilità di esecuzione degli stessi si attiva al fine di individuare sedi alternative adeguate.

⁷⁴ In risponderenza 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.

⁷⁵ 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.

Tabella 25 - Azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

AZIONI PER LA PIENA ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE															
COD.	OBIETTIVO	ATTO DI RIFERIMENTO	INDICATORE								U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.	
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE		TARGET		CONSUNTIVO (%)					
						2022	2023	2024	2025	al 31/12/2023					
OT2.1	Garantire la piena accessibilità del sito istituzionale da parte degli utenti con disabilità tramite apposita strumentazione (conformità con il software screen- reader)	Linee Guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici	Realizzazione della sezione informativa del portale INL e relativo aggiornamento	Fatto/Non Fatto	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT2	
OT2.2	Rendere l'Ispettorato sempre più "telematico", tramite la possibilità di erogare servizi da remoto nel nuovo portale istituzionale.	Agenda Digitale, Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione - AgID (Aggiornamento 2021-2023)	Digitalizzazione dei servizi al pubblico	Percentuale dei servizi al pubblico digitalizzati	%	5%	8%	10%	12%	4,7%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT2	
OT3.1	Garantire la totale accessibilità fisica degli immobili istituzionali	L.13/89 e successive modifiche ed integrazioni	Azioni volte alla rilevazione dello stato di fatto dei requisiti di accessibilità fisica delle sedi dell'INL	Fatto/non fatto	SI/No	SI	SI	-	-	SI	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Sedi territoriali	Sedi territoriali	OT3	
			Promozione e coordinamento delle attività degli Uffici territoriali.	Fatto/non fatto	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	DIL	-	Sedi territoriali		
			Azioni volte alla risoluzione delle criticità	N: N° richieste o attività risolutive D: N° edifici con criticità	%	-	33%	66%	100%	52%	DIL	Sedi territoriali	Utenti interni/esterni		
			Azioni volte alla ricerca di soluzioni alternative	N: N° attività di nuova ricerca immobile D: N° edifici con criticità	%	-	33%	66%	100%	70%	DIL	Sedi territoriali	Utenti interni/esterni		
OT3.2	Acquisizione di immobili conformi alla normativa vigente in materia di superamento delle barriere architettoniche	Art. 27, comma 4 del D.L. 6 dicembre 2011, n.201	Azioni volte al rispetto delle prescrizioni normative nell'acquisizione di nuovi immobili in locazione passiva	N: N° edifici acquisiti in locazione passiva rispondenti ai criteri di accessibilità D: N° edifici acquisiti nel corso dell'anno	%	100%	100%	100%	100%	100%	DIL	-	Utenti interni/esterni	OT3	

4.5 Gli obiettivi di risparmio ed efficientamento energetico

Le strategie dell’Agenzia sono in linea, altresì, con gli adempimenti previsti dal legislatore in materia di risparmio ed efficientamento energetico.

L’Agenzia riconosce, pertanto, l’importanza della tematica relativa ai cambiamenti climatici, alle emissioni di CO₂, all’inquinamento dell’aria e dell’acqua e agli sprechi delle risorse naturali; pertanto, nonostante operi in un settore a basso impatto ambientale, promuove l’integrazione degli aspetti ambientali nei processi organizzativi, al fine di gestire correttamente l’utilizzo delle risorse e ridurre gli impatti ambientali diretti e indiretti, favorendo, in primis, politiche di approvvigionamento sostenibile dei prodotti e dei servizi.

La crisi energetica internazionale iniziata nel 2022, che ha determinato un incremento dei prezzi di fornitura del gas ed una riduzione delle quantità disponibili, ha ulteriormente sensibilizzato l’opinione pubblica sul risparmio e l’efficientamento energetico, con la conseguente necessità del legislatore di intervenire con apposite disposizioni normative.

La Pubblica Amministrazione con il suo elevato numero di dipendenti, enti ed edifici diffusi in modo capillare sull’intero territorio nazionale, rappresenta un settore strategico per contribuire al piano di risparmio energetico e di uso razionale e intelligente del gas e dell’energia.

L’INL, con i suoi oltre 5.000 dipendenti e quasi 100 edifici in locazione dislocati nel territorio nazionale di competenza, contribuisce con le altre Amministrazioni, seppur in minima parte, al consumo delle fonti energetiche (luce e gas); pertanto, anche alla luce delle recenti indicazioni del Dipartimento della Funzione pubblica, l’INL definisce nel presente documento di programmazione le azioni per la sostenibilità ambientale, e, in particolare, per il risparmio e l’efficientamento energetico.

Le principali iniziative per una corretta ed efficace gestione ambientale riguardano:

- ricerca, in prossimità delle scadenze contrattuali, di immobili da acquisire in locazione privilegiando i criteri di sostenibilità legati alle prestazioni ambientali della struttura: efficienza termica, efficienza elettrica, forniture ecologiche, raggiungibilità, ecc...;
- acquisto di prodotti e servizi a ridotto impatto ambientale (Acquisti Pubblici Verdi o GPP), nelle categorie merceologiche previste dai Criteri Ambientali Minimi;
- gestione dei consumi energetici e gestione dei rifiuti e della raccolta differenziata;
- sensibilizzazione dei dipendenti al risparmio energetico, alla raccolta differenziata dei rifiuti, alla riduzione del consumo di plastica e, più in generale, ad un uso più consapevole delle risorse, con attività di comunicazione e informazione;
- iniziative di promozione della mobilità sostenibile (lavoro agile).

In particolare, in materia di efficientamento energetico, l’INL prevede di avviare un programma di azioni con l’obiettivo di ridurre la percentuale di consumi delle fonti energetiche, laddove possibile.

Tabella 26 - Azioni per la sostenibilità ambientale

AZIONI PER LA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE														
AREE DI INTERVENTO	COD	OBIETTIVO	INDICATORE								U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE		TARGET		CONSUNTIVO (%)				
						2022	2023	2024	2025	al 31/12/2023				
Efficientamento energetico	OT4.1	Ridurre i consumi energetici (elettricità, gas) anche tramite l'attuazione di iniziative di efficientamento energetico, ove possibile, e promuovere e coordinare le sedi territoriali nella ricerca di immobili da acquisire in locazione, privilegiando i criteri di sostenibilità legati alle prestazioni ambientali della struttura (efficienza termica, efficienza elettrica, forniture ecologiche, raggiungibilità, ecc.).	Grado di attuazione di iniziative per il consumo sostenibile delle risorse naturali.	Studio di fattibilità per individuazione sedi su cui intervenire	Si/No	-	SI	SI	SI	SI	DIL	Uffici territoriali	Collettività	OT4
				N° iniziative attuate	N.	-	-	2	4	2	DIL	Uffici territoriali	Collettività	
				Promozione e coordinamento sedi territoriali nell'acquisizione di nuovi immobili in locazione secondo criteri di sostenibilità legati alle prestazioni ambientali della struttura	Si/No	-	SI	SI	SI	si	DIL	Uffici territoriali	Collettività	
				Rilevazione dei dati relativi ai costi/consumi energetici, nonché delle altre voci di costo legate alla gestione ed occupazione dell'immobile in uso INL, attraverso il Portale dell'Agenzia del Demanio, funzionalità IPER e analisi dei relativi trends.	Si/No	-	SI	SI	SI	si	Uff. I DC RU.A.B./ DIL/Uffici territoriali	-	Collettività	
Green public procurement	OT4.2	Orientare le procedure di acquisizione di beni e servizi verso gli "acquisti green" e in linea con gli adempimenti normativi in materia (CAM, Acquisti Pubblici Verdi o GPP).	Grado di attuazione di iniziative di informazione/formazione interna in materia di G.P.P.	Adesione all'offerta formativa erogata da enti esterni in materia o attivazione iniziative formative in house	Si/No	-	SI	SI	SI	SI	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. I DC RU.A.B./ DIL/Uffici territoriali	Utenti interni	OT4
				N: N° procedure di gara realizzate secondo i CAM	%	-	50%	75%	100%	50%	Uff. I DC RU.A.B./ DIL	Uffici territoriali	Collettività	
				D: N° procedure di gara indette nelle categorie oggetto dei CAM in vigore										
Monitoraggio acquisti verdi INL e analisi dei relativi trends.	Fatto/Non Fatto	Si/No	-	SI	SI	SI	si	Uff. I DC RU.A.B.	DIL	Collettività				
Carta	OT4.3	Ridurre i consumi di carta e incrementare la percentuale di acquisto della carta riciclata sul totale fornitura	Grado di sostenibilità dell'INL nell'approvvigionamento della carta uso ufficio.	N: N° risme carta riciclata	%	-	65%	70%	75%	65%	Uff. I DC RU.A.B./ DIL	Uffici territoriali	Collettività	OT4
				D: N° Totale risme carta										

			Grado di sostenibilità dell'INL nell'approvvigionamento della carta uso ufficio.	% riduzione dei consumi di carta rispetto all'anno precedente	%		5%	7%	10%	12%	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività	
			Monitoraggio acquisti carta INL (vergine/mista/riciclata) e analisi dei relativi trend.	Fatto/Non Fatto	SI/No	-	SI	SI	SI	si	Uff. I DC RU.A.B.	DIL	Collettività	
Acqua	OT4.4	Ridurre gli sprechi delle risorse idriche, tramite attuazione di iniziative ove possibile (es. installazione rompigitto economizzatori ove non presenti, sottoscrizione contratto di manutenzione ordinaria annuale/pluriennale).	Attuazione di iniziative per la riduzione degli sprechi.	Studio di fattibilità per individuazione sedi su cui intervenire e relativi costi	SI/No	-	SI	SI	SI	si	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività	OT4
			N° iniziative attuate	N.	-	-	2	4	1	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività		
			Rilevazione dei dati relativi ai costi/consumi idrici attraverso il Portale dell'Agenzia del Demanio, funzionalità IPER e analisi dei relativi trend.	Fatto/non Fatto	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività	
Gestione rifiuti	OT4.5	Gestire i rifiuti in modo sostenibile, promuovendo la riduzione, il riuso, il riciclo e il recupero delle diverse tipologie prodotte (contenitori per la raccolta differenziata, gestione arredi dismessi, ecc..).	Grado di attuazione di iniziative per la corretta gestione dei rifiuti.	Studio di fattibilità per individuazione sedi su cui intervenire	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività	OT4
			N. iniziative attuate.	N.	-	-	4	6	2	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività		
			Monitoraggio corretta gestione rifiuti INL	Fatto/non Fatto	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	Uff. I DC RU.A.B.	DIL	Collettività	
Plastica	OT4.6	Ridurre la produzione di plastica, tramite attuazione di iniziative dedicate ove possibile (es. distributori caldi e/o di snack plastic-free; utilizzo di borracce; installazione di distributori di acqua alla spina allacciati alla rete idrica; eliminazione plastica monouso durante eventi/riunioni)	Grado di attuazione di iniziative per la riduzione della plastica.	Studio di fattibilità per individuazione sedi su cui intervenire	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività	OT4
			N. iniziative attuate	N.	-	-	5	10	1	Uff. I DC RU.A.B./DIL	Uffici territoriali	Collettività		
			Monitoraggio misure plastic-free	Fatto/non Fatto	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	Uff. I DC RU.A.B.	DIL	Collettività	
Cultura della sostenibilità	OT4.7	Sensibilizzare il personale mediante opportuna informazione, e promozione di percorsi virtuosi di sostenibilità.	Attuazione di iniziative interne per la promozione della cultura della sostenibilità (distribuzione vademecum, questionari sensibilizzanti, adesione a giornate a tema, partecipazione a convegni, ecc..).	N° iniziative attuate	N.	-	1	1	1	1	Ufficio VI DC RU.A.B.		Utenti interni	OT4
			Formazione e informazione del personale dirigenziale e non dirigenziale	Adesione all'offerta formativa erogata da enti esterni in materia o attivazione iniziative formative in house	SI/No	-	SI	SI	SI	SI	SI	Ufficio VI DC RU.A.B.	-	

4.6 Le Azioni positive

Nel presente paragrafo si dà atto dello stato di avanzamento nel 2023 delle Azioni positive⁷⁶ pianificate dall'INL nel PIAO 2023-2025, 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 intervento⁷⁷, 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;
- 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.

⁷⁶ 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 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.

⁷⁷ Per un maggior livello di dettaglio circa le aree di intervento, si rimanda al par. 2.2.3.4 del PIAO 2023-2025.

Tabella 27 - Aree di intervento e azioni positive

AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE														
AREE DI INTERVENTO	COD	AZIONI POSITIVE	INDICATORE							CONSUNTIVO	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASLINE	TARGET	TARGET	TARGET					
						2022	2023	2024	2025	al 31/12/2023				
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..	Implementazione banche dati INL con inserimento indicatori di genere	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	SI	SI	SI	SI	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC IT.PS. /Ufficio VI DC RU.A.B	Utenti interni	LS3
			Report statistici di genere	Fatto / Non Fatto	Si/No	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC IT.PS.	
	A.2	Diffusione, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, dei dati di genere, evidenziandone i relativi trends evolutivi.	Diffusione, almeno con cadenza annuale, dei dati di genere attraverso specifica pubblicazione rete intranet	Fatto / Non Fatto	Si/No	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC IT.PS.	Utenti interni
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.	Avenuta 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	SI	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
	B.2	Diffondere la comunicazione delle azioni positive per il benessere lavorativo e per le pari opportunità.	Iniziativa di informazione sulle azioni positive	Numero di pubblicazioni, news, video e iniziative di informazione per ciascun anno	Numero	1	≥2	≥2	≥2	0	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
			Presentazione delle azioni positive al CUG e all'OPI	Fatto / Non Fatto	Si/No	SI	SI	SI	SI	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	CUG/OPI	
Relazione annuale al CUG pubblicata su intranet	Fatto / Non Fatto	Si/No	SI	SI	SI	SI	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	CUG/Utenti interni				
C: Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	C.1	Regolamento relativo al lavoro a distanza	Proposta regolamento smart working ordinario ed eventuale aggiornamento	Fatto / Non Fatto	Si/No	SI	SI	SI	SI	SI	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
			Attuazione del lavoro agile	N: N° lavoratori in lavoro agile D: N° totale lavoratori	%	85%	≥50%	≥50%	≥50%	71%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
			Relazione attuativa lavoro agile	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	SI	SI	SI	SI	SI	Uff. II DC RU.A.B.	-	

			Attuazione altre forme di lavoro a distanza	N: N° lavoratori adibiti ad altre forme di lavoro a distanza D: N° totale lavoratori	%	5%	10%	10%	10%	5%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	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.	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%	0%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni ed esterni	LS3
			Nomina commissioni ai sensi dagli artt. 51 e 57, c.1 Dlgs 165/2001	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	SI	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni ed esterni	
D: Sviluppo professionale: formazione sulle pari opportunità e cultura di genere	D.1	Percorsi formativi per l'attuazione dei principi delle pari opportunità	Grado di formazione sui principi della pari opportunità	N: N° risorse umane formate D: N° risorse umane in servizio presso INL	%	20%	≥25%	≥30%	32%	25%	Ufficio VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
			Inserimento dei corsi nella programmazione della formazione sulle pari opportunità	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	SI	Si	Si	Si	Ufficio VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
			Realizzazione di corsi di formazione sulla pari opportunità	N° corsi effettuati in materia	Numero	1	≥1	≥1	≥1	1	Ufficio VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	D.2	Formazione specifica per lavoratori/lavoratrici al rientro del congedo per maternità/paternità, malattia o lunghi periodi di assenza dall'Amministrazione di appartenenza	Attività formative di supporto al rientro in servizio	N: N° attività formative in materia D: N° dipendenti rientrati in servizio	%	0%	100%	100%	100%	100%	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	LS3
			Revisione della Intranet, attraverso la realizzazione di una specifica sezione informativa/formativa dedicata al personale in rientro	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	SI	-	-	No	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. III DC IT.PS.	Utenti interni	
			Valutazione iniziale, monitoring, e valutazione finale delle attività volte all'integrazione.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	SI	Si	Si	No	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	
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	Realizzazione dell'indagine.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	SI	Si	Si	Si	Uff. IV DC IT.PS.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	LS3
			Diffusione dei risultati.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	SI	Si	Si	Si	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni	
	E.2	Istituzione e nomina della Consiglieria di Fiducia	Emanazione avviso pubblico per selezione figura di Consigliera/e di fiducia	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	SI	-	-	No	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	LS3
			Realizzazione incontri, di cui il primo entro 3 mesi dalla nomina, finalizzato alla presentazione della consiglieria di fiducia, nonché delle azioni previste.	N. incontri	Numero	-	≥1	≥2	≥2	0	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	

	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	Elaborazione materiale informativo diretto al personale.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
			Seminario/workshop rivolto al personale.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	Tutte DC	Utenti interni	
			Partecipazione a eventi esterni.	N. eventi	Numero	1	≥1	≥1	≥1	0	Uff. II DC RU.A.B.	Tutte DC	Utenti interni/esterni	
			Adesione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	Tutte DC	Utenti interni/esterni	
	E.4	Interventi volti a favorire la mobilità interna	Avviso di mobilità interna	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
	E.5	Spazio web di servizio per i dipendenti	Studio di fattibilità.	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	-	-	-	-	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	LS3
			Creazione ed eventuale aggiornamento del portale informativo.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	Si	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	
			Promozione di eventi interni o esterni all'istituto e di iniziative a tema.	Fatto / Non Fatto	Si/No	-	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
			Attivazione di convenzioni.	Numero di iniziative	Numero	-	≥1	≥2	≥2	1	Uff. I DC RU.A.B.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	

L’Agenzia, infine, anche nel 2023 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 n. 1.898) è emerso che nel 2023 le aree “*uguaglianza*”, “*salute*” e “*colleghi*” non hanno presentato particolari criticità, non essendo per i più percepibile alcuna sorta di discriminazione (in relazione a orientamento sessuale, origine geografica, orientamento politico/appartenenza sindacale, religione, identità di genere, disabilità ed età); i ritmi di lavoro sono avvertiti come sostenibili con la possibilità di prendere sufficienti pause. In relazione all’ambito “*colleghi*”, in particolare, la maggioranza degli intervistati è concorde nel ritenere che all’interno dell’INL i rapporti tra colleghi sono basati sulla stima e rispetto reciproci e vi è disponibilità nell’aiutarsi.

In relazione all’azione svolta dall’Agenzia per la promozione e l’attuazione dei principi di pari opportunità, in particolare, è emerso un giudizio prevalentemente positivo (39% degli intervistati).

Anche l’ambito “*sicurezza*” ha restituito un quadro soddisfacente, con la maggioranza dei dipendenti che valuta positivamente le caratteristiche e la sicurezza del luogo di lavoro e ritiene di aver ricevuto adeguata formazione/informazione sui rischi connessi alla propria attività lavorativa. Negli ambiti “*appartenenza*” e “*immagine*” la maggior parte dei dipendenti dichiara di essere orgogliosa quando l’ente raggiunge un buon risultato e percepisce l’INL come ente di rilievo per la collettività.

Gli ambiti “*attività*” e “*contesto*” continuano a presentare, invece, un livello di soddisfazione 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, una maggior circolazione delle informazioni e una migliore definizione di compiti e ruoli organizzativi.

È emerso, inoltre, un considerevole livello di insoddisfazione per quanto concerne le aree “*carriera*” ed “*equità*”, in particolar modo in relazione ai livelli retributivi, alla carenza di personale, alla distribuzione dei carichi di lavoro e alle prospettive di carriera all’interno dell’Amministrazione. La maggior parte dei dipendenti, infatti, ha evidenziato la percezione di una mancanza di collegamento tra il merito e gli avanzamenti di carriera, uno sviluppo professionale poco chiaro e delineato, nonché la mancata possibilità di sviluppo di capacità e attitudini individuali.

Infine, l’ambito dedicato al lavoro agile ha restituito un quadro molto positivo, con la maggioranza degli intervistati che ha dichiarato come tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa contribuisca a migliorare gli aspetti relazionali, organizzativi e professionali influenzando positivamente l’efficienza e la capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati in tempi adeguati. Il lavoro agile, soprattutto, ha generato impatti positivi sulla qualità della vita in termini di riduzione dei tempi impiegati per recarsi sul luogo di lavoro con conseguente riduzione dello stress e maggiore disponibilità di tempo libero.

4.7 La Customer satisfaction

Nel presente paragrafo vengono illustrati i risultati dell’indagine sulla *customer satisfaction* ovvero del grado di soddisfazione degli utenti rispetto alle attività svolte dall’INL; le informazioni raccolte sono rilevanti ai fini della valutazione della performance nell’ambito del rapporto di collaborazione tra l’Amministrazione e cittadini costituendo, inoltre, elementi utili

ai fini della futura programmazione delle attività e dei servizi erogati dall'Amministrazione, nell'ottica del miglioramento continuo degli standard di qualità di questi⁷⁸.

Riassuntivamente e a titolo puramente esemplificativo, le relazioni tra l'Ispettorato e i soggetti esterni riguardano i seguenti ambiti:

- attività ispettiva;
- attività legale e del contenzioso;
- attività contrattuale pubblica (affidamento di servizi e forniture);
- attività di mediazione delle controversie di lavoro (ad es. conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato e delle controversie collettive di lavoro);
- provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari (ad es. autorizzazione all'astensione delle lavoratrici madri, autorizzazione all'installazione di strumenti di controllo a distanza delle attività produttive, autorizzazione all'impiego di minori nel settore dello spettacolo);
- richieste di accesso documentale e di accesso civico semplice e/o generalizzato.

L'indagine di *customer satisfaction* è stata condotta dall'INL nei mesi di dicembre 2023 e gennaio 2024 e rivolta a tutti gli utenti che sono entrati in contatto con una sede dell'INL, per un totale complessivo di 379 partecipanti all'indagine.

Il questionario, somministrato tramite interviste anonime, accessibile on line tramite QR-code, ha indagato i 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.

L'indagine ha rilevato 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.

Tra i servizi offerti dall'INL e maggiormente richiesti dai lavoratori figurano la convalida di dimissioni/ risoluzione consensuale del rapporto di lavoro della lavoratrice madre/lavoratore padre e la richiesta di intervento ispettivo.

I datori di lavoro dichiarano di essere entrati in contatto con l'INL principalmente per esercitare il diritto di accesso agli atti, per usufruire dei servizi URP, e per la sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine a seguito del superamento della durata massima prevista dalla legge per tale tipologia contrattuale.

Si segnala, inoltre, che la conciliazione delle controversie di lavoro ex art. 410 cpc e art. 31 L. 183/2010, è risultato essere un servizio particolarmente richiesto sia dai lavoratori che dai datori di lavoro.

⁷⁸ I risultati dell'indagine sono consultabili sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente" al link <https://ispettorato.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/servizi-erogati/customer-satisfaction.html>

I canali prevalenti di contatto con l'Ente (per avere le informazioni necessarie e/o l'erogazione del servizio) risultano essere il telefono e lo sportello dell'Ufficio (URP); l'accesso al sito istituzionale per la consultazione dei servizi e per reperire la modulistica e i contatti, risulta essere, invece, una modalità meno utilizzata.

Coloro che hanno consultato il sito istituzionale, tuttavia, hanno espresso soddisfazione per quanto concerne la comprensibilità dell'organizzazione dei contenuti nonché la semplicità e velocità di accesso alle informazioni sui servizi disponibili. Gli utenti manifestano altresì un giudizio positivo in merito alla chiarezza e adeguatezza delle informazioni reperibili sul sito internet.

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

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 il 55% 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, dell'attivazione/ampliamento dei servizi erogati da remoto senza compromettere la qualità dei servizi offerti.

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 alle varie Aree funzionali è stato condotto, nell'anno 2023, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'INL⁷⁹ che prevede una modalità di misurazione di tipo misto⁸⁰ basata sulle seguenti due dimensioni:

- a) obiettivi di performance;
- b) comportamenti organizzativi attuati 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 dirigenziale, è stata consegnata la scheda prevista dal SMVP, corrispondente all'area contrattuale di appartenenza, 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 (attualmente contenuto nella sezione 2.3 del Piano integrato di amministrazione e organizzazione) 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

⁷⁹ 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.

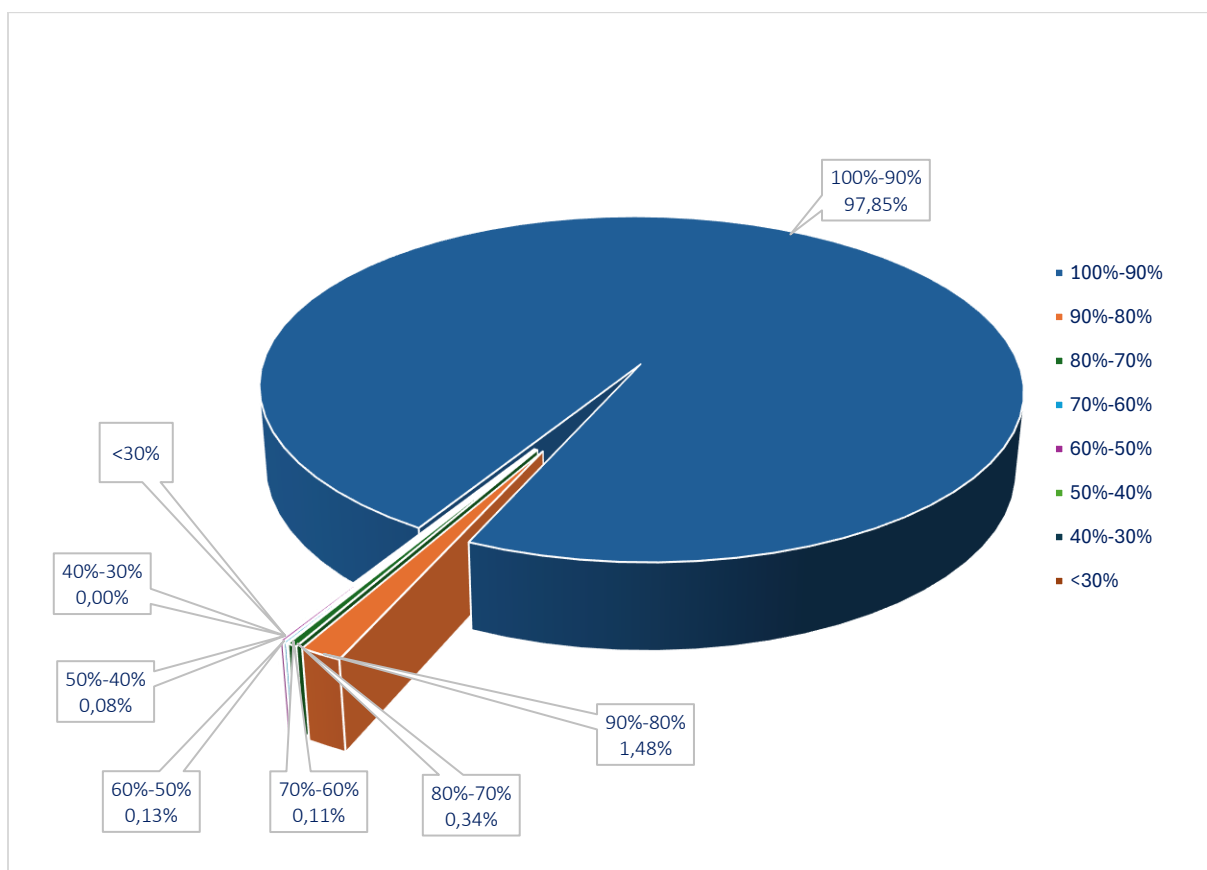
⁸⁰ In linea con le disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009.

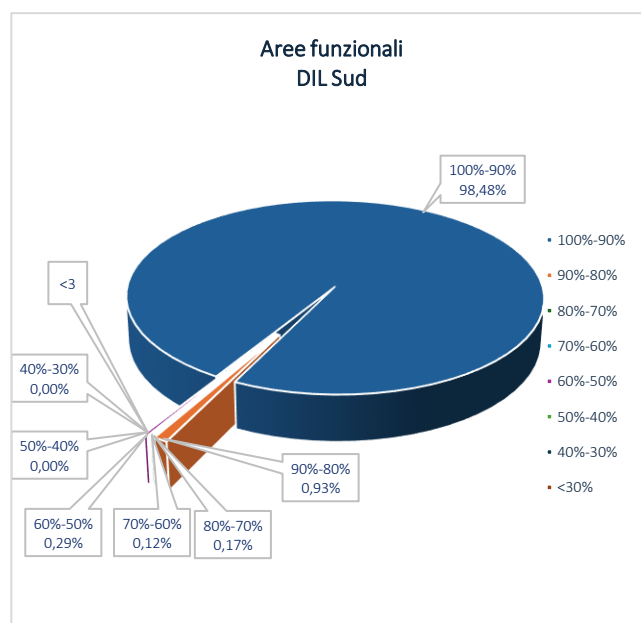
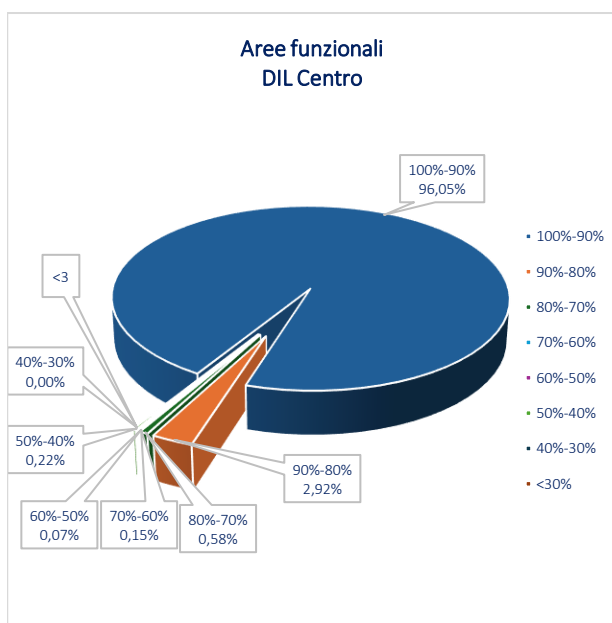
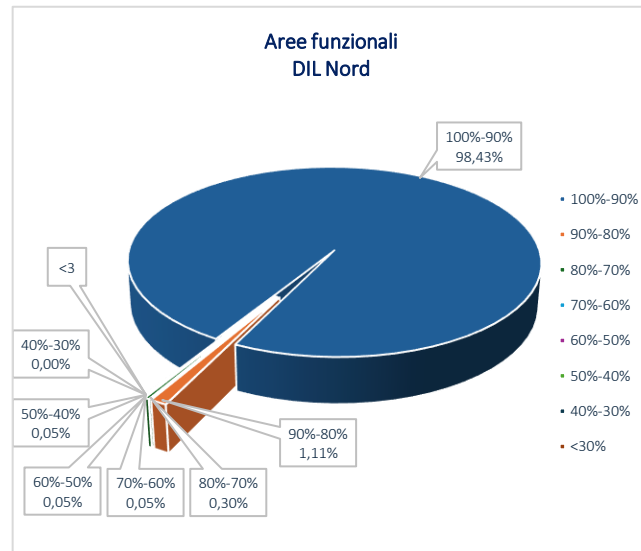
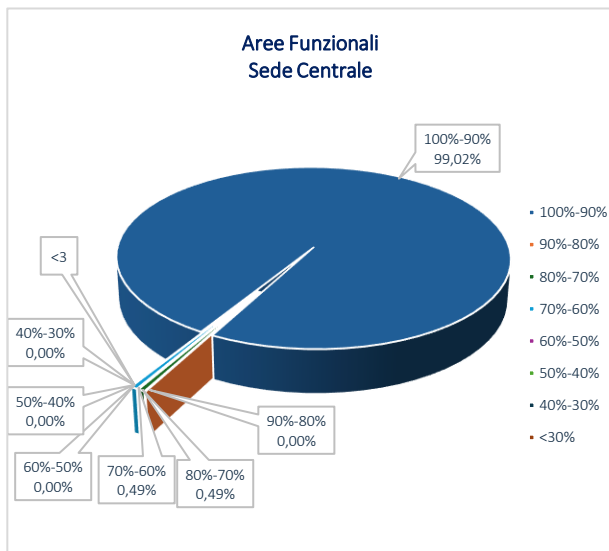
comprovate da episodi critici rilevati nel corso dell'anno di riferimento; tra gli episodi critici rientrano, a pieno titolo, anche eventuali violazioni del Codice di comportamento e/o comportamenti che hanno dato luogo a contestazioni disciplinari, pur se non collegati direttamente alle fattispecie elencate nei "comportamenti organizzativi", 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 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 2024, 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 96,44%, come si evince dai grafici seguenti.

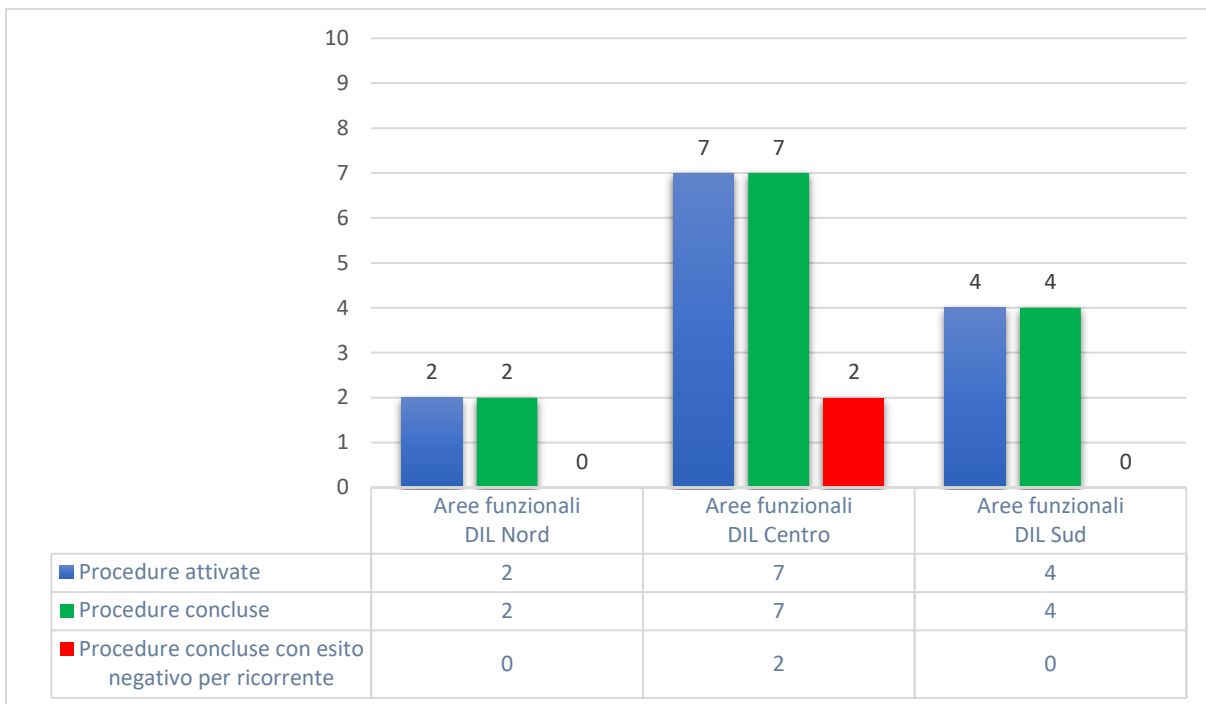
Figura 22 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale - anno 2023





Per quanto riguarda le informazioni sulla eventuale fase di contestazione e conciliazione della valutazione, su complessive n. 4.971 valutazioni del personale delle aree funzionali sono state attivate e concluse n. 13 procedure di contestazione, pari a circa lo 0,26%.

Figura 23 - Procedure di contestazione/conciliazione aree funzionali - anno 2023

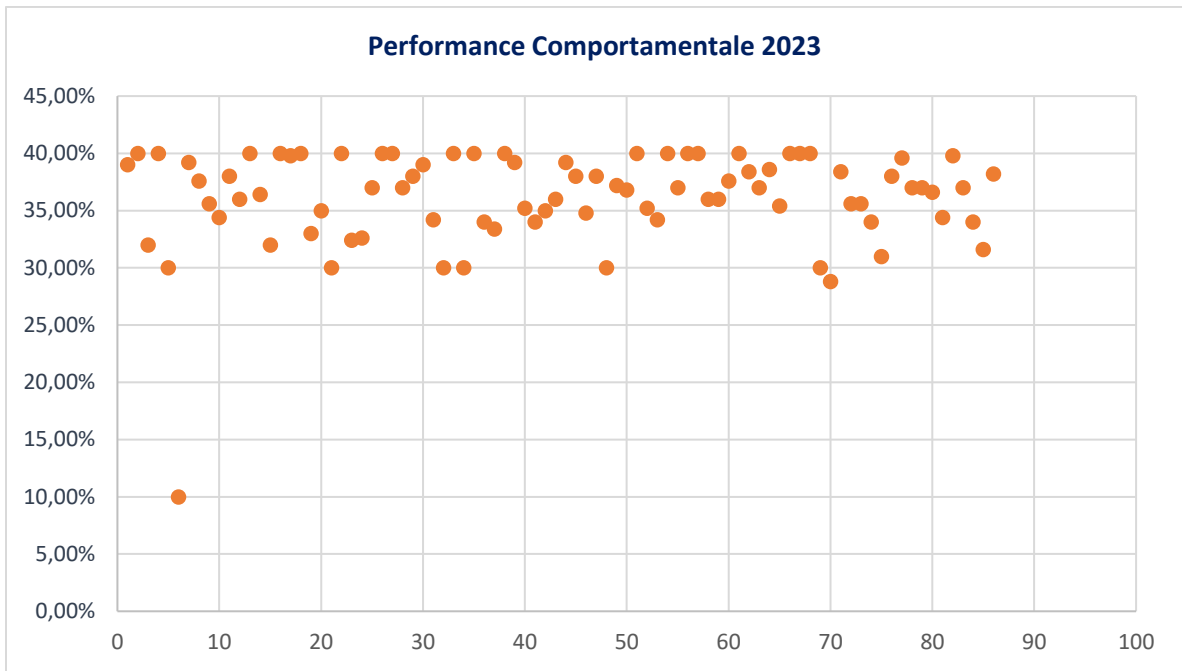


Il processo di valutazione del personale dirigenziale di I fascia si è concluso nel mese di aprile 2024. Tutti i direttori centrali sono stati valutati con punteggi differenziati superiori a 90%.

Anche il processo di valutazione del personale dirigenziale di II fascia (n. 86 valutati) si è concluso nel mese di aprile 2024, con punteggi differenziati superiori a 90% per la maggioranza dei valutati.

Figura 24 - Distribuzione statistica valutazioni area Dirigenti II fascia - anno 2023





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 2023-2025.

Nell'anno in esame l'Agenzia in attuazione di quanto programmato nel PIAO 2023-2025, ha attuato lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza (lavoro agile e da remoto) per tutto il personale delle aree funzionali, delle strutture centrali e territoriali, come disciplinato dal nuovo Regolamento interno adottato in materia⁸¹.

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;
- contemperare le esigenze di mobilità territoriale del personale con la necessità di assicurare la continuità dell'attività amministrativa degli Uffici.

Nelle tabelle seguenti si illustrano, pertanto, i risultati conseguiti dall'INL con riferimento agli indicatori e target selezionati e 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 2022:

- 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 anche nel 2023 è stata svolta l'indagine sul benessere organizzativo per i cui risultati si rinvia al par. 4.6.

Rileva, infine, come nel 2023 vi sia stato un elevato grado di attuazione del lavoro in modalità agile pari al 71% del personale considerato⁸².

⁸¹ Il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza è stato adottato con Decreto Direttoriale n. 1 dell'11 gennaio 2023.

⁸² Questo dato è stato calcolato sulla base del totale dei dipendenti in servizio al 31/12/2023 e differisce dal dato pubblicato sul portale della performance nella sezione dedicata gli indicatori comuni 2023 pari a 75,36% perché calcolato secondo le indicazioni del dipartimento della funzione pubblica con il metodo della semisomma.

Tabella 28 - Condizioni abilitanti del lavoro agile 2023-2025

CONDIZIONI ABILITANTI PER IL LAVORO AGILE													
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE	TARGET			CONSUNTIVO al 31/12/2023	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.	
					fase di sviluppo intermedio	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato						
					2022	2023	2024						2025
SALUTE ORGANIZZATIVA													
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Adozione di una policy mediante la redazione di un Regolamento per l'attuazione del lavoro agile	Percentuale di attuazione ed eventuale aggiornamento	%	100	100	100	100	100	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3	
	Attività esercitabili in modalità di lavoro agile	Percentuale delle attività informatizzate accessibili da remoto rispetto al totale delle attività informatizzate	%	80	90	95	95	95	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni		
	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)	%	60	70	80	90	70	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni		
	Programmazione per obiettivi	Grado di programmazione delle attività per obiettivi (SMVP)	%	100	100	100	100	100	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni		
	Condivisione delle postazioni di lavoro ¹	Percentuale delle postazioni condivise rispetto al totale delle postazioni	%	25	25	25	25	25	Uff. I DC RU.A.B.	-	Utenti interni		
	Cura delle dinamiche relazionali ²	Percentuale di incremento del benessere organizzativo	%	45	50	55	60	72	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS.	Utenti interni		
	SALUTE PROFESSIONALE												
	Competenze direzionali	Percentuale di dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sul lavoro agile	%	70	80	90	92	80	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3	
	Programmazione per obiettivi	Percentuale di dirigenti che hanno gestito il lavoro agile per obiettivi	%	100	100	100	100	100	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni		
	Competenze organizzative	Percentuale di lavoratori in modalità agile che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	%	-	90	92	95	0,10	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni		
Competenze organizzative	Percentuali di lavoratori in modalità agile cui sono assegnati obiettivi di risultato	%	100	100	100	100	100	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni			
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	%	70	75	80	85	75	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni			
Competenze digitali	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	%	40	45	50	55	45	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni			
SALUTE DIGITALE													
Fornitura di PC portatili al personale in lavoro agile ³	Percentuale di PC forniti agli Uffici per lavoro agile rispetto al numero di personale ammesso al lavoro agile	%	100	100	100	100	90	Uff. I DC IT.PS.	Uff. II DC RU.A.B. / Uff. II IT.PS.	Utenti interni	LS3		

Fornitura di dotazioni informatiche e digitali ²	Percentuale di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati rispetto al numero di personale ammesso al lavoro agile	%	50	50	50	50	90	Uff. I DC IT.PS.	Uff. II DC RU.A.B. / Uff. II IT.PS.	Utenti interni	
Intranet	Grado di accessibilità alla rete intranet per i lavoratori agili	%	80	90	90	90	90	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	
Sistemi di collaborazione/condivisione	Grado di fruibilità di sistemi digitali di condivisione/collaborazione per lavoratori agili	%	100	100	100	100	100	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	
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. II DC IT.PS.	-	Utenti interni	
Firma digitale ³	Percentuale di lavoratori agili dotati di firma digitale rispetto al numero di personale ammesso al lavoro agile	%	80	80	80	80	100	Uff. I DC IT.PS.	Uff. II DC RU.A.B. / Uff. II DC IT.PS.	Utenti interni	
Digitalizzazione dei processi	Percentuale di processi digitalizzati	%	50	55	60	65	55	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	
Digitalizzazione dei servizi al pubblico	Percentuale dei servizi al pubblico digitalizzati	%	5	8	10	12	N/A	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti esterni	
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 IT.PS.	-	Utenti interni	
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA											
Investimenti per la digitalizzazione ⁴	Costi per la digitalizzazione di servizi progetti, processi	%	38	40	5	5	100	Uff. I DC IT.PS.	Uff. III DC IT.PS. / Uff. II IT.PS. / Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	LS3
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	Uff. VI DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	
Investimenti in ICT ⁴	Costi in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	%	100	5	5	5	100	Uff. I DC IT.PS.	Uff. III RU.A.B./ Uff. II DC IT.PS.	Utenti interni	
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.											

Tabella 29 - Livello di implementazione del lavoro agile 2023-2025

LIVELLO DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE												
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE	TARGET			CONSUNTIVO al 31/12/2023	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo intermedio	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato					
					2022	2023	2024					
LIVELLO DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	QUANTITA'											
	Lavoratori in lavoro agile	Percentuale di lavoratori agili sul totale dei dipendenti	%	85	55	60	65	71% ¹	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
	Giornate lavorate in lavoro agile	Percentuale di giornate di lavoro agile svolte rispetto al totale delle giornate lavorative	%	40	50	50	50	71,39%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	QUALITA'											
	Ottimizzazione dei risultati in termini di efficienza ed efficacia ²	Percentuale di dirigenti soddisfatti del lavoro agile dei propri dipendenti	%	60	60	70	75	92,16%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	LS3
Indagine sul livello di soddisfazione/benessere organizzativo articolata per profili professionali, genere, età, stato di famiglia ¹	Percentuale di incremento del benessere organizzativo	%	45	50	55	60	72%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni		
¹ Vedi nota n. 87 ² Informazioni rilevabili tramite questionario rivolto agli utenti interni												

Tabella 30 - Contributi del lavoro agile al miglioramento della performance organizzativa

CONTRIBUTI DEL LAVORO AGILE ALLA PERFORMANCE													
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE	TARGET				CONSUNTIVO al 31/12/2023	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo intermedio	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato						
					2022	2023	2024	2025					
ECONOMICITA'													
	Spese del personale.	Percentuale di risparmi conseguenti alla riduzione del lavoro straordinario	%	-	10	10	10	10%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	LS3	
	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	5	2%	Uff. I DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni		
EFFICIENZA													
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	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)	%	-	2	5	6	0,35%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3	
	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)	%	99,20%	95	95	95	97,83%	Uff. II DC Vigilanza	-	Utenti esterni		
	Efficienza Temporale: tempestività nell'erogazione dei servizi all'utenza	Percentuale dei provvedimenti emessi nei termini rispetto al numero di istanze presentate nell'anno	%	97,58%	90	90	90	96,65%	Uff. II DC Vigilanza	-	Utenti esterni		
EFFICACIA													
	Efficacia quantitativa: quantità di servizi erogata ³	Numero di processi svolti in lavoro agile	%	60	70	70	75	N/A	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti esterni	LS3	
	Efficacia qualitativa: qualità percepita ²	Grado di soddisfazione dell'utenza	%	55	70	80	82	76%	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti esterni		

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 31 - Impatti del lavoro agile

IMPATTI DEL LAVORO AGILE												
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO al 31/12/2023	U.O. RESP.	ULT.U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo intermedio	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato					
				2022	2023	2024	2025					
IMPATTI	IMPATTO SOCIALE											
	Riduzione dei tempi di percorrenza tra casa/lavoro ¹	Percentuale di riduzione delle ore impiegate negli spostamenti casa/lavoro dopo l'introduzione del lavoro agile	%	5	10	15	15	30%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	LS3
	Conciliazione tempi di vita-lavoro	Percentuale di riduzione delle istanze di part-time	%	-	2,5	3	3	10,17%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	Riduzione della necessità di accessi agli sportelli fisici ³	Grado di soddisfazione dell'utenza	%	57	60	70	72	55%	Uff. IV DC IT.PS	-	Utenti esterni	
	IMPATTO AMBIENTALE											
	Riduzione stampa documenti cartacei ²	Percentuale di riduzione di consumo di carta	%	20	20	20	20	20%	Uff. I DC RU.A.B.	-	Collettività	LS3
	Riduzione consumi energetici ²	Percentuale di riduzione spesa energia elettrica al metro quadrato	%	2	3	4	5	3%	Uff. I DC RU.A.B.	-	Collettività	
	IMPATTO ECONOMICO											
	Risparmi per riduzione spostamenti casa/lavoro ¹	Percentuale di risparmi conseguiti dal lavoratore dopo l'introduzione del lavoro agile	%	5	10	12	12	5%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	LS3
	IMPATTO INTERNO											
	Salute organizzativa ¹	Miglioramento della salute organizzativa e del clima relazionale	%	81	85	87	90	97%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	LS3
	Salute professionale ¹	Miglioramento della salute professionale	%	76	80	82	85	97%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	
	Salute economico finanziaria	Mantenimento dell'equilibrio finanziario	%	100	100	100	100	100%	Uff. III DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	Salute digitale ¹	Miglioramento della salute digitale	%	79	80	82	85	86%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	

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.

7. LE AZIONI PER LA FORMAZIONE

Nel presente paragrafo vengono rendicontati i risultati dell'attività formativa del personale INL di competenza dell'Ufficio VI della Direzione Centrale risorse umane amministrazione e bilancio che, nell'annualità di riferimento, ha curato la realizzazione di interventi formativi mirati, calibrati sulle specifiche competenze possedute in un'ottica di complessiva riqualificazione del personale, sia esso dell'area dirigenziale che delle aree funzionali.

L'attività formativa, inoltre, ha tenuto conto delle esigenze espresse dalle Direzioni centrali precedentemente invitate a *"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"*. Le suindicate strutture, rappresentando le loro esigenze ovvero presentando richieste di partecipazione del proprio personale a specifici corsi di formazione, hanno consentito alla citata Direzione centrale di utilizzare in modo efficace ed efficiente le risorse dedicate alla formazione e all'aggiornamento del personale in servizio, favorendone lo sviluppo delle competenze e delle capacità tramite percorsi appositamente dedicati, consentendo di rimanere in linea con quanto programmato.

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 la 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 delle conoscenze in particolare 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.

In particolare, nei confronti del personale ispettivo sono state realizzate apposite iniziative formative rispondenti all'esigenza di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa tipica dell'attività di vigilanza, anche in virtù dell'ampliamento delle competenze assegnate all'INL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

A tal fine è stato realizzato nel periodo 6 giugno - 7 luglio 2023 un corso di aggiornamento in modalità d'aula rivolto ai funzionari con qualifica di ispettore tecnico, incentrato sulle tematiche di più stringente impatto applicativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla luce delle novità introdotte dal decreto-legge n. 146/2021 - *"Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili"*, convertito, con modificazioni, dalla L. 215/2021. Per tale iniziativa - che si è svolta presso le sedi di Milano, Roma, Napoli e Bari - ci si è avvalsi del contributo di docenti interni ed esterni appositamente selezionati dall'Albo dei Formatori dell'INL secondo quanto previsto dall'apposito Regolamento approvato con D.D. n. 33 del 30.05.2023.

Nel periodo 18 settembre/27 ottobre 2023 è stato inoltre attivato un corso di formazione iniziale in materia di salute e sicurezza sul lavoro incentrato sul Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e s.m.i. destinato ai circa 700 ispettori tecnici neoassunti a seguito del concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 1174 unità (cfr. G.U. IV serie speciale n.12 del 11 febbraio 2022).

Il corso, della durata di 175 ore, finalizzato al trasferimento delle conoscenze e alla acquisizione delle competenze per l'esercizio del ruolo di vigilanza tecnica, si è svolto in modalità d'aula/videoconferenza ed è stato realizzato in parte mediante stipula di una Convenzione onerosa con l'Inail (che ha curato, insieme all'INL, la progettazione nonché l'erogazione del corso di formazione, a livello centrale e territoriale, mediante il proprio network formativo nazionale, assicurando le risorse necessarie a tal fine), ed in parte tramite ricorso a docenti esterni attinti dall'apposita sezione dell'Albo dei Formatori i cui costi hanno riguardato le ore di formazione effettuate con i relativi rimborsi spese.

Contestualmente, ed in continuità con le precedenti annualità, è stato realizzato il "73° Corso di legislazione sociale destinato ai militari dell'Arma dei Carabinieri" da assegnare alle sedi centrali e periferiche dell'INL che si è tenuto - in modalità webinar con esami finali in presenza presso la sede centrale di Roma - nel periodo 12 aprile-15 giugno 2023 con il coinvolgimento di n. 41 unità.

Nei confronti del personale con profilo amministrativo sono state promosse 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 nelle materie dei contratti pubblici, della gestione del personale e del contenzioso, del lavoro agile, dell'accesso agli atti, della misurazione e valutazione della *performance*, del *management*, della trasformazione digitale, senza tralasciare i corsi obbligatori in materia di anticorruzione, protezione dei dati, etica pubblica. In particolare, nei mesi di ottobre/ novembre 2023, in continuità con l'attività di formazione erogata nel 2022, ricorrendo all'offerta gratuita della SNA, è stato erogato un corso in materia di sicurezza ex art. 37 del d.lgs. n. 81 del 2008 destinato a 70 unità di personale dell'INL della sede centrale, compresi i militari dell'Arma dei Carabinieri in essa operanti, organizzato in 2 edizioni da 35 unità. Analogamente, sono stati attivati un corso di aggiornamento per RLS della sede centrale, un corso di aggiornamento per ASPP per il personale dello IAM di Roma ed un corso di aggiornamento per RSPD rivolto al personale della DIL Centro.

È stata inoltre avviata la formazione iniziale del personale amministrativo neoassunto, imperniata sull'illustrazione e l'approfondimento degli istituti normativi riguardanti le competenze di pertinenza dei diversi profili e sulla presentazione delle attività di competenza degli Uffici territoriali e centrali dell'INL.

Nel periodo di riferimento si sono svolti anche i corsi di formazione riferiti all'Avviso dell'INPS "Valore PA 2022" e, contestualmente, si è proceduto, a rinnovare l'adesione al medesimo bando "Valore PA 2023", attraverso l'iscrizione del personale alle iniziative che saranno attivate dagli Enti di formazione/Università convenzionati con INPS nel 2024.

Tra le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale dell'INL rientrano, indubbiamente, gli ambiti formativi della digitalizzazione e innovazione della PA.

Per queste ragioni, al fine di incentivare ulteriormente la diffusione capillare di una cultura digitale all'interno dell'Amministrazione, l'INL - anche sulla base delle indicazioni contenute

negli atti d'indirizzo del Ministro per la Pubblica Amministrazione - ha sollecitato l'adesione massiva del proprio personale all'iniziativa "*Syllabus*" del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente una sezione di n.11 percorsi appositamente dedicati allo sviluppo delle competenze digitali.

Previa apposita ricognizione dei fabbisogni del personale delle sedi centrali e territoriali si è proceduto alla stesura del Piano Triennale della Formazione dell'INL per il triennio 2023-2025.

Tabella 32 - Azioni per la formazione del personale

AZIONI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE														
COD.	OBIETTIVO	ATTO DI RIFERIMENTO	INDICATORE								U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE	TARGET	TARGET	TARGET	CONSUNTIVO				
							2023	2024	2025	al 31/12/2023				
OF1	Formazione complessiva per il personale dirigenziale ¹	Convenzione MLPS/INL 2023-2025	Grado di formazione del personale	N: N° di dirigenti avviato a formazione	%	87%	30	35	40	40%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3
		PTF 2022-2024		D: N° dirigenti in servizio										
OF2	Formazione complessiva per il personale non dirigenziale che prevede il rilascio di una certificazione/attestazione ¹	Convenzione MLPS/INL 2023-2025	Grado di formazione del personale	N: N° di personale avviato a formazione	%	58%	30	35	40	40%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3
		PTF 2022-2024		D: N° personale in servizio										
OF3	Formazione per il personale neoassunto	Convenzione MLPS/INL 2023-2025	Grado di formazione del personale	Fatto/Non fatto	SI/No	SI	SI	SI	SI	SI	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3

¹ Il raggiungimento dei valori target indicati per il triennio è condizionato dalla disponibilità dell'offerta formativa dei soggetti terzi erogatori (SNA, ValorePa, ecc.), anche in riferimento alle diverse modalità di erogazione dei corsi (in aula/e-learning), nonché dalle esigenze formative rilevate dalle unità organizzative.

8. IL VALORE PUBBLICO

Il presente capitolo è dedicato all'analisi del contributo dell'INL, nell'anno 2023, alla creazione di Valore Pubblico, ovvero all'incremento del livello del *benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*⁸³.

Alla luce degli obiettivi strategici che l'Agenzia ha promosso per il triennio 2023-2025 in coerenza con la propria *mission istituzionale*, con la Convenzione stipulata con il MLPS e con le previsioni specifiche definite nel PNRR, l'INL ha individuato gli obiettivi per i quali è possibile valutare gli effetti generati nel medio-lungo termine sui destinatari diretti o indiretti delle attività espletate o dei servizi offerti, che contribuiscono, pertanto, alla creazione di Valore Pubblico.

In particolare, per ciascun obiettivo di Valore Pubblico individuato sono stati selezionati specifici indicatori di impatto (outcome) volti a monitorare, nel medio-lungo termine, gli effetti attesi sul benessere degli stakeholder esterni. L'INL si impegna nella sfida di monitorare di anno in anno i risultati conseguiti e a raggiungere i target prefissati, sebbene al raggiungimento di questi ultimi concorrano una pluralità di soggetti nazionali e gli effetti delle azioni espletate dall'INL possano essere condizionati da variabili non prevedibili e da situazioni contingenti locali, nazionali e internazionali.

8.1 Obiettivo di valore pubblico "Lavoro dignitoso" (VP1)

In linea con la propria *mission istituzionale*, con quanto previsto dalla linea strategica "Razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale" (LS1) della Convenzione MLPS/INL 2023-2025, nonché con il PNRR per la parte di propria competenza, è stato individuato prioritariamente l'obiettivo di Valore Pubblico "Lavoro dignitoso", che mira a realizzare una sollecita e adeguata tutela dei diritti dei lavoratori attraverso il contrasto al lavoro sommerso e allo sfruttamento dei lavoratori, assicurando un ambiente lavorativo sano, sicuro ed adeguato.

Tale obiettivo ha un evidente impatto sociale che è stato misurato tenendo conto degli obiettivi quantitativi programmati per le attività di vigilanza.

La tabella seguente sintetizza, per tale obiettivo, l'unità organizzativa responsabile, i destinatari della strategia, i tempi di realizzazione, la dimensione di impatto sociale sul livello di benessere con il relativo indicatore, la baseline e i valori target e, infine, riporta il consuntivo relativo all'anno 2023.

⁸³ Ai sensi del DM n. 132 del 30/06/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023

Tabella 33 - Obiettivo di Valore Pubblico "Lavoro dignitoso"

ANALISI DEL CONTESTO	<p>Dall'analisi degli esiti dell'attività di vigilanza ispettiva espletata negli ultimi anni emerge 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 della gig economy, il ricorso ad esternalizzazioni fittizie connesse sempre più a fattispecie di distacco transnazionale e l'illegittima fruizione degli ammortizzatori sociali e delle misure di sostegno al reddito).</p> <p>Tali fenomeni, strettamente correlati anche all'evoluzione del mercato del lavoro nei diversi settori economici e comparti territoriali, sono ulteriormente aumentati nel periodo post pandemico per effetto della piena ripresa delle attività nei diversi settori produttivi e, in particolare, in quelli che manifestano il maggior indice di irregolarità (edilizio e terziario).</p>
VALORE PUBBLICO	Incentivare il lavoro dignitoso tramite il contrasto al lavoro sommerso e allo sfruttamento dei lavoratori, una sollecita e adeguata tutela dei diritti dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite in un ambiente di lavoro sano, sicuro ed adeguato.

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO						INDICATORE DI IMPATTO																GOAL AGENDA 2030/ MISSIONE PNRR				
	COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE ³	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZIONE (pos / neg)	SCALA DI NORMALIZZAZIONE ²		PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		CONSUNTIVO al 31/12/2023		FONTE	
						Inizio	Fine					Peggior	Migliore			Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta		% ¹	Assoluta		% ¹
9	VP1.1	Emersione del lavoro irregolare e sommerso e del caporalato	DC Vigilanza	-	Attori del mercato del lavoro, Lavoratori, Datori di lavoro/Sindacati/Ordini professionali	2023	2025	Sociale	Numero dei lavoratori tutelati nel triennio di riferimento	Numero di lavoratori tutelati	pos	106.390	167.523	100%	N.	121.752	25,1%	130.000	38,6%	140.000	55,0%	150.000	71,3%	137.537	50,9%	INL	8
Note																											
¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiore e migliore indicati nella scala di normalizzazione.																											
² I valori indicati per la scala di normalizzazione corrispondono ai valori migliori e peggiori registrati dal personale dell'INL e dai militari del Comando Tutela del Lavoro nelle precedenti cinque annualità (2018-2022).																											
³ Per il calcolo dell'indicatore si tiene conto del numero di lavoratori interessati dalle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale e di salute e sicurezza del lavoro, del numero di conciliazioni monocratiche concluse con verbale positivo e del numero delle diffide accertative ottemperate, che hanno acquisito efficacia esecutiva o per le quali sia stata richiesta la conciliazione monocratica																											

8.2 Obiettivo di valore pubblico “Anticorruzione e trasparenza” (VP2)

La prevenzione della corruzione e l’aumento della trasparenza sono dimensioni “del” e “per” il Valore pubblico e hanno natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della mission istituzionale dell’INL, in quanto contribuiscono a realizzare l’interesse pubblico, orientando correttamente l’attività amministrativa e perseguendo obiettivi di imparzialità e trasparenza.

Con riferimento all’accezione di *maladministration*, la prevenzione della corruzione è presupposto per la creazione di Valore pubblico, inteso come valore percepito dalla collettività in termini di utilità ed efficienza dell’azione amministrativa.

Le misure di prevenzione della corruzione e la trasparenza sono, dunque, strumentali al “Valore pubblico”, sia preservando le finalità istituzionali di interesse pubblico, sia producendo il Valore pubblico in termini di risultati sul piano economico e su quello dei servizi.

Ciò premesso, in linea con la finalità strategica di “Presidiare la legalità” (LS6) individuata dalla Convenzione MLPS/INL 2023-2025, l’obiettivo di Valore pubblico, riconducibile al goal n. 16 dell’Agenda 2030 “Pace, giustizia e istituzioni solide”, viene perseguito dall’INL tramite le strategie di seguito elencate, misurabili con i seguenti indicatori di impatto sociale:

- implementare la trasparenza quale misura di prevenzione e quale strumento di informazione per i cittadini e gli stakeholder, mediante misure organizzative intese all’aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente (AT) del sito istituzionale dell’INL, in termini di utilità, efficienza e semplificazione (VP2.1);
- incentivare la percezione della corruzione da parte dei dipendenti dell’INL attraverso la somministrazione di questionari e/o altri sistemi di rilevazione (VP2.2).

La mission istituzionale dell’INL, di rilevante impatto economico-sociale, nonché la complessità della struttura organizzativa dell’ente, composta da 86 Uffici (centrali e periferici) e da oltre 5000 dipendenti, rendono infatti indispensabile assicurare un’efficace gestione dei flussi informativi, unitamente ad un’adeguata percezione del rischio corruttivo da parte del personale.

La tabella seguente sintetizza per l’obiettivo dinanzi descritto le unità organizzative responsabili, i destinatari della strategia, i tempi di realizzazione, le dimensioni di impatto sociale individuate, con relativo indicatore, le baseline, i valori target e, infine, il consuntivo relativo all’anno 2023.



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023

Tabella 34 – Obiettivo di Valore Pubblico “Anticorruzione e trasparenza”

ANALISI DEL CONTESTO	La mission istituzionale dell’INL, di rilevante impatto economico-sociale e la complessità della struttura organizzativa dell’ente composta da 94 Uffici (centrali e periferici) e da oltre 4000 dipendenti, rendono indispensabile assicurare un’efficace gestione dei flussi informativi unitamente ad un’adeguata percezione del rischio corruttivo da parte del personale.
VALORE PUBBLICO	- Implementare la trasparenza quale misura di prevenzione della corruzione e quale strumento di informazione per i cittadini e gli stakeholder, mediante misure organizzative intese all’aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente (AT) del sito istituzionale dell’INL, in termini di utilità, efficienza e semplificazione. - Incentivare la percezione della corruzione da parte dei dipendenti dell’INL attraverso specifici sistemi di rilevazione.

MISSIONE	PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO						INDICATORE DI IMPATTO														GOAL AGENDA 2030						
		COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZIONE (pos / neg)	SCALA DI NORMALIZZAZIONE ²		PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		CONSUNTIVO al 31/12/2023		FONTE	
							Inizio	Fine					Peggior	Migliore			Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta		% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta		% ¹
32	3	VP2.1	Promozione di maggiori livelli di trasparenza mediante la semplificazione e l'implementazione della pubblicazione di dati nella sezione AT del sito istituzionale in formato aperto, accessibile, completo, aggiornato e nel rispetto della normativa vigente, nonché attraverso la possibile pubblicazione di "dati ulteriori".	DC Giur.	Strutture centrali e territoriali dell'INL	Cittadini, imprese, associazioni di categoria	2023	2025	Sociale	Implementazione del livello di trasparenza e di completezza e chiarezza dei dati pubblicati	Numero di richieste di accesso civico pervenute nell'annualità	neg	34	1	30%	N.	19	45,5%	18	48,5%	17	51,5%	16	54,5%	22	36,4%	INL	16
32	3	VP2.1	Promozione di maggiori livelli di trasparenza mediante la semplificazione e l'implementazione della pubblicazione di dati nella sezione AT del sito istituzionale in formato aperto, accessibile, completo, aggiornato e nel rispetto della normativa vigente, nonché attraverso la possibile pubblicazione di "dati ulteriori".	DC Giur.	Strutture centrali e territoriali dell'INL	Altri enti ed istituzioni	2023	2025	Sociale	Implementazione del livello di trasparenza e di completezza e chiarezza dei dati pubblicati	Punteggio attribuito dall'attestazione OIV per l'annualità	pos	35,29%	100%	30%	%	97,9%	96,8%	97,91%	96,8%	97,92%	96,8%	97,93%	96,8%	100%	100%	OIV	16
32	3	VP2.2	Promozione del grado di percezione del rischio corruzione all'interno dell'INL attraverso uno strumento di rilevazione destinato al personale (ad es. questionario) e volto anche all'individuazione di proposte migliorative del sistema di prevenzione adottato	DC Giur.	Personale dell'INL, con qualifica dirigenziale e non dirigenziale	Cittadini, imprese, associazioni di categoria, altri enti ed istituzioni	2023	2025	Sociale	Implementazione del grado interno di percezione del rischio corruttivo	Indice di percezione	pos	0	100%	40%	%	30%	30,0%	35%	35,0%	40%	40,0%	50%	50,0%	79,9%	79,9%	INL	16

Note

¹ La percentuale esprime il grado di realizzazione dell'obiettivo rispetto all'intervallo dei valori peggiore e migliore indicati nella scala di normalizzazione.

² I valori indicati per la scala di normalizzazione corrispondono ai valori migliori e peggiori registrati dall'INL nelle precedenti annualità.

8.3 Misurazione Valore pubblico

La misurazione sintetica del Valore pubblico in senso ampio prodotto o consumato dall'INL coinvolge molteplici indicatori analitici inseriti negli strumenti di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione, rappresentativi della performance organizzativa e della salute delle risorse che congiuntamente concorrono alla creazione del Valore pubblico.

Gli indicatori selezionati nei livelli di performance esprimono, pertanto, le leve per diminuire i sacrifici da un lato e per aumentare i benefici a favore della collettività dall'altro; quando i benefici sono complessivamente superiori ai sacrifici si ha creazione di Valore Pubblico.

Nelle tabelle seguenti viene rappresentato il Valore Pubblico in senso ampio prodotto dall'INL nell'anno 2023, e la rendicontazione dei risultati delle performance annuali, funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico.

Tabella 35 - Valore Pubblico creato/consumato

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO		PERFORMANCE									GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE PNRR		
		DIREZ.	Baseline	Risultato atteso	Risultato conseguito	Risultato conseguito riproporzionato al 100%	Media Baseline	Media risultato atteso	Media risultato conseguito	VALORE CREATO / CONSUMATO		FONTE	
			%	%	%	%	%	%	%				%
VALORE PUBBLICO	IMPATTO SOCIALE	VP.1 Emersione del lavoro irregolare e sommerso e del caporalato	pos	25,10%	38,60%	50,90%	100,00%	49,35%	54,73%	93,76%	66,80%	INL	Goal 8
		VP2.1 Promozione di maggiori livelli di trasparenza mediante la semplificazione e l'implementazione della pubblicazione di dati nella sezione AT del sito istituzionale in formato aperto, accessibile, completo, aggiornato e nel rispetto della normativa vigente, nonché attraverso la possibile pubblicazione di "dati ulteriori".	neg	45,50%	48,50%	36,40%	75,05%					INL	Goal 16
		VP2.1 Promozione di maggiori livelli di trasparenza mediante la semplificazione e l'implementazione della pubblicazione di dati nella sezione AT del sito istituzionale in formato aperto, accessibile, completo, aggiornato e nel rispetto della normativa vigente, nonché attraverso la possibile pubblicazione di "dati ulteriori".	pos	96,80%	96,80%	100,00%	100,00%					OIV	Goal 16
		VP2.2 Promozione del grado di percezione del rischio corruzione all'interno dell'INL attraverso un strumento di rilevazione destinato al personale (ad es. questionario) e volto anche all'individuazione di proposte migliorative del sistema di prevenzione adottato	pos	30,00%	35,00%	79,90%	100,00%					INL	Goal 16

SU BASELINE +44,4%
 SU RISULTATO ATTESO (+ 39%)

Tabella 35 - Rendicontazione dei risultati e della performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

	OBIETTIVI ANNUALI		PERFORMANCE								FONTE	GOAL AGENDA 2030/ MISSIONE PNRR	
	COD. OB. / FONTE		DIREZ.	Baseline	Performance attesa	Performance conseguita	Risultato riproporzionato al 100%	Media Baseline	Media performance attesa	Media Performance conseguita			VALORE CREATO / CONSUMATO
				%	%	%	%	%	%	%			%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	Pos.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	72,82%	81,46%	100,00%	100,00%	INL	Goal 8
	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 2023.	Pos.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8
	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.	Pos.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8
	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.	Pos.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8/ M5C1
	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.	Pos.	100,00%	100,00%	300,00%	100,00%					INL	Goal 8
	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.	Pos.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8/ M5C1
	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	Pos.	100,00%	100,00%	183,30%	100,00%					INL	Goal 8
	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.	Pos.	20,00%	24,00%	192,00%	100,00%					INL	Goal 8
	LS3.01	Realizzare iniziative formative anche in house di carattere specialistico, volte all'aggiornamento e alla formazione interna del personale in servizio e neoassunto, in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.	Pos.	43,75%	50,00%	112,50%	100,00%					INL	Goal 8
	LS3.02	Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, anche disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.	Pos.	0,00%	55,00%	70,60%	100,00%					INL	Goal 5
	LS4.01	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.	Pos.	40,00%	60,00%	140,00%	100,00%					INL	Goal 12
	LS5.01	Coordinamento delle attività per il completamento della migrazione dell'infrastruttura tecnologica dal MLPS all'INL (con particolare riferimento ai servizi di fonìa), con il trasferimento delle relative risorse finanziarie.	Pos.	80,00%	95,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 9
	LS5.02	Completare l'attività di informatizzazione dei processi di governo e supporto dell'Ispettorato	Pos.	80,00%	95,00%	95,80%	100,00%					INL	Goal 9
	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	Pos.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 16
LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	Pos.	28,60%	42,90%	157,10%	100,00%	INL	Goal 16					
SALUTE DELLE RISORSE	FINANZIARIE	11.ITL/c (Tempestività pagamenti crediti commerciali)	Pos.	100% (> -15 < +15)	100% (> -15 < +15)	-3,39 (= 100%)	100,00%	65,00%	53,75%	100,00%	100,00%	INL	Goal 12
	UMANE	OF1 Formazione complessiva per il personale dirigenziale	Pos.	87,00%	30,00%	40,00%	100,00%					INL	Goal 8
		OF2 Formazione complessiva per il personale non dirigenziale che prevede il rilascio di una certificazione / attestazione	Pos.	58,00%	30,00%	40,00%	100,00%					INL	Goal 8
STRUMENTALI	Digitalizzazione dei processi	Pos.	50,00%	55,00%	55,00%	100,00%	INL	Goal 8					

In relazione all'avanzamento degli obiettivi di Valore Pubblico, emerge che l'Amministrazione ha creato Valore Pubblico, ovvero impatti medi positivi rispetto alla baseline media (+ 44,4%) ed al risultato medio atteso (+39%); ugualmente positivi risultano essere i risultati medi di performance annuali (+27,18% e +26,25% su baseline; +18,54% e +46,25% su risultato medio atteso) rispetto agli obiettivi aventi direttamente o indirettamente effetto sulla creazione di Valore Pubblico.

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 2023.

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 2023-2025 (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 in data 11 gennaio 2023).

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) 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 2023, 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.

