



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2024



Sommario

Indice Figure.....	2
Indice Tabelle.....	3
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.....	10
2.3 Le risorse finanziarie.....	15
2.4 Il contesto esterno di riferimento.....	20
3 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE, LA MISSION ISTITUZIONALE E GLI OBIETTIVI DELL'INL.....	22
3.1 Ciclo della Performance.....	22
3.1.1 La fase di pianificazione e programmazione degli obiettivi.....	22
3.1.2 La fase di assegnazione degli obiettivi.....	24
3.1.3 La fase di monitoraggio intermedio.....	25
3.1.4 La fase di misurazione e valutazione.....	25
3.1.5 La fase di rendicontazione.....	26
3.1.6 La fase di valorizzazione del merito.....	26
3.2 La Mission Istituzionale.....	26
3.3 Le Linee strategiche e gli obiettivi di performance.....	29
4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	32
4.1 Lo stato delle risorse dell'INL.....	32
4.2 Gli obiettivi operativi - risultati conseguiti.....	38
4.2.1 Obiettivi operativi di I livello - risultati conseguiti.....	38
4.2.2 Obiettivi operativi di II livello - risultati conseguiti.....	64
4.3 Obiettivi di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.....	80
4.4 Obiettivi di accessibilità fisica e digitale.....	85
4.5 Gli obiettivi di risparmio ed efficientamento energetico.....	87
4.6 Le Azioni positive.....	91
4.7 La Customer satisfaction.....	96
5 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	98
6 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	104
7 LE AZIONI PER LA FORMAZIONE.....	111
8 IL VALORE PUBBLICO.....	113
8.1 Obiettivo di valore pubblico "Lavoro dignitoso" (VP1).....	113
8.2 Obiettivo di valore pubblico "Anticorruzione e trasparenza" (VP2).....	115
8.3 Misurazione Valore pubblico.....	117
RIEPILOGO E CONCLUSIONI.....	121

Indice Figure

Figura 1- Organigramma struttura centrale D.D. n. 49 del 2023	8
Figura 2 - Organigramma struttura territoriale: DIL, IAM/ITL	9
Figura 3 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 01/01/2024	11
Figura 4 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 01/01/2024	12
Figura 5 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2024.....	12
Figura 6 - Personale INL distribuito per fasce di età al 01/01/2024.....	13
Figura 7 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 31/12/2024	14
Figura 8 - Personale INL distribuito per genere al 31/12/2024.....	14
Figura 9 - Personale INL distribuito per fasce d'età al 31/12/2024	15
Figura 10 - Il ciclo della performance	22
Figura 11 - Tipologia e sequenza temporale degli atti di pianificazione e programmazione	23
Figura 12 - Integrazione verticale programmatica	24
Figura 13 - Tempistica dei monitoraggi della performance	25
Figura 14 - Mission istituzionale e Linee strategiche dell'INL	29
Figura 15 - Il perimetro della performance organizzativa	32
Figura 16 - Ispezioni effettuate anno 2024	75
Figura 17 - Illegalità nei rapporti di lavoro anno 2024	76
Figura 18 - Tasso di irregolarità riscontrato anno 2024	76
Figura 19 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale - anno 2024.....	99
Figura 20 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede centrale - anno 2024	100
Figura 21 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede DIL NORD - anno 2024	100
Figura 22 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede DIL CENTRO - anno 2024	101
Figura 23 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede DIL SUD - anno 2024	101
Figura 24 - Procedure di contestazione/conciliazione aree funzionali - anno 2024	102
Figura 25 - Distribuzione statistica valutazioni area Dirigenti II fascia - anno 2024.....	102

Indice Tabelle

Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio anno 2024	10
Tabella 2 - Personale INL per profili professionali al 01/01/2024	11
Tabella 3 - Personale INL per profili professionali al 31/12/2024	13
Tabella 4 - Entrate e uscite di competenza e risultato di competenza al 2024	16
Tabella 5 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2024 - Entrate	17
Tabella 6 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2024 - Uscite	18
Tabella 7 - Prospetto spese per missioni e programmi anno 2024	19
Tabella 8 - Quadro Riassuntivo per titoli di spesa rendiconto finanziario decisionale esercizio 2024: previsioni definitive e impegni totali	20
Tabella 9 - Elenco servizi erogati all'utenza	28
Tabella 10 - Le linee strategiche dell'INL triennio 2024-2026	30
Tabella 11 - Stato delle risorse dell'INL anno 2024	36
Tabella 12 - Obiettivi operativi I livello INL 2024 (direttiva I livello)	39
Tabella 13 - Schema riepilogativo Documento di Programmazione della Vigilanza 2024	45
Tabella 14 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro	50
Tabella 15 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio	54
Tabella 16 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica	56
Tabella 17 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Coordinamento giuridico	60
Tabella 18 - Obiettivi assegnati alle Direzioni Interregionali del Lavoro (DIL)	62
Tabella 19 - Obiettivi attribuiti agli uffici ASG (amministrazione e servizi generali)	66
Tabella 20 - Obiettivi assegnati agli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) agli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)	70
Tabella 21 - Azioni per la digitalizzazione dell'INL	83
Tabella 22 - Azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	86
Tabella 23 - Azioni per la sostenibilità ambientale	88
Tabella 24 - Aree di intervento e azioni positive	92
Tabella 25 - Condizioni abilitanti del lavoro agile 2024-2026	105
Tabella 26 - Livello di implementazione del lavoro agile 2024-2026	108
Tabella 27 - Contributi del lavoro agile al miglioramento della performance organizzativa	109
Tabella 28 - Impatti del lavoro agile	110
Tabella 29 - Azioni per la formazione del personale	112
Tabella 30 - Obiettivo di Valore Pubblico "Lavoro dignitoso"	114
Tabella 31 - Obiettivo di Valore Pubblico "Anticorruzione e trasparenza"	116
Tabella 32 - Valore pubblico creato/consumato	117
Tabella 33 - Rendicontazione dei risultati e della performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	118

PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di performance programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (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 2024.

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 2024, tramite l'acquisizione dei dati forniti dagli Uffici territoriali e centrali.

Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati conseguiti rispetto ai valori target definiti per l'anno in esame, l'Ufficio competente ha analizzato ed elaborato i dati raccolti, individuando le informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder in termini di risultati raggiunti.

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

1.2 Documenti programmatici di riferimento

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

- Convenzione tra il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e il Direttore Generale dell'INL (2024-2026), concernente gli obiettivi assegnati all'Agenzia, sottoscritta in data 28.02.2024;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, approvato con decreto direttoriale n. 10 del 31 gennaio 2024 e successivamente aggiornato:
 - con decreto n. 19 del 27 febbraio 2024, nella Sezione II "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione";
 - con decreto n. 33 del 10 aprile nella Sezione II "Valore pubblico, performance e anticorruzione", sottosezioni 2.2 "Performance" e 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", e nella Sezione III "Organizzazione e Capitale umano";
 - con decreto n. 58 del 03.10.2024 nella Sezione III "Organizzazione e capitale umano", sottosezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni di personale).
- Direttiva di I livello per l'anno 2024, adottata con decreto del Direttore Generale n. 20 del 28 febbraio 2024 con la quale sono assegnati gli obiettivi da conseguire nel 2024 ai dirigenti di livello generale delle Direzioni Centrali e delle Direzioni Interregionali del lavoro;
- Direttiva di II Livello adottata con decreto direttoriale n. 430 del 29 febbraio 2024 della Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio con la quale sono assegnati gli obiettivi 2024 ai dirigenti di II fascia della medesima Direzione;
- Direttiva di II Livello adottata con decreto direttoriale n. 449 del 29 febbraio 2024 della Direzione Centrale Coordinamento giuridico con la quale sono assegnati gli obiettivi 2024 ai dirigenti di II fascia della medesima Direzione;
- Direttiva di II livello adottata con decreto direttoriale n. 1 del 29 febbraio 2024 della Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro con la quale sono assegnati gli obiettivi 2024 ai dirigenti di II fascia della medesima Direzione;
- Direttiva di II livello adottata con decreto direttoriale n. 3 del 29 febbraio 2024 della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica con la quale sono assegnati gli obiettivi 2024 ai dirigenti di II fascia della medesima Direzione;

² Consultabili nei seguenti link: [Convenzione MLPS-INL 2024-2026](#), [PIAO 2024-2026](#), [Direttiva I livello](#), [Direttiva II livello](#).

- Direttiva di II livello adottata con decreto direttoriale n. 26 del 8 marzo 2024 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 n. 9 del 7 marzo 2024 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.5 del 11 marzo 2024 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 marzo 2024 per gli Uffici territoriali di livello dirigenziale non generale degli Ispettorati d'area metropolitana e Ispettorati territoriali del lavoro (IAM/ITL).



2 INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

In questo capitolo si riporta una breve analisi del contesto esterno e socioeconomico in cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha operato nell'anno 2024 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.

Diventato operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro³.

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

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; 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 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.

³ Ai sensi del decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" (che ha modificato, tra gli altri, gli artt. 13 e 14 del D.lgs. n. 81/2008) le competenze dell'Agenzia relative alla vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente relative al settore edile, sono state estese, dal 22 ottobre 2021, a tutti i settori produttivi ed hanno visto un significativo rafforzamento del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale. I settori di originaria competenza erano i seguenti: cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza.

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

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

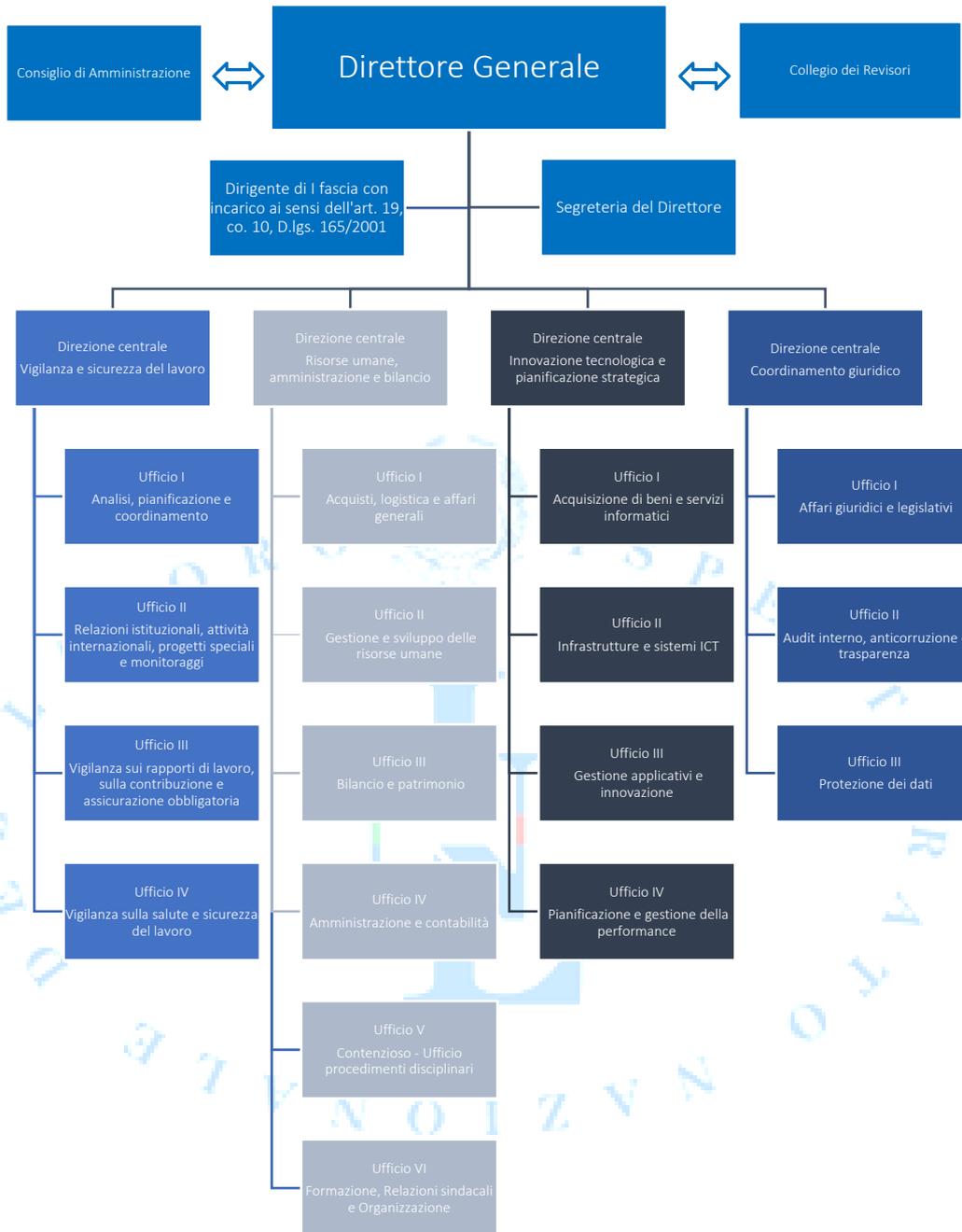
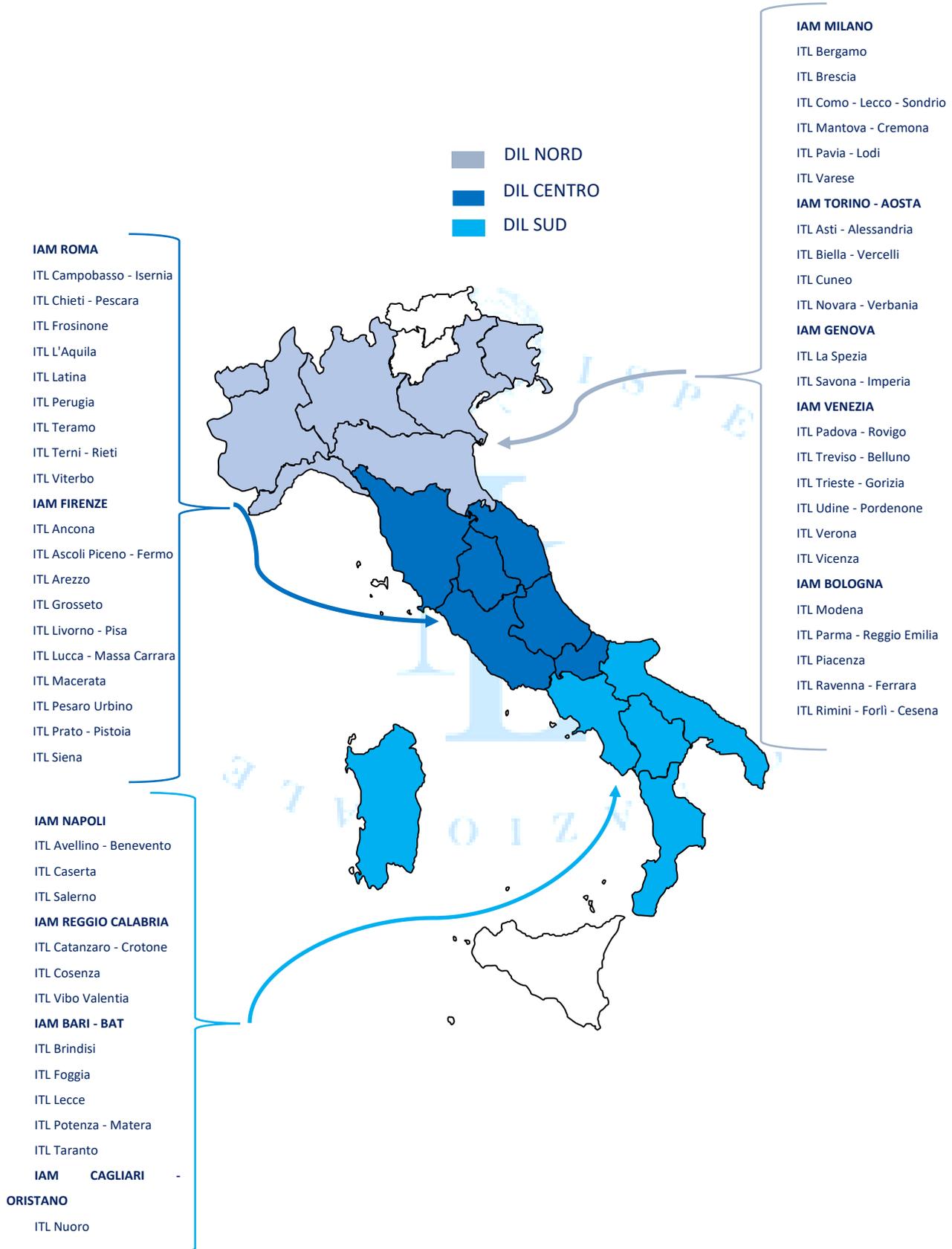


Figura 2 - Organigramma struttura territoriale: DIL, IAM/ITL



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, il piano triennale dei fabbisogni che ha aggiornato e ridefinito la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2024-2026 in coerenza con quanto stabilito con il D.D. N. 88/2023, ha previsto una dotazione organica pari a n. 7.781 unità 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 2024 risultava pari a 5.142 unitamente quello al 31 dicembre 2024 era pari a 5.132 dipendenti⁵.

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 2024.

Tabella 1 - Dotazione organica e personale in servizio anno 2024

	DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE INL AL 01/01/2024						
	dirigenti I fascia	dirigenti II fascia	Elevate professionalità	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
PTFP 2024-2026	8	86	44	5.448	2.184	11	7.781
Al 01/01/2024	8	72		3.871	1.184	7	5.142*
Al 31/12/2024	8	76		3.953	1.082	13	5.132*
	*Nel valore indicato sono 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 2024; DALL’ANALISI EMERGE UNA CLASSE DI ETÀ PREVALENTE, PER ENTRAMBI I GENERI, COMPRESA TRA I 51 ED I 60 ANNI, PARI A CIRCA IL 35,26% DEL TOTALE.

⁵ 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.

Figura 3 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 01/01/2024

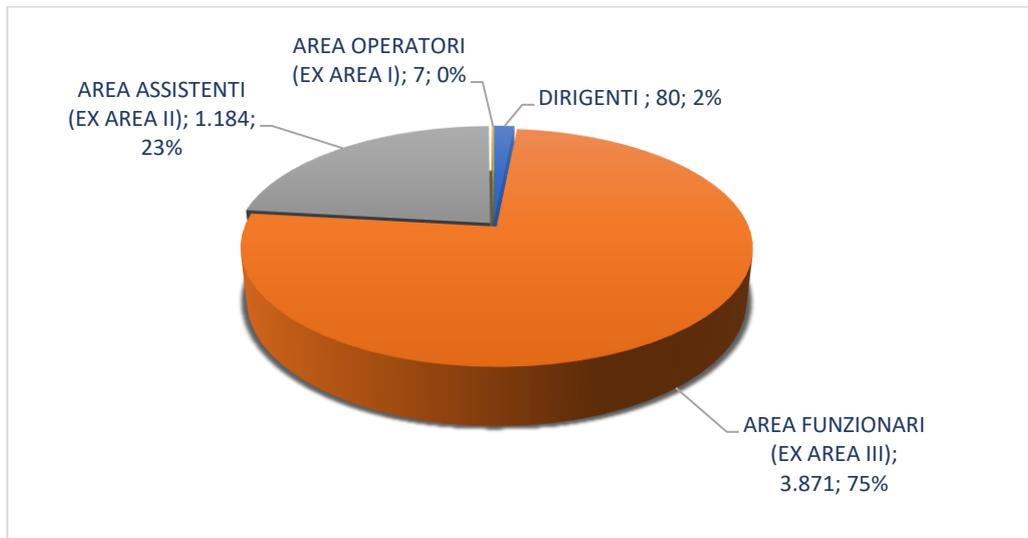


Tabella 2 - Personale INL per profili professionali al 01/01/2024

PERSONALE INL PER PROFILI PROFESSIONALI al 01/01/2024	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'
dirigente I fascia	8
dirigente II fascia	72
funzionario area amministrativa e giuridico contenziosa	495
funzionario area informatica	92
funzionario area socio-statistico-economica	63
ispettore del lavoro	2.344
ispettore tecnico	877
assistente amministrativo gestionale	868
assistente informatico	4
operatore amministrativo gestionale	312
ausiliario	7
TOTALE	5.142

Figura 4 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 01/01/2024

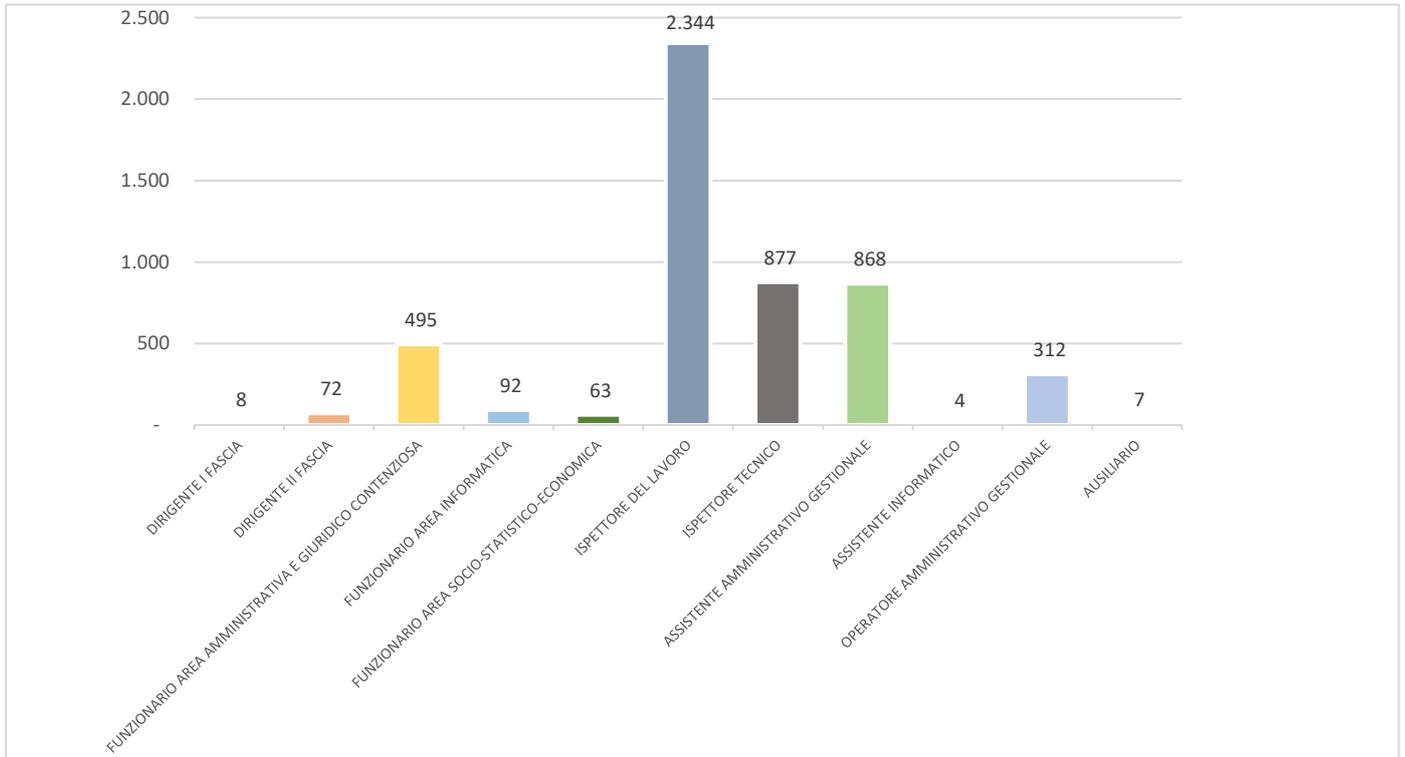


Figura 5 - Personale INL distribuito per genere al 01/01/2024

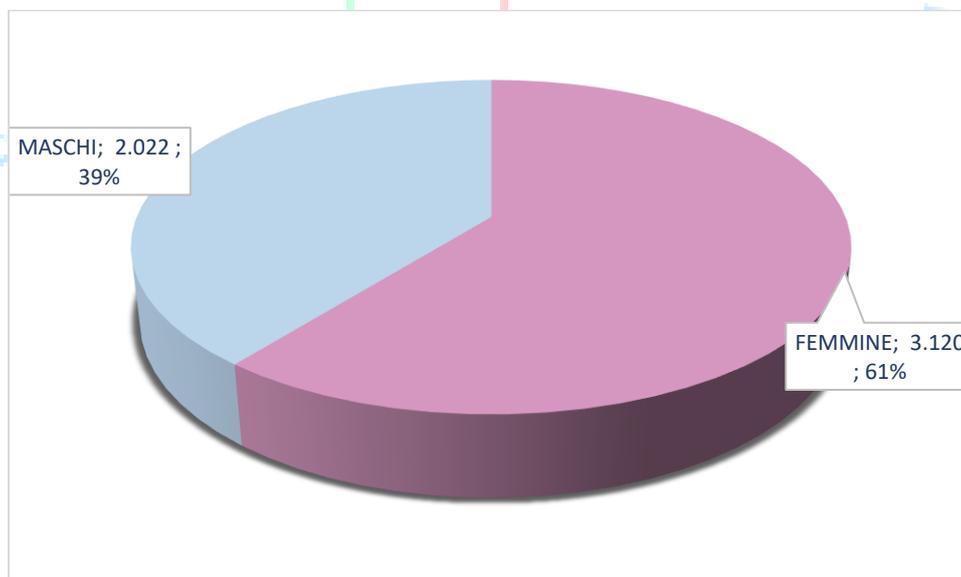
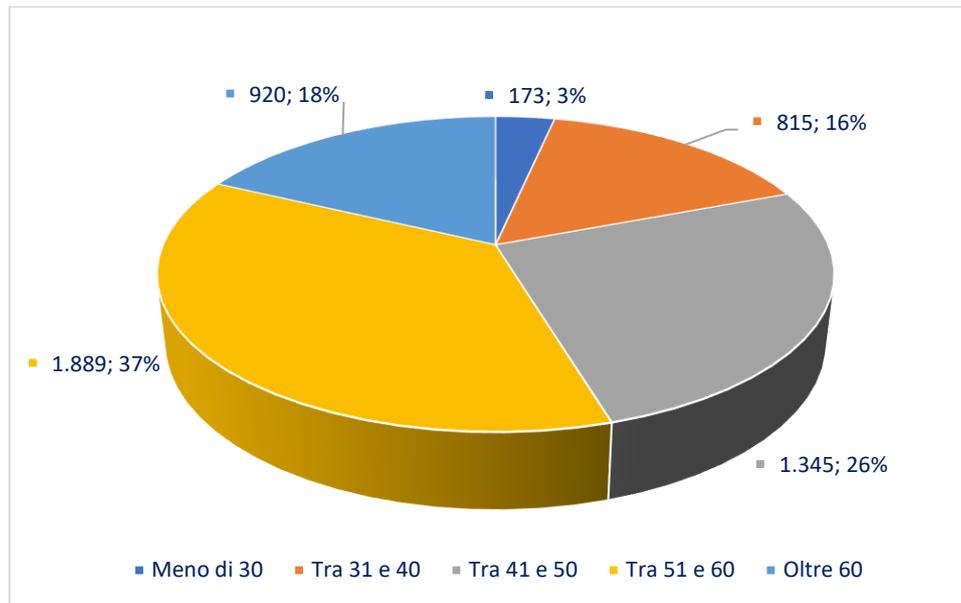


Figura 6 - Personale INL distribuito per fasce di età al 01/01/2024

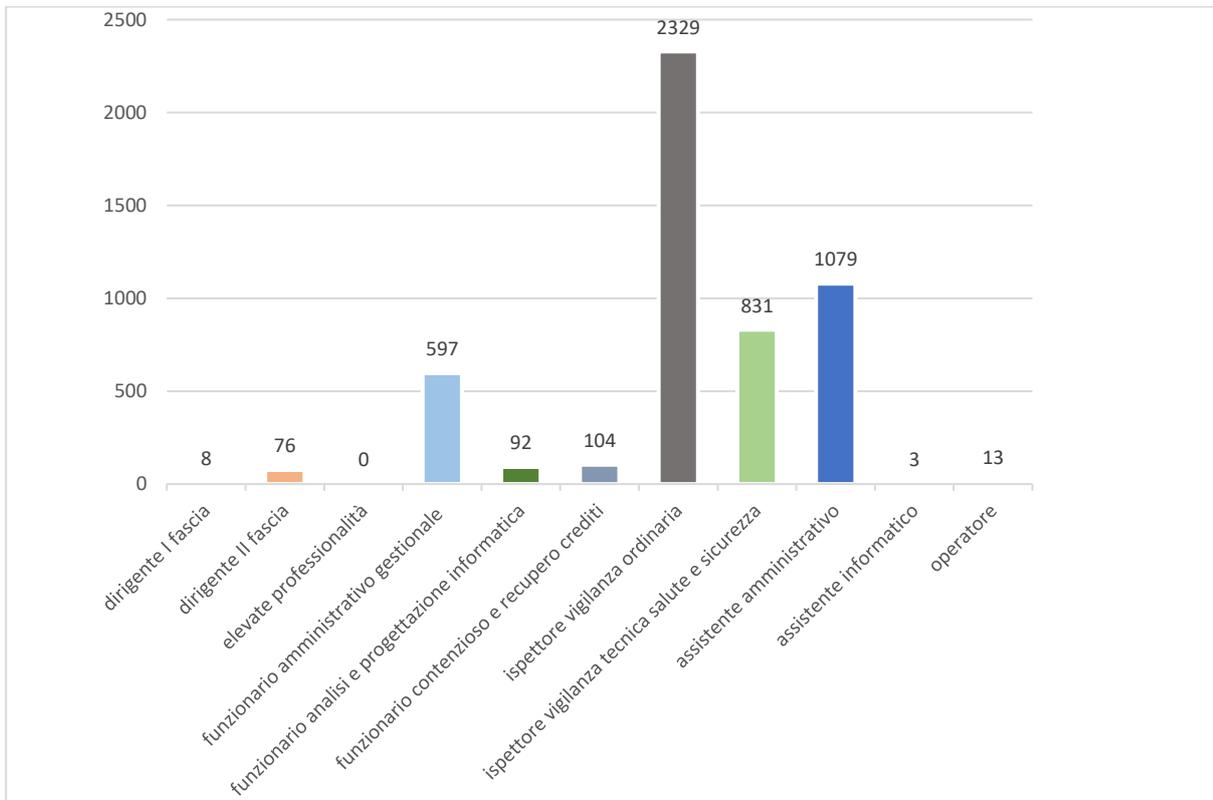


I grafici di seguito illustrano, invece, l'assetto al 31/12/2024 del personale INL per profilo professionale, genere ed età a seguito delle variazioni intervenute nel corso dell'anno (cessazioni e nuove assunzioni).

Tabella 3 - Personale INL per profili professionali al 31/12/2024

PERSONALE INL PER PROFILI PROFESSIONALI al 31/12/2024	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'
dirigente I fascia	8
dirigente II fascia	76
elevate professionalità	0
funzionario amministrativo gestionale	597
funzionario analisi e progettazione informatica	92
funzionario contenzioso e recupero crediti	104
ispettore vigilanza ordinaria	2329
ispettore vigilanza tecnica salute e sicurezza	831
assistente amministrativo	1079
assistente informatico	3
operatore	13
TOTALE	5132

Figura 7 - Personale INL per profili professionali e per aree funzionali al 31/12/2024



Dall'analisi della distribuzione del personale INL al 31/12/2024 si riconferma la prevalenza della componente femminile, pari al 61,70%, e di una classe di età compresa tra i 51 e i 60 anni, pari al 35,26 % del totale.

Figura 8 - Personale INL distribuito per genere al 31/12/2024

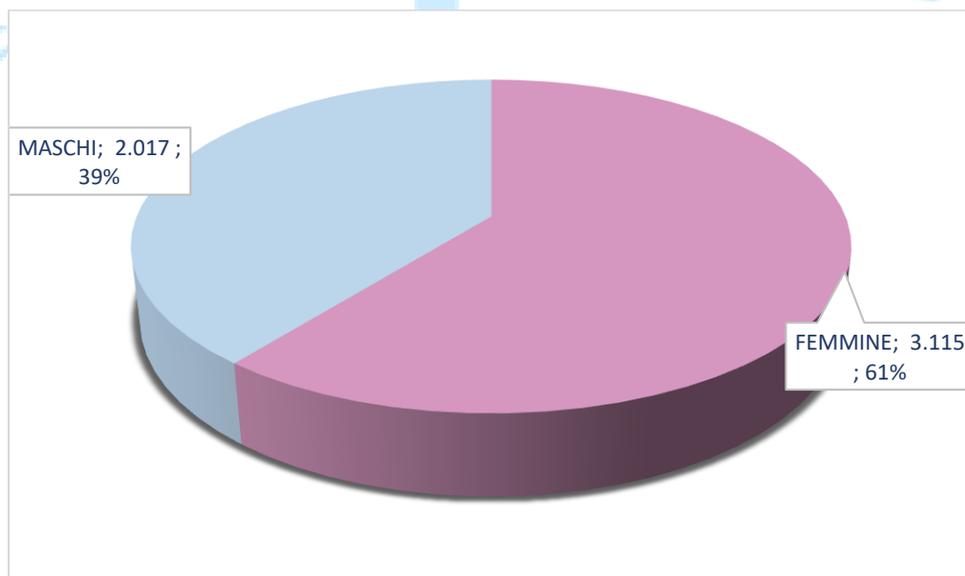
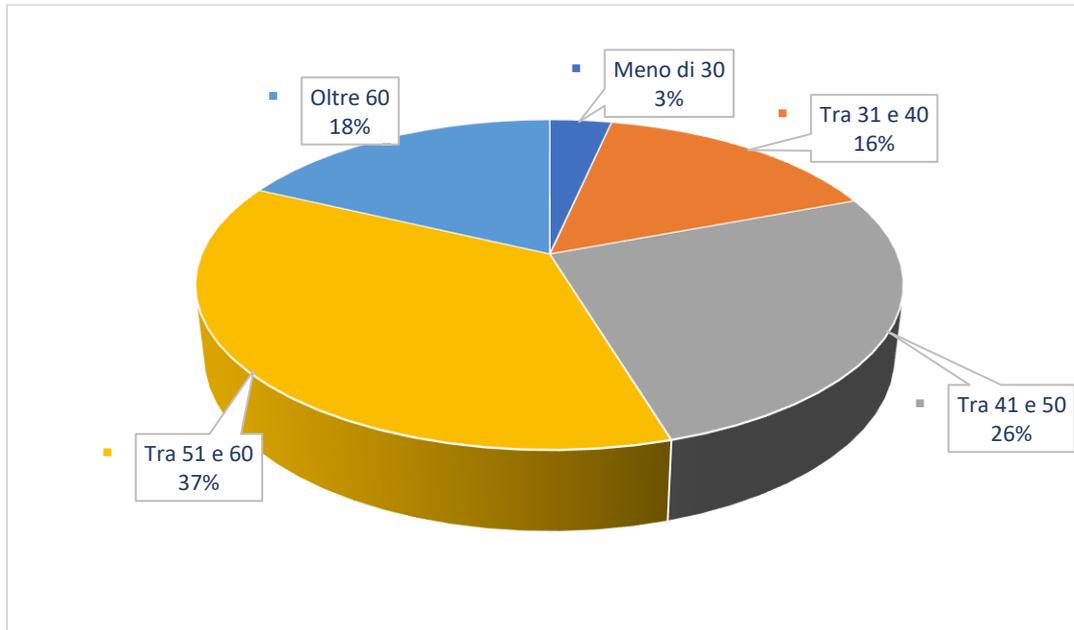


Figura 9 - Personale INL distribuito per fasce d'età al 31/12/2024



Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2024 vanno aggiunte le 523 unità di forza effettiva occupate presso il “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 19 unità), il “Reparto Operativo (30 unità), i “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” (n. 62 unità) e i “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro” (n. 412 unità), operanti, rispettivamente, presso le Direzioni Centrali ed Interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

Al 31/12/2024 il personale totale del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro risulta diminuito di una unità (n. 522 carabinieri) ed è così distribuito: n. 17 unità al “Comando Carabinieri per la tutela del lavoro”, n. 33 unità al “Reparto Operativo”, n. 61 unità ai “Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro” e n. 411 unità presso i “Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro”.

2.3 Le risorse finanziarie

Al fine di offrire una visione di sintesi delle risorse accertate in entrata e delle spese impegnate in uscita nell’esercizio finanziario al 2024 dall’Ispettorato, a seguito dell’approvazione del conto consuntivo⁶ per l’anno 2024 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 75.136.962,51 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 2024.

⁶ Approvato con Delibera n. 1 del 30 aprile 2025

Tabella 4 - Entrate e uscite di competenza e risultato di competenza al 2024⁷

CLASSIFICAZIONE PER TITOLI	IMPORTO
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	463.005.047,89
Titolo 3 - Entrate extratributarie	38.889.895,74
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	1.369.875,76
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	58.881.008,44
TOTALE Entrate	562.145.827,83
Titolo 1 - Spese correnti	417.570.820,71
Titolo 2 - Spese in conto capitale	10.557.036,17
Titolo 7 - Uscite per conto terzi e partite di giro	58.881.008,44
TOTALE Uscite	487.008.865,32
Risultato di competenza	75.136.962,51

La situazione amministrativa al 31 dicembre 2024 mostra una consistenza finale di cassa di euro 554.533.865,23.

Il saldo di euro 104.194.888,45, ottenuto come differenza tra le riscossioni in conto competenza e in conto residui di euro 574.995.667,48 e i pagamenti in conto competenza e in conto residui di euro 470.800.779,03, si somma alla consistenza iniziale di cassa di euro 450.338.976,78.

L'ammontare dei residui attivi (vd. tabella n. 4) per un importo complessivo di euro 334.428,21 attengono esclusivamente alle ritenute come appresso descritte: per scissione contabile IVA (split payment) euro 11.642,68, altre ritenute al personale dipendente per conto di terzi euro 322.347,77, ritenute erariali su redditi da lavoro autonomo per conto terzi di euro 437,76. 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 97.820.155,45 si compone come segue: redditi da lavoro dipendente euro 65.094.262,91, Imposte e tasse a carico dell'ente euro 1.885.233,21, Acquisto di beni e servizi euro 15.769.803,08, Rimborsi e poste correttive delle entrate euro 1.794.112,06, Altre spese correnti euro 294.495,28, Spese in conto capitale euro 11.531.949,91, Uscite per conto terzi e partite di giro euro 1.450.299,00. Dal saldo da residui attivi e passivi, scaturisce un Avanzo di amministrazione al 2024 di euro 457.048.137,99.

L'avanzo di amministrazione vincolato, già utilizzato con il D.D. n. 11 del 13 febbraio 2025, per come dettagliato nella tabella sottostante è pari a euro 88.875.494,98 mentre la parte dell'avanzo di amministrazione disponibile è pari a euro 368.172.643,01.

⁷ Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

Tabella 5 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2024 - Entrate

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - ENTRATE																		
Capitolo	Gestione della Competenza 2024							Gestione dei Residui attivi 2024						Gestione di Cassa 2024				Totale Residui attivi a termine Esercizio
	Denominazione	Previsioni			Somme accertate			Residui all'inizio dell'esercizio	Riscossi	Rimasti da riscuotere	Totale	Variazioni		Previsioni	Riscossioni	Diff. rispetto alle Previsioni		
		Iniziali	In +	In -	Definitive	Riscosse	Rimaste da Riscuotere					Totale Accertamenti	In+			In-	In +	
Trasferimenti correnti	404.062.280,00	79.550.378,98	0,00	483.612.658,98	463.005.047,89	0,00	463.005.047,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	483.612.658,98	463.005.047,89	0,00	20.607.611,09	0,00
Entrate extratributarie	6.900.000,00	0,00	0,00	6.900.000,00	38.889.895,74	0,00	38.889.895,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.900.000,00	38.889.895,74	31.989.895,74	0,00	0,00
Entrate in conto capitale	1.266.280,00	800.000,00	0,00	2.066.280,00	1.369.875,76	0,00	1.369.875,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.066.280,00	1.369.875,76	0,00	696.404,24	0,00
Entrate per conto terzi e partite di giro	67.420.000,00	2.050.335,36	30.408,75	69.439.926,61	58.551.157,74	329.850,70	58.881.008,44	13.184.597,64	13.179.690,35	4.577,51	13.184.267,86	0,00	329,78	76.365.852,17	71.730.848,09	0,00	4.635.004,08	334.428,21
Totale Entrate	479.648.560,00	82.400.714,34	30.408,75	562.018.865,59	561.815.977,13	329.850,70	562.145.827,83	13.184.597,64	13.179.690,35	4.577,51	13.184.267,86	0,00	329,78	568.944.791,15	574.995.667,48	6.050.876,33	0,00	334.428,21
Disavanzo Finanziario																		
Disavanzo di Cassa																		
Totale a Pareggio	479.648.560,00	82.400.714,34	30.408,75	562.018.865,59	561.815.977,13	329.850,70	562.145.827,83	13.184.597,64	13.179.690,35	4.577,51	13.184.267,86	0,00	329,78	568.944.791,15	574.995.667,48	6.050.876,33	0,00	334.428,21

ISTAT

Tabella 6 - Rendiconto finanziario gestionale anno 2024 - Uscite

RENDICONTO FINANZIARIO GESTIONALE - USCITE																		
Capitolo	Gestione della Competenza 2024							Gestione dei Residui passivi 2024					Gestione di Cassa 2024				Totale Residui passivi a termine Esercizio	
	Previsioni				Somme Impegnate			Residui all'inizio dell'esercizio	Pagati	Rimasti da pagare	Totale	Variazioni		Previsioni	Pagamenti	Diff. rispetto alle Previsioni		
	Denominazione	Iniziali	Variazioni		Definitive	Pagate	Rimaste da Pagare					Totale Impegni	In +			In -		In +
Spese correnti	405.449.280,00	156.763.335,07	8.543.503,92	553.669.111,15	337.235.438,72	80.335.381,99	417.570.820,71	65.961.029,96	60.120.120,73	4.502.524,55	64.622.645,28	0,00	1.338.384,68	619.630.141,11	397.355.559,45	0,00	222.274.581,66	84.837.906,54
Spese in conto capitale	6.779.280,00	7.524.361,34	0,00	14.303.641,34	786.005,99	9.771.030,18	10.557.036,17	8.358.898,17	5.389.189,44	1.760.919,73	7.150.109,17	0,00	1.208.789,00	22.662.539,51	6.175.195,43	0,00	16.487.344,08	11.531.949,91
Uscite per conto terzi e partite di giro	67.420.000,00	2.050.335,36	30.408,75	69.439.926,61	57.435.940,02	1.445.068,42	58.881.008,44	9.839.314,71	9.834.084,13	5.230,58	9.839.314,71	0,00	0,00	73.472.444,96	67.270.024,15	0,00	6.202.420,81	1.450.299,00
Totale Uscite	479.648.560,00	166.338.031,77	8.573.912,67	637.412.679,10	395.457.384,73	91.551.480,59	487.008.865,32	84.159.242,84	75.343.394,30	6.268.674,86	81.612.069,16	0,00	2.547.173,68	715.765.125,58	470.800.779,03	0,00	244.964.346,55	97.820.155,45
Avanzo Finanziario							75.136.962,51											
Avanzo di Cassa					166.358.592,40													
Totale a Pareggio	479.648.560,00	166.338.031,77	8.573.912,67	637.412.679,10	561.815.977,13	91.551.480,59	562.145.827,83	84.159.242,84	75.343.394,30	6.268.674,86	81.612.069,16	0,00	2.547.173,68	715.765.125,58	470.800.779,03	0,00	244.964.346,55	97.820.155,45



A seguire, si riporta la tabella che classifica la spesa per missioni e programmi dell'anno 2024.

Tabella 7 - Prospetto spese per missioni e programmi anno 2024

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	47.238.796,90	42.369.651,35
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 026.002	47.238.796,90	42.369.651,35
026.003 Servizi territoriali per il lavoro	380.247.119,33	295.183.245,31
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 026.003	380.247.119,33	295.183.245,31
Totale Missione 026	427.485.916,23	337.552.896,66
Missione 032 - Servizi Istituzionali e generali delle Amministrazioni Pubbliche		
032.002 Indirizzo politico	341.455,16	297.878,31
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 032.002	341.455,16	297.878,31
032.003 Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza	300.485,49	170.669,74
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 032.003	300.485,49	170.669,74
Totale Missione 032	641.940,65	468.548,05
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	58.881.008,44	57.435.940,02
Gruppo COFOG 04.1 --Affari generali economici, commerciali e del lavoro		
Totale Programma 099.001	58.881.008,44	57.435.940,02
Totale Missione 099	58.881.008,44	57.435.940,02
TOTALE GENERALE MISSIONI	487.008.865,32	395.457.384,73

Si riporta, a seguire, la tabella che raffronta gli stanziamenti con gli impegni assunti al 2024, con i relativi scostamenti in valore assoluto e percentuale.

Le spese impegnate nel 2024 sono inferiori del 23,60% 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 alle minori assunzioni effettuate rispetto a quelle previste, che hanno comportato una minore spesa di funzionamento e in conto capitale.

Tabella 8 - Quadro Riassuntivo per titoli di spesa rendiconto finanziario decisionale esercizio 2024: previsioni definitive e impegni totali⁸

Spese classificate per titoli	Previsione definitiva	Totale Impegni	Scostamento v.a.	Scostamento v.%
1 - Spese Correnti	553.669.111,15	417.570.820,71	-136.098.290,44	-24,58
2 - Spese in conto capitale	14.303.641,34	10.557.036,17	-3.746.605,17	-26,19
4 - Uscite per conto terzi e partite di giro	69.439.926,61	58.881.008,44	-10.558.918,17	-15,21
Totale Spese	637.412.679,10	487.008.865,32	-150.403.813,78	-23,60

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 2024 pubblicato dall’INL sul sito istituzionale⁹), 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 sociale. I dati illustrati, pertanto, non possono essere considerati indicatori oggettivi per un’analisi statisticamente rappresentativa delle caratteristiche dell’intero mercato del lavoro.

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, obiettivo primario del Piano Nazionale del Sommerso (PNS) adottato nel dicembre 2022, nonché a garantire il “lavoro in sicurezza”.

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

⁸ Fonte: Conto consuntivo Sistema Informativo contabile SICOGE-Enti.

⁹ Cfr. Rapporti annuali sull’attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale al link [Rapporti annuali sull’attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale](#).

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.

È 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 ispettivo¹⁰, 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.

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.

¹⁰ Ex art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004.

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 2024-2026 nella già citata Convenzione MLPS-INL, quali strumento per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'Ispettorato e il suo funzionamento complessivo.

3.1 Ciclo della Performance

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

- pianificazione degli obiettivi strategici pluriennali che si intendono raggiungere, a partire dalle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia, dei rispettivi indicatori e dei valori attesi di risultato (target), tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e del collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- programmazione e assegnazione degli obiettivi operativi (annuali) ai vari livelli organizzativi;
- monitoraggio intermedio (semestrale), in cui vengono analizzati gli andamenti gestionali complessivi e sottoposti a verifica i valori target prefissati, per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in presenza di significativi scostamenti, attraverso la rimodulazione degli obiettivi;
- misurazione dei risultati conseguiti 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 Convenzione¹¹ 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 finanziario¹².

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 previsione¹³ - in quanto, secondo lo Statuto dell'INL¹⁴, 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 riferimento¹⁵; tale strumento è volto a garantire il necessario raccordo tra la performance organizzativa per la realizzazione della *mission istituzionale* e delle strategie indicate nella Convenzione MLPS/INL, le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e lo stato di salute delle risorse dell'Agenzia, il tutto per il fine ultimo della creazione di Valore Pubblico.

Con il PIAO il Direttore dell'INL:

- ✓ definisce, come previsto dalle vigenti disposizioni¹⁶:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance¹⁷;
 - 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;

¹¹ 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.

¹² 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".

¹³ 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).

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

¹⁵ Ai sensi del DPR n. 81 del 24 giugno 2022 e dell'art. 7 del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2022.

¹⁶ Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 80/2021.

¹⁷ Secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

- 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 triennali¹⁸ (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).

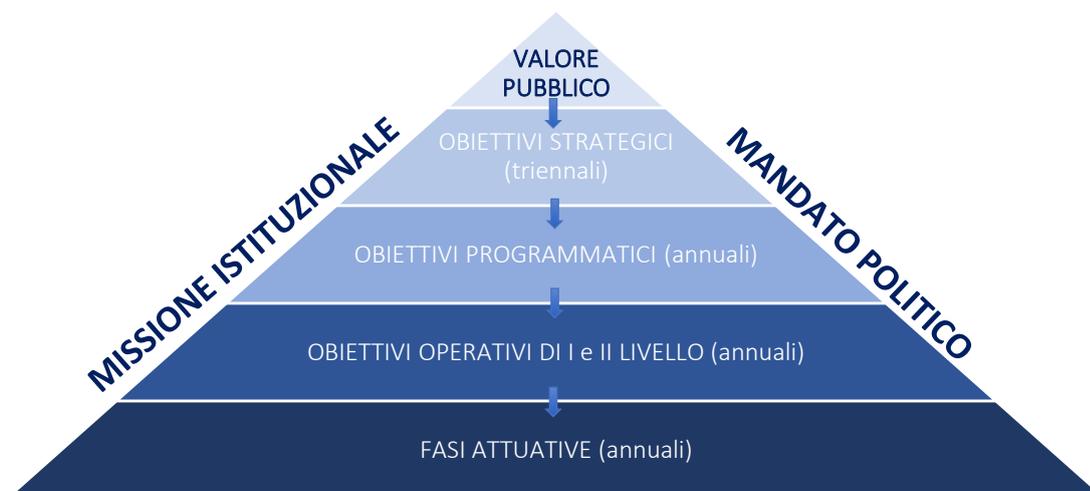
Gli obiettivi dei dirigenti di II livello costituiscono, a loro volta, la base per la definizione ed assegnazione degli obiettivi individuali e/o di gruppo per il personale delle aree funzionali.

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;
- ✓ 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.

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



¹⁸ Cfr. le Linee guida n. 2 – dicembre 2017 – del Dipartimento della Funzione pubblica.

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

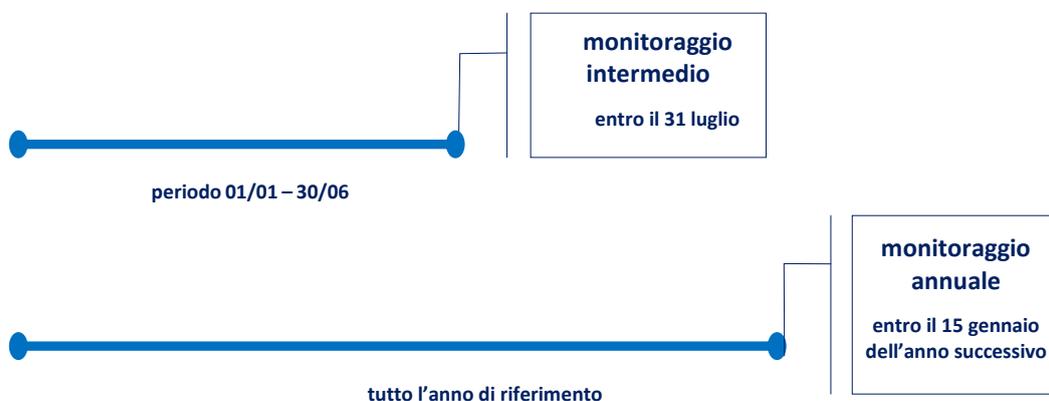
La misurazione e la valutazione della performance sono attività distinte, ma complementari:

- 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 performance¹⁹ 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;

¹⁹ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL (prima versione) è stato adottato con Decreto direttoriale n. 22 del 9 aprile 2021 e aggiornato con D.D. n. 60 del 24 ottobre 2024.

- programmazione e monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti ad ogni settore produttivo²⁰, con possibile contestuale emissione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ai sensi del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro²¹;
- definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi e delle verifiche e monitoraggio della loro realizzazione;
- gestione, formazione ed aggiornamento del personale dell'Ispettorato e del personale Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro;
- attività di segreteria della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza²²;
- supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive²³;
- 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 irregolare²⁴;
- i servizi erogati all'utenza²⁵, 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 preposte²⁶.

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.

²⁰ 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.

²¹ Ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 81/2008.

²² Ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

²³ In ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

²⁴ Ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124.

²⁵ 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>, successivamente aggiornata con D.D. n. 35 del 13 maggio 2025.

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

3.3 Le Linee strategiche e gli obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance perseguiti dall'INL nell'anno 2024, individuati nel PIAO 2024-2026, sono una diretta declinazione delle linee strategiche riportate nella già citata Convenzione stipulata con il MLPS per il triennio 2024-2026, 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 e assicurando l'attività di *audit* in ordine alla relativa attuazione.

Figura 14 - Mission istituzionale e Linee strategiche dell'INL



Tabella 10 - Le linee strategiche dell'INL triennio 2024-2026

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, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021), con il D.M. n. 221 del 19/12/2022 con il quale è stato adottato il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio -2023-2025, aggiornato con il D.M. n. 58 del 6/04/2023, assicurando continuità di intervento in coerenza con il Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura ed al caporalato per il quale è stata prorogata l'attività del Tavolo ministeriale fino al 2025; assicurando, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR/PNS, 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; - incrementando le attività del contingente INL nel territorio siciliano di cui all'art. 16 del D.L. n. 48/2023, estese, almeno, all'intera annualità 2024; - collaborando, attraverso il necessario accesso alle informazioni contenute nelle relative banche dati, con gli altri enti responsabili delle verifiche e controlli necessari ad accertare i casi di illegittima fruizione dell'Assegno di inclusione 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 e per quanto di competenza, l'attuazione 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; - consolidando l'esperienza maturata negli anni precedenti nell'attenzione ai fenomeni di caporalato e sfruttamento dei lavoratori, 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 ed 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 autorizzate (oltre al settore agricolo, ad es. logistica, manifatturiero, edilizia, trasporto, consegna a domicilio, turismo, servizi di cura della persona, ecc). - assicurando specifica attenzione all'attività di vigilanza del mercato e alla conformità dei prodotti, soggetti alla normativa di armonizzazione dell'Unione europea di cui all'allegato I regolamento (UE) 2019/1020 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019".
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, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti disciplinando l'attuazione del lavoro agile a regime sulla base dell'esperienza maturata nel corso della pandemia.
Presidiare la legalità (LS6)	<p>aggiornando le misure di contrasto e di prevenzione e assicurando l'attività di audit in ordine alla relativa attuazione.</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>Attraverso la prosecuzione del percorso di digitalizzazione dei processi operativi.</p>
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>

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 2024-2026, e precisamente nella sottosezione 2.2 dedicata alla "Performance"²⁷.



²⁷ Consultabili sul sito istituzionale al seguente link: ispettorato.portaletrasparenza.net/it

4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

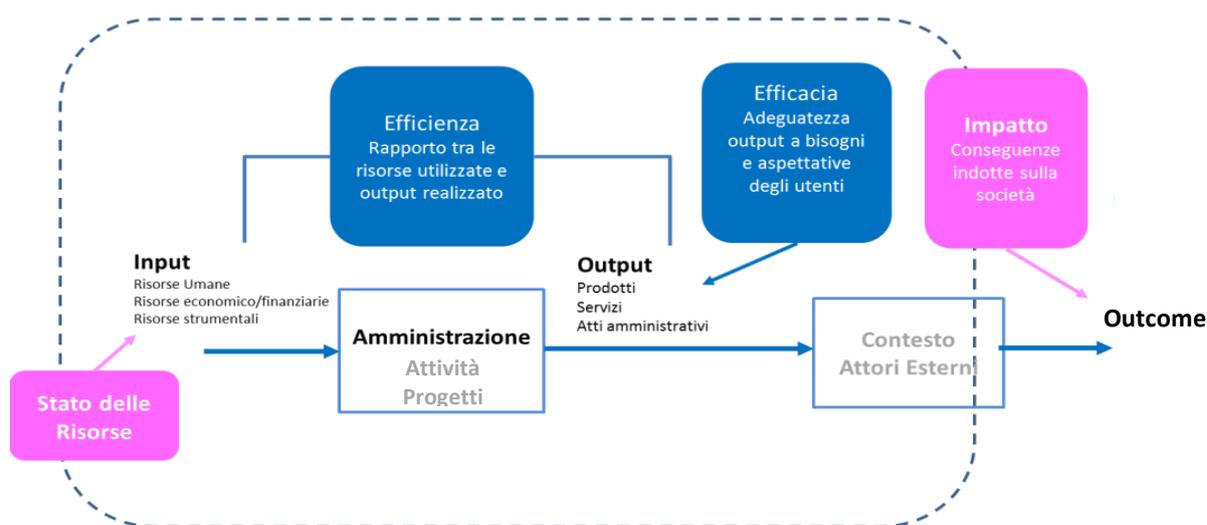
La *performance organizzativa* è l'insieme dei risultati attesi dell'Amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'Amministrazione) utilizza le stesse in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

Nella figura seguente²⁸ 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



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 risorse²⁹ 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.

²⁸ Fonte: Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.

²⁹Cfr. le Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.

Per analizzare lo stato di salute sono stati, inoltre, selezionati alcuni degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento di Funzione Pubblica³⁰ 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 personale³¹ da adibire alla vigilanza ispettiva, sia "ordinaria" che "tecnica"³² (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 2024 il piano assunzionale avviato negli anni precedenti³³.

Nel corso dell'anno 2024 sono state messe in atto le procedure per le progressioni tra le aree di cui all'articolo 18, comma 6 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019 – 2021 che hanno interessato n. 150 unità di personale dell'area Assistenti e 8 unità di personale dell'area Operatori.³⁴

Risorse economico-finanziarie

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

Rileva al 31.12.2024 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 368.172.643,01euro.

Quanto all'indicatore medio annuo di tempestività dei pagamenti³⁵ del 2024, il dato è risultato negativo (-3,66), 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

A seguito del raggiungimento della piena autonomia ICT dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro al termine del periodo di avalimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, INL si è dotato di una propria infrastruttura di Cloud Computing basata su Piattaforma Microsoft Azure, per ospitare il proprio parco applicativo, sviluppato con tecnologia a microservizi in ottica "cloud native".

Per quanto concerne l'infrastruttura ed i sistemi ICT, nel corso del 2024, la conduzione sistemistica dell'infrastruttura di cloud computing ha previsto una serie di attività strategiche volte a garantirne la continuità, la sicurezza e l'efficienza operativa. Si è provveduto a un monitoraggio costante dei servizi e delle risorse, con l'obiettivo di identificare e risolvere tempestivamente eventuali anomalie o degrading prestazionali. Gli interventi di manutenzione hanno incluso l'aggiornamento periodico dei sistemi, l'applicazione di patch di sicurezza e la revisione delle configurazioni, al fine di mitigare rischi e vulnerabilità. La gestione delle risorse è stata ottimizzata attraverso un'allocazione dinamica di capacità computazionale, storage e banda, in risposta alle esigenze variabili dei carichi di lavoro.

Nel 2024 l'Agenzia ha deciso di aderire al Polo Strategico Nazionale (PSN)³⁶ progettando la migrazione delle proprie infrastrutture, dei dati e servizi. La migrazione dell'infrastruttura cloud in modalità "Secure Public Cloud", mantenendo al contempo la tecnologia Microsoft Azure, verrà completata nel corso del primo semestre 2025.

³⁰Cfr. 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.

³¹Come si rileva dal Piano triennale dei fabbisogni di personale, sottosezione 3.3 del PIAO INL 2024-2026 e dai relativi aggiornamenti approvati con D.D. n. 33 del 10 aprile 2024 e con D.D. n. 58 del 3 ottobre 2024.

³²Anche 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".

³³Cfr. 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).

³⁴Le graduatorie definitive sono state approvate con il D.D. N. 1469 del 07 novembre 2024.

³⁵Ai 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.

³⁶Istituito in base alla previsione di cui all'art. 33 septies del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, commi 1 e 1 bis.

In riferimento alla dotazione dei dispositivi informatici, si è provveduto ad acquistare n. 693 PC “Desktop” e n. 1.252 PC portatili, che sono poi stati distribuiti durante l’anno successivo.

Inoltre, nel corso del 2024 sono stati forniti a tutto il personale dispositivi mobili completi di SIM con traffico dati e voce, per un più efficace svolgimento dell’attività lavorativa.

Salute organizzativa

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

Il ricorso al lavoro agile è stato oggetto di un approfondito confronto sindacale che, anche alla luce del nuovo CCNL Comparto funzioni – centrali 2022-2024³⁷, ha determinato la necessità di predisporre la bozza di un nuovo Regolamento, tenendo conto anche delle nuove esigenze dei dipendenti al fine di garantire una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Dall’utilizzo di siffatto istituto, è venuta in luce la capacità del lavoro agile, da un lato, di perseguire l’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa poiché sempre più persone prediligono di operare tale strumento piuttosto che usufruire dell’istituto consentito dalla legge più adeguato al caso concreto (esempio: congedo; malattia; permessi per motivi personali), dall’altro, di creare un ambiente di lavoro “family-friendly”.

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 2024 le attività formative - sia di carattere obbligatorio che trasversali - rivolte al personale hanno coinvolto circa il 76% 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 2024 sono, infatti, proseguite le attività di formazione iniziale del personale di vigilanza neoassunto e di formazione/aggiornamento di quello in servizio. Si è provveduto altresì ad implementare ulteriormente la sezione “Formazione” dell’Intranet attraverso l’inserimento delle nuove iniziative formative di carattere specialistico realizzate nel corso dell’annualità al fine di consentire l’aggiornamento continuo della totalità dei dipendenti mediante fruizione delle lezioni in modalità asincrona. Si è inoltre dato un ulteriore impulso alla frequenza dei corsi in materia di transizione digitale, amministrativa ed ecologica nonché a quelli in materia di sviluppo delle competenze tecniche e delle *soft skills* anche in ottemperanza alle indicazioni utili al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PNRR.

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 (61,70%) e la permanenza a quota 25% della componente femminile nei ruoli apicali, rileva l’impegno profuso dall’INL anche nel 2024 per la promozione delle pari opportunità e le iniziative sensibilizzanti sul tema dei conflitti in ambito lavorativo scaturenti da demansionamento, discriminazioni, molestie e mobbing.

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

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.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’INL, aggiornato in data 24 ottobre 2024 con D.D. n. 60, è anch’esso orientato a salvaguardare, nel complesso procedimento valutativo, la salute relazionale dell’Ente, laddove prevede la partecipazione dei dipendenti nel ciclo della performance.

³⁷ Sottoscritto in via definitiva in data 27 gennaio 2025.

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.

Salute etica

Nel corso del 2024 sono stati avviati n. 2 procedimenti penali e n. 26 procedimenti disciplinari non archiviati. Detti dati evidenziano lo stato di buona salute etica dell'Agenzia (in considerazione del personale in servizio - oltre 5.000 unità - considerando i comandi in e out), che si intende preservare mediante la costante attuazione del sistema di prevenzione adottato, come descritto nella sottosezione del PIAO 2024-2026 "Rischi corruttivi e trasparenza" (sez. 2.3).

L'efficacia del sistema posto in essere risiede nella preliminare condivisione della mappatura dei rischi con i Referenti per la prevenzione della corruzione e le relative strutture di riferimento.

Gli interventi di trattamento del rischio sono pertanto calibrati sulla reale consistenza della struttura organizzativa e su un'attenta analisi del contesto esterno e del contesto interno all'ambito di operatività.

Ulteriore consolidamento della salute etica è determinato dall'attuazione delle misure previste dal Codice di comportamento³⁸, quale misura generale di prevenzione del rischio corruttivo, nonché dalla gestione delle segnalazioni di illecito (c.d. whistleblowing), per la quale l'INL è dotato di una piattaforma informatica atta a garantire la riservatezza del flusso di dati, in modo da consentire la conoscibilità dell'identità del segnalante soltanto al Responsabile e al Dirigente competente in materia³⁹.

Salute digitale

Nel corso del 2024 sono proseguite le attività di semplificazione dei processi di gestione in ambito ispettivo con miglioramento degli output documentali. È stata implementata la gestione informatizzata della sospensione ex art. 14 del D.lgs. 81/2008 e sono proseguiti gli interventi volti a migliorare le applicazioni in ambito risorse umane. Il sistema di reportistica per le attività ispettive (ASIL) è stato adeguato sia agli obiettivi di performance 2024 che alle modifiche degli applicativi alimentanti.

I moduli applicativi che digitalizzano la sospensione ex art. 14 del D.lgs. 81/2008 e le procedure di prescrizione ai sensi del D.Lgs. 758/94 sono stati adeguati al sistema di pagamento PagoPA ed è stato reso disponibile un cruscotto di riconciliazione delle somme ad uso dell'Ufficio di bilancio dell'Agenzia ai fini del corretto accertamento delle entrate.

È stato progettato e realizzato un sistema telematizzato per la gestione da parte dei datori di lavoro dei pagamenti delle sanzioni contestate a seguito di verbale sospensione e prescrizione.

Ai fini del miglioramento della governance applicativa è stato completato il sistema di monitoraggio delle componenti applicative finalizzato al troubleshooting, nonché è stata effettuata l'analisi dei fabbisogni relativa al nuovo sistema di IT Service Management.

Il portale intranet è stato aggiornato sulla base di ulteriori esigenze delle Direzioni centrali dell'Ispettorato e il "Portale dei Servizi" (ossia il punto di ingresso per la fruizione telematizzata dei servizi INL) è stato aggiornato con l'accesso tramite eIDAS.

Infine, nel corso del 2024 sono proseguite le attività di sviluppo dei servizi di interoperabilità per il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) e di realizzazione del Portale Nazionale del Sommerso, residuando solo le ultime attività di avvio delle progettualità in parola.

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 2024 e delle relative leve di miglioramento.

³⁸ Adottato con D.D. n. 29 del 13 marzo 2024, in vigore dal 1° aprile 2024.

³⁹ Si rinvia al par 2.3.3.9 del presente PIAO.

Tabella 11 - Stato delle risorse dell'INL anno 2024

STATO DELLE RISORSE				
INDICATORI	QUANTITA'	QUALITA'	ATTO DI RIFERIMENTO	MIGLIORAMENTO ATTESO
<u>Risorse umane</u>	N. personale in servizio al 31/12/2024 (inclusi comandi IN/OUT): n. 5.166	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 2024-2026	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: -3,66 ¹ Incidenza del ricorso a convenzioni Consip e al MEPA: 99,95% circa (sede centrale INL) ¹ . Spesa per energia elettrica al metro quadro: € 10,24.	Bilancio consuntivo anno 2024 Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	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.	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 2024-2026 Bilancio preventivo anno 2024	Acquisto di attrezzature programmate per il 2024. Implementazione del grado di sicurezza delle reti
<u>Salute organizzativa</u>	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in modalità agile: 83% ²	Indicatori comuni di performance anno 2024	Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche». Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza, contenuto nel decreto direttoriale n.1 dell'11 gennaio 2023. D.D. n.22 del 29/02/2024 - Articolazione organizzativa delle strutture dell'Ispettorato Nazionale del lavoro. D.D. n.28 dell'11/03/2024 - Adozione Regolamento per il conferimento, revoca e graduazione delle Posizioni Organizzative dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. D.D. n.36 del 22/04/2024 - Nuovo sistema di classificazione del personale non dirigenziale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. D.D. n.811 del 31/05/2024 - Inquadramento del personale non dirigenziale di ruolo dell'Ispettorato nazionale del lavoro nel nuovo sistema di classificazione del personale.	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: 76% ^{1,2}	Realizzato il Piano di formazione INL rivolto a tutto il personale in servizio, incluso i neoassunti, 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 2024-2026 Piano triennale della formazione 2024-2026. 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 2023. Implementazione delle iniziative formative e di aggiornamento in materia di tecniche ispettive in tema di previdenza, autotrasporto, frodi all'Unione Europea, nonché 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 .	Indagini sul benessere organizzativo anno 2024.	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.

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: 71,56%.	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 2024. Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato con D.D. n. 60 del 24/10/2024. Indagine customer satisfaction anno 2024.	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 2024: 2 ¹ N. procedimenti disciplinari 2024: 26 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 2024) ¹ . Piattaforma accessibile dal sito istituzionale dedicata al "whistleblowing".	Convenzione MLPS/INL 2024-2026. Codice di comportamento INL adottato con D.D. n. 29 del 13 marzo 2024 Circolare n. 2/2019 DFP prot. n. 0080611 del 30/12/2019 in materia di «Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche».	Tutela dello stato di salute etica. Aggiornamento del Codice di comportamento INL. Garanzia di un elevato grado di trasparenza dell'attività e degli obblighi di pubblicazione dell'INL, attraverso il tempestivo aggiornamento, la completezza, la chiarezza e la qualità dei dati pubblicati.
<u>Salute digitale</u>	N. applicativi reingegnerizzati + N. processi digitalizzati: 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 31/12/2024 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 31/12/2024 e differisce dal dato pubblicato sul portale della performance nella sezione dedicata agli indicatori comuni 2024 pari a 84,27% 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 2024 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 2024, 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 2024-2026

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



Tabella 12 - Obiettivi operativi I livello INL 2024 (direttiva I livello)

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA														GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE PNRR				
		COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026		FONTE	
							Inizio	Fine					Peg.	Migl.			Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.		% ¹	Ass.		% ¹
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	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Volume di comunicati/indicazioni della «Commissione centrale di programmazione dell'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa».	N° comunicati/indicazioni emesse	pos	0	6	2%	N°	6	100%	6	100%	6	100%	6	100%	INL	Goal 8
				DIL Nord	DC Vigilanza	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Programmazione e coordinamento della vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, in attuazione delle indicazioni della Commissione centrale.	N° di verbali delle Commissioni regionali di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa (CRP), con successiva trasmissione nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza (n. 6 per regione, eccetto n. 2 per la regione Valle d'Aosta)	pos	0	61	2%	N°	61	100%	38	62,3%	38	62,3%	38	62,3%	INL	Goal 8
				DIL Centro	DC Vigilanza	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Programmazione e coordinamento della vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, in attuazione delle indicazioni della Commissione centrale.	N° di verbali delle Commissioni regionali di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa (CRP), con successiva trasmissione nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza (n. 6 per regione)	pos	0	47	2%	N°	47	100%	36	76,6%	36	76,6%	36	76,6%	INL	Goal 8
				DIL Sud	DC Vigilanza	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Programmazione e coordinamento della vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, in attuazione delle indicazioni della Commissione centrale.	N° di verbali delle Commissioni regionali di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa (CRP), con successiva trasmissione nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza (n. 6 per regione).	pos	0	33	2%	N°	33	100%	30	90,9%	30	90,9%	30	90,9%	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 2024.	DC Vigilanza	-	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione del documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2024 e definizione di obiettivi di vigilanza ordinaria e tecnica per gli ambiti territoriali di competenza delle DIL.	N° documenti	pos	0	2	8%	N°	2	100%	2	100%	2	100%	2	100%	INL	Goal 8

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA														GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE PNRR				
		COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026		FONTE	
							Inizio	Fine					Peg.	Migl.			Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.		% ¹	Ass.		% ¹
		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.	DIL	DC Vigilanza	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio e verifica congruità dei dati trasmessi da IAM e ITL del proprio ambito di competenza.	N° monitoraggi nell'anno di riferimento	pos	0	2	6%	N°	0	0%	2	100%	2	100%	2	100%	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.	DC Vigilanza	-	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Azioni di coordinamento, monitoraggio e indicazioni operative mirate alla progressiva attuazione del Piano d'azione nazionale per il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi.	N° documenti	pos	0	2	6%	N°	1	50%	2	100%	2	100%	2	100%	INL	Goal 8/ M5C1
				DIL	DC Vigilanza	Utenti interni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio mirato alla progressiva attuazione del Piano d'azione nazionale per il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi nel proprio ambito di competenza.	N° monitoraggi nell'anno di riferimento	pos	0	2	6%	N°	0	0%	2	100%	2	100%	2	100%	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.	DC Vigilanza	DIL	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione di indicazioni operative mirate ad indirizzare l'attività ispettiva e di verifica.	N: N° note INL emesse D: N° analisi di contesto con esito positivo	pos	0%	100%	10%	%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	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.	DC Vigilanza	DIL	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Definizione dell'obiettivo degli IAM 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	6%	N°	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	INL	Goal 8/ M5C1
		LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	DC Vigilanza	-	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Promozione o adesione ad iniziative ispettive transnazionali da realizzare con il supporto di ELA o di altri organismi internazionali (G20, SLIC, etc) o loro attuazione.	N° iniziative ispettive promosse o a cui si è aderito	pos	0	4	5%	N°	0	0%	4	100%	4	100%	4	100%	INL	Goal 8



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2024

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA														GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE PNRR					
		COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026		FONTE		
							Inizio	Fine					Peg.	Migl.			Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.		% ¹	Ass.		% ¹	
003	LS1.08	Incrementare le attività del contingente INL nel territorio siciliano di cui all'art. 16 del D.L. n. 48/2023, estese, almeno, all'intera annualità 2024, e della task force Patronati.	DC Vigilanza	DIL Sud	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Definizione di procedure finalizzate alla prosecuzione dell'operatività del Contingente Sicilia e della task force Patronati.	N° documenti	pos	0	2	5%	N°	1	50%	2	100%	2	100%	2	100%	2	100%	INL	Goal 8
			DIL Sud	DC Vigilanza	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Programmazione e monitoraggio degli accessi ispettivi nella Regione Sicilia	N: N° accessi effettuati D: N° accessi programmati	pos	0%	100%	5%	%	0%	0%	90%	90%	92%	92%	95%	95%	INL	Goal 8		
	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 Giur.	DC Vigilanza	Utenti interni/esterni; Enti e Istituzioni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Volume delle circolari/ note interpretative della disciplina lavoristica.	N° circolari/note interpretative elaborate > del numero baseline	pos	0	100	6%	N°	50	50%	55	55%	60	60%	65	65%	INL	Goal 8	
	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.	DC RUAB	DC Vigilanza, DC Giur., DIL	Utenti interni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Azioni volte ad implementare il livello di informazione/formazione interna.	N° di iniziative formative anche in house di carattere specialistico realizzate.	pos	0	2	4%	N°	2	100%	2	100%	2	100%	2	100%	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.	DC RUAB	DD.CC/ DIL/ Uffici territoriali INL	Utenti interni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione del lavoro agile.	N: N° accordi di lavoro agile stipulati D: N° di lavoratori in servizio.	pos	0%	100%	2%	%	70%	70%	75%	75%	76%	76%	77%	77%	INL	Goal 5		
	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 RUAB	-	Fornitori; Utenti interni	2024	2026	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	10	3%	N°	7	70%	8	80%	8	80%	8	80%	INL	Goal 12	
				DC RUAB/DIL	Uffici territoriali	Fornitori	2024	2026	Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di pagamento - Circolare RGS n. 1/ 2024	N: N° sedi di competenza con tempo medio di pagamento ≤ a 30 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) e al 95% (2025) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute. D: N° sedi INL di competenza	pos	0%	100%	4%	%	0%	0%	75%	75%	100%	100%	100%	100%	INL	Goal 12	



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2024

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA														GOAL AGENDA 2030 / MISSIONE PNRR					
		COD.	DESCRIZIONE	U.O. RESP.	ALTRE U.O. COINVOLTE	STK	PERIODO		DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIR.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026		FONTE		
							Inizio	Fine					Peg.	Migl.			Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.		% ¹	Ass.		% ¹	
				DC RUAB/DIL	Uffici territoriali	Fornitori	2024	2026	Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di ritardo - Circolare RGS n. 1/2024	N: N° sedi di competenza con tempo medio di ritardo pari a 0 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) e al 95% (2025) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute. D: N° sedi INL di competenza	pos	0%	100%	4%	%	0%	0%	75%	75%	100%	100%	100%	100%	INL	Goal 12	
				DC RUAB	-	Fornitori; Utenti interni	2024	2026	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	10	3%	N°	7	70%	8	80%	8	80%	8	80%	INL	Goal 12	
012	LS5	LS5.01	Assicurare la prosecuzione del percorso di digitalizzazione dei processi operativi dell'Ispettorato secondo i livelli di priorità definiti.	DC IT.PS	-	Fornitori; Utenti interni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Grado di digitalizzazione dei processi operativi dell'INL	N: N° interventi di sviluppo informatico/evolutivo realizzati D: N° interventi di sviluppo informatico/evolutivo programmati nell'anno	pos	0%	100%	3%	%	0%	0%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	INL	Goal 9	
		LS5.02	Garantire adeguate funzionalità e sicurezza delle infrastrutture tecnologiche in uso all'INL.	DC IT.PS	-	Fornitori; Utenti interni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Azioni di adeguamento della funzionalità e della sicurezza delle infrastrutture informatiche all'evolversi delle esigenze dell'INL.	N: N° interventi realizzati D: N° interventi programmati nell'anno	pos	0%	100%	2%	%	0%	0%	80%	80,0%	80%	80,0%	80%	80,0%	INL	Goal 9	
003	LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	DD.CC/DIL	Uffici centrale e territoriali	Utenti interni/esterni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	Adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	N: % complessiva delle misure attuate dagli Uffici di competenza D: % complessiva delle misure di competenza previste	pos	0%	100%	2%	%	85%	%	86%	86%	88%	88%	90%	90%	INL	Goal 16	
				DC Giur.	DD.CC/DIL / Uffici territoriali	Utenti interni/esterni	2024	2026	Efficacia-quantità erogata	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	2%	N°	2	100%	2	100%	2	100%	2	100%	INL	Goal 16	
		LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	DC Giur.	DD.CC/DIL / Uffici territoriali	Utenti interni/esterni	2024	2026	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	2	12	3%	N°	11	100%	12	100%	12	100%	12	100%	INL	Goal 16	
											Totale	100 %															

Inoltre, a tutti i direttori delle Direzioni centrali e delle Direzioni interregionali è stato assegnato il seguente obiettivo:

- *“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 2024-2026.*

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, 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 programmazione⁴⁰ 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.

In particolare, in continuità con gli anni precedenti 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.

Per l’anno 2024, si è tenuto conto dei significativi cambiamenti nel mondo del lavoro apportati dalla transizione digitale (si pensi ad esempio agli impatti della gig economy e dell’intelligenza artificiale) sull’occupazione, come pure di alcune tendenze ambientali e demografiche, ovvero l’esposizione a fattori climatici e la 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 dal D.L. n. 146/2021, come convertito dalla legge n.215/2021.

⁴⁰ Pubblicato in data 26/04/2024, consultabile al seguente link [Programmazione delle attività di vigilanza](#).

Nel documento redatto per il 2024 hanno assunto 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, la vigilanza sui percorsi formativi scuola-lavoro e tirocini extracurricolari, 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", siglato il 26 maggio 2022 tra l'INL, il Ministero dell'istruzione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INAIL, senza tralasciare un particolare focus dedicato a forme di frodi e di dumping sociale di carattere transfrontaliero.

Le linee programmatiche dell'attività di vigilanza per l'anno 2024 definite nel Documento di Programmazione della Vigilanza 2024⁴¹ sono schematizzate nella tabella seguente.



⁴¹ Consultabile al seguente link: [documento di programmazione dell'attività di vigilanza 2024](#).

Tabella 13 - Schema riepilogativo Documento di Programmazione della Vigilanza 2024

VIGILANZA D'INIZIATIVA	
LAVORO SOMMERSO	<p>L'avviamento ed efficientamento dell'attività ispettiva dell'INL, di cui alla Linea II - Azione I del PNS, prevede che, nel corso del 2024, una volta attuata l'integrazione del personale ispettivo neoassunto con programmi formativi anche on the job e istituita la Task force ministeriale e i Tavoli operativi di coordinamento, l'INL proceda con accertamenti periodici finalizzati al contrasto al sommerso, anche con il coinvolgimento degli altri organi di vigilanza interessati.</p> <p>Nel più ampio <i>genus</i> del lavoro sommerso, particolare attenzione viene rivolta al "lavoro nero", che indica il caso della totale invisibilità del rapporto di lavoro. Il fenomeno è diffuso su tutto il territorio nazionale con un tasso di irregolarità che varia da regione a regione e in relazione al settore produttivo e alla tipologia di lavoratori. Oltre alle iniziative assunte localmente in relazione alle specificità territoriali (es. territori a vocazione turistica, agricola) ed alle eventuali segnalazioni delle parti sociali e dei lavoratori, una particolare attenzione nell'attività di vigilanza per l'anno 2024 viene rivolta ai settori nei quali storicamente si annida maggiormente questo fenomeno, caratterizzati da un elevato turnover del personale (agricoltura e industria agroalimentare, manifatturiero, con particolare attenzione alle realtà che producono prodotti industriali e artigianali, quali ad esempio pelletteria, abbigliamento; logistica; aeroportuale; commercio e pubblici esercizi; edilizia).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro grigio - L'Agenzia sta orientando, inoltre, la propria attività ispettiva verso il fenomeno del "lavoro grigio", che include quei rapporti di lavoro che, seppure formalmente regolari, presentano, nel concreto svolgimento, elementi di irregolarità sostanziali. In relazione a questo fenomeno l'attività ispettiva riguarda tutti i settori produttivi. La programmazione dell'attività di controllo ispettivo è attuata anche sulla base delle segnalazioni provenienti dagli Osservatori sulla cooperazione, presenti tanto a livello territoriale quanto a livello centrale. - Diversa qualificazione dei rapporti di lavoro (tirocini, voucher...) - Nel corso del 2024, l'attività di vigilanza è rivolta anche ai percorsi di alternanza scuola-lavoro comunque denominati, con particolare riferimento ai profili riguardanti la salute e la sicurezza del lavoro in adempimento a 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. Particolare attenzione è dedicata ai tirocini extracurricolari con riferimento alla concreta modalità di realizzazione delle attività formative e all'analisi dei soggetti promotori, sia per i rapporti già avviati che per quelli di prossima attivazione. Specifici controlli riguardano anche l'accreditamento degli enti promotori, la sussistenza dei presupposti per l'attivazione del tirocinio e la sicurezza dei tirocinanti.
CAPORALATO	<p>Nel corso del 2024 l'INL conferma il suo deciso impegno nella vigilanza a tutela di lavoratori particolarmente vulnerabili che, a causa delle loro condizioni economico-sociali (soprattutto nel caso di cittadini di paesi terzi), possono diventare vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo. Le attività ispettive mirate al contrasto di tali reati vengono programmate e realizzate in base alla consueta attività di intelligence, anche in attuazione delle indicazioni contenute nel PNRR e in linea con le azioni intraprese nell'ambito del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura ed al caporalato. Prosegue la proficua collaborazione con il partner di progetto OIM (Organizzazione internazionale per le migrazioni), con il quale nel 2023 è stato altresì rinnovato uno specifico Protocollo d'Intesa. Tale collaborazione ha, tra l'altro, consentito l'attivazione di sportelli multilingue dedicati alla ricezione delle denunce di irregolarità e sfruttamento lavorativo di cittadini stranieri, con la contestuale presenza di ispettori del lavoro e mediatori culturali OIM.</p>
AZIONI TRASNAZIONALI IN MATERIA DI VIGILANZA SUL LAVORO	<p>Prosegue l'impegno dell'Agenzia nell'azione di contrasto ai fenomeni illeciti con aspetti transnazionali, derivanti dal crescente ricorso a forme di mobilità dei lavoratori. L'Agenzia promuove e garantisce la propria partecipazione ad ispezioni concertate e congiunte in ambito europeo mirate a contrastare fenomeni maggiormente rilevanti come quelli legati al lavoro non dichiarato, ai distacchi transnazionali non genuini, ai falsi lavoratori autonomi, al ricorso ad agenzie fittizie di somministrazione, alle c.d. letter-box companies: tutte forme di social dumping che si traducono in concorrenza sleale di carattere transfrontaliero e che talvolta coinvolgono anche lavoratori non appartenenti all'UE.</p> <p>Resta centrale la collaborazione con le Autorità competenti degli altri Paesi membri e la collaborazione con altre agenzie e organismi dell'UE (in primis l'ELA – Autorità Europea del Lavoro e lo SLIC - Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro), per coordinare gli sforzi nei settori di maggior rilievo e di interesse comune. L'INL ribadisce altresì il proprio impegno nello scambio di buone prassi con gli altri Stati membri e nell'attuazione degli accordi bilaterali esistenti e nella promozione di eventuali ulteriori intese e assicura il proprio contributo all'attuazione delle attività concordate, anche grazie al qualificato supporto ELA, come nel caso della cooperazione multilaterale avviata con gli ispettorati francese, spagnolo e portoghese.</p>
NUOVE TIPOLOGIE DI LAVORO	<p>PIATTAFORME DIGITALI</p> <p>In particolare, con riferimento al lavoro dei cc.dd. rider – anche nell'anno 2024 l'attività ispettiva dell'INL è prioritariamente rivolta ad accertare il rispetto delle norme prevenzionistiche relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e a contrastare possibili forme di discriminazione connesse al funzionamento degli algoritmi, ambiti rispetto ai quali risulta del tutto ininfluenza il formale inquadramento giuridico del lavoratore. Altro profilo è quello della corretta qualificazione del rapporto di lavoro</p> <p>LAVORO SPORTIVO</p> <p>Il d.lgs. 36/2021, che definisce, tra l'altro, il "lavoratore sportivo" e indica le relative possibili tipologie di rapporto di lavoro (subordinato, collaborazione coordinata e continuativa, lavoro autonomo con partita IVA, lavoro autonomo occasionale), è stato seguito da due correttivi, l'ultimo dei quali entrato in vigore il 5 settembre 2023. Alla luce delle ultime modifiche introdotte in materia, particolare attenzione va rivolta al lavoro sportivo nell'ambito del dilettantismo che si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.</p>

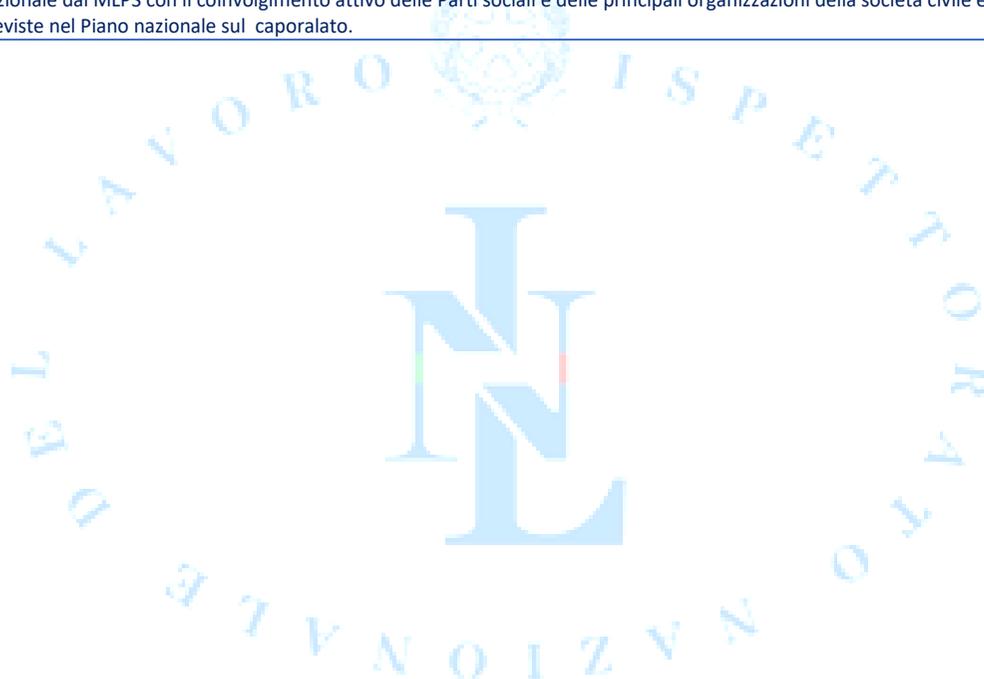
PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE FORME DI DISCRIMINAZIONE	Proseguono le sinergie operative con la Consigliera nazionale e le Consigliere territoriali come previsto dal Protocollo d'intesa, sottoscritto l'8 giugno 2023. Nell'ambito dell'attività di vigilanza viene posta particolare attenzione alla verifica del rispetto del principio di parità di retribuzione per lavoro di eguale valore al fine contrastare il salary gap tra uomo e donna e alla necessità di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche attraverso un attento presidio della normativa a tutela della genitorialità.
VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEI CCNL	<ul style="list-style-type: none"> - Dumping contrattuale - L'impegno dell'Agenzia riguarda anche i fenomeni di dumping contrattuale, L'attività di vigilanza riguarda in particolare, le questioni connesse e conseguenti alla mancata applicazione dei CCNL del settore in cui opera l'azienda, sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, pur tenendo fermo il principio di libertà sindacale sancito dalla Carta costituzionale. - Società cooperative - Nei confronti delle società cooperative proseguono le verifiche sul rispetto degli obblighi previsti dall'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007 (conv. da l. n. 31/2008) in base al quale in presenza di una pluralità di contratti collettivi, le già menzionate società devono applicare ai soci lavoratori trattamenti retributivi complessivamente "non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria". - Appalti e concessioni pubbliche - Tenendo conto dell'evoluzione normativa dovuta all'entrata in vigore del Nuovo Codice degli Appalti (d.lgs. n. 36/2023), l'INL verifica che il trattamento retributivo sia adeguato e confacente alle attività svolte dai lavoratori impiegati nelle procedure di evidenza pubblica.
RICHIESTE D'INTERVENTO, CONCILIAZIONI MONOCRATICHE E DIFFIDE ACCERTATIVE	L'INL continua con l'azione di rafforzamento degli "sportelli all'utenza", raggiungibili anche "online" e con l'utilizzo di modelli di denuncia tradotti in diverse lingue al fine di ampliare la platea dei soggetti tutelati. La gestione delle richieste d'intervento continua ad avere, quale strumento privilegiato di definizione, la conciliazione monocratica di cui all'art. 11 del d.lgs. 124/2004, istituto utile sia alla risoluzione delle controversie sia alla deflazione del carico di lavoro ispettivo. In merito, poi, alle richieste d'intervento che contengono pretese patrimoniali del lavoratore derivanti dal rapporto di lavoro, l'istituto della diffida accertativa previsto dall'art.12 del d.lgs. 124/2004 si è dimostrato particolarmente efficace a garantire il rispetto degli obblighi retributivi
VIGILANZA TECNICA	L'obiettivo primario è quello di garantire il presidio del territorio attraverso la costituzione, negli Uffici territoriali dell'Agenzia, di team specialistici nei diversi settori produttivi rilevanti presenti nella Regione attuando su base regionale la vigilanza, attraverso un rafforzamento dell'attività di intelligence che prenda in considerazione l'analisi del contesto socio-economico del territorio, il contesto socio-occupazionale, le denunce di infortunio e malattie professionali, attraverso l'accesso alle banche dati messe a disposizione dall'Inail (flussi informativi, registro delle esposizioni e cruscotto infortuni) e le risultanze del coordinamento di cui all'art. 7 d.lgs. n. 81/2008. I settori verso i quali viene posta maggiore attenzione sono: l'edilizia per l'elevata incidenza degli infortuni sul lavoro che rende indispensabile un'azione di controllo mirata sia ai profili tecnici, sia a quelli amministrativi, con particolare attenzione alle sempre più diffuse forme di esternalizzazione realizzate attraverso il ricorso a catene di appalti e subappalti; l'agricoltura, in cui risulta necessario focalizzare l'attività di vigilanza sull'uso delle macchine agricole, sul rischio da ondate di calore e sull'uso dei fitosanitari; la logistica in cui la vigilanza deve concentrarsi sulla presenza e gestione dei rischi interferenziali, il settore ferroviario tramite la prosecuzione della tradizionale collaborazione con il personale del Gruppo Ferrovie dello Stato e la programmazione dell'attività di vigilanza prevista dall'art. 35 Legge n.191/1974 e infine il settore delle radiazioni ionizzanti in cui l'impiego di sorgenti di radiazione si presenta particolarmente rilevante sotto il profilo sia quantitativo che qualitativo.
VIGILANZA PREVIDENZIALE	La programmazione della vigilanza in materia previdenziale per l'anno 2024 è orientata, oltre che al contrasto al lavoro sommerso, al caporalato, alle diverse forme di interposizione ed esternalizzazione illecita, alla pratica del dumping contrattuale, anche al contrasto all'illegittima fruizione delle prestazioni previdenziali derivante dall'instaurazione di rapporti di lavoro fittizi, alle irregolarità e frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito. Ciò al fine di salvaguardare la concorrenza leale tra gli operatori economici e l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale, attraverso l'incremento delle entrate contributive e la riduzione delle uscite per prestazioni non dovute. L'attività ispettiva è indirizzata verso i seguenti settori e soggetti: Agricoltura; edilizia; settore manifatturiero; settore della logistica e del trasporto aereo; grandi aziende e cooperative di produzione e lavoro; aziende di delivery e lavoro etero-organizzato in genere (anche tramite piattaforme digitali); editoria e giornalismo; pubbliche amministrazioni; servizi alle imprese. Assumono carattere prioritario i seguenti fenomeni: lavoro domestico; Il distacco transnazionale dei lavoratori; il settore dello sport e dello spettacolo.
VIGILANZA ASSICURATIVA	La programmazione dell'attività di vigilanza in materia assicurativa anche per l'anno 2024 è indirizzata a rafforzare le azioni di contrasto all'elusione e all'evasione dei premi assicurativi nonché all'emersione del lavoro nero e irregolare. Vengono attenzionate le aziende del settore fuochi di artificio, le aziende del settore servizi di vigilanza e investigazione, le aziende del settore fabbricazione infissi in legno e del settore fabbricazione mobili, le aziende del settore pulizie industriali e non industriali, il settore altri servizi di sostegno alle imprese per una analisi della coerenza delle classificazioni per le quali risultano assicurate le ditte che prestano tali servizi, il settore minuteria metallica verso aziende che producono articoli metallici e minuterie e dichiarano elevate retribuzioni su questa voce di lavorazioni. L'attività di vigilanza è coinvolta anche negli accertamenti connessi al riconoscimento di infortuni gravi e mortali e delle malattie professionali, per la tempestiva erogazione delle prestazioni di legge che assicuri un sollecito sostegno economico ai lavoratori interessati e ai familiari degli infortunati. Nel corso di tali accertamenti si possono, peraltro, rilevare situazioni di irregolarità assicurativa nonché fenomeni di lavoro nero o irregolare.

**ATTIVITÀ DI PROMOZIONE E
PREVENZIONE**

In considerazione della istituzionalizzazione della funzione di prevenzione e promozione assegnata al personale ispettivo dall'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004, l'INL continua a svolgere iniziative volte alla informazione ed aggiornamento sulla sicurezza del lavoro e sulla legalità. A tal fine sarà rafforzata la collaborazione con le altre istituzioni competenti e l'incontro tra le articolazioni territoriali dell'Agenzia e cittadini italiani e stranieri, imprenditori, parti sociali e associazioni, anche mediante campagne di comunicazione, predisposizione di opuscoli informativi in lingua nonché organizzazione di sessioni informative congiunte. In attuazione degli impegni assunti con il protocollo d'intesa stipulato in data 8 giugno 2023 con la Consigliera Nazionale di Parità, l'INL promuove momenti di approfondimento e studio, coinvolgendo il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Prosegue poi la collaborazione con le parti sociali dell'edilizia (CNCE) al fine di promuovere la cultura della legalità e l'attuazione di una leale concorrenza sul mercato del lavoro.

Inoltre l'INL, nell'ambito del PNS I e in attuazione di quanto concordato 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, collabora alla campagna informativa promossa a livello nazionale dal MLPS con il coinvolgimento attivo delle Parti sociali e delle principali organizzazioni della società civile e attuata in sinergia con le misure di comunicazione previste nel Piano nazionale sul caporalato.



Per l'anno 2024 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, 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 per gli Uffici del territorio un set di n. 8 indicatori di performance riferiti a: settori d'intervento, lotta al lavoro sommerso e tutela salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, campione statistico del PNS, verifiche amministrativo-contabili e patronati, posizioni lavorative irregolari, 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.

Inoltre, l'Agenzia è uno dei principali soggetti attuatori del "Piano Nazionale per la lotta al lavoro Sommerso" (PNS)⁴², misura prevista nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)⁴³ che mira all'incremento dell'efficacia dei controlli, mediante il rafforzamento dell'attività ispettiva e attraverso azioni di prevenzione volte a promuovere comportamenti virtuosi da parte delle imprese. In tale ottica, l'INL, che presiede la Task force lavoro sommerso⁴⁴ ha previsto e attuato la realizzazione di azioni specifiche finalizzate a prevenire e contrastare il lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia, secondo un approccio multi-agenzia, attuato attraverso il Tavolo operativo nazionale ed i Tavoli operativi interregionali⁴⁵ anche in relazione alle diversità dei settori produttivi e dei contesti territoriali.

L'Agenzia ha assicurato continuità di intervento in coerenza con il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, attraverso le task force multi-agenzia nell'ambito del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E. Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità".

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

Di rilevanza, infine, 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.

In particolare, nel corso del 2024 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":

- dedicando una quota percentuale, pari ad almeno il 50% della complessiva attività di vigilanza d'iniziativa, alle ispezioni in sei dei seguenti settori:

- agricoltura,
- attività manifatturiere,
- costruzioni,
- commercio all'ingrosso e dettaglio,
- logistica e trasporto,
- servizi di alloggio e ristorazione,
- noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese,
- attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento,

⁴² Aggiornato con D.M. n. 58 del 06/04/2023.

⁴³ 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".

⁴⁴ Istituita con D.M. n. 50 del 28.03.2024.

⁴⁵ Istituiti con D.D. n. 43 del 21.06.2024.

- servizi alle imprese;
- dando attuazione al PNRR, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 77/2021 (conv. da L. n. 108/2021) con il D.M. n. 221 del 19/12/2022 con il quale è stato adottato il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025, aggiornato con il D.M. n. 58 del 6/04/2023, garantendo continuità di intervento in coerenza con il Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e caporalato per il quale è stata prorogata l'attività del Tavolo ministeriale fino al 2025;
- realizzando, in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR/PNS, un profilo crescente del numero delle ispezioni, in maniera che entro il 2024 le ispezioni annuali hanno superato del 20% quelle fatte registrare in media nel triennio 2019- 2021 in ragione dell'incremento delle risorse umane previsto dallo stesso Piano;
- incrementando le attività del contingente INL nel territorio siciliano di cui all'art. 16 del D.L. n. 48/2023, estese, almeno, all'intera annualità 2024;
- attuando, d'intesa con i relativi sottoscrittori e per quanto di competenza, le 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;
- dedicando, 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;
- partecipando alla campagna europea, ad opera del Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC), volta alla verifica della gestione degli infortuni sul lavoro. In particolare, tale campagna ha riguardato le micro, piccole e medie imprese del settore dell'edilizia, dell'agricoltura e della logistica.
- consolidando l'esperienza maturata negli anni precedenti nell'attenzione ai fenomeni di caporalato e sfruttamento dei lavoratori, 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 ed 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 autorizzate (oltre al settore agricolo, ad es. logistica, manifatturiero, edilizia, trasporto, consegna a domicilio, turismo, servizi di cura della persona, etc.);
- prestando specifica attenzione all'attività di vigilanza del mercato e alla conformità dei prodotti, soggetti alla normativa di armonizzazione dell'Unione europea di cui all'allegato I regolamento (UE) 2019/1020 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019".

Sono state diramate note operative e circolari interpretative volte alla più efficace e uniforme attività di vigilanza, nonché al coordinamento di vigilanze c.d. "speciali"/tecniche o legate a progetti speciali promossi dalla Direzione centrale per la vigilanza e sicurezza del lavoro, 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 2024-2026) 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 nell'anno 2024.

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA													
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZ.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2024		CONSUNTIVO 31/12/2024	
							Peg.	Migl.			Ass.	% ¹	Ass.	% ¹	Ass.	% di conseguimento (annuale) ⁴⁶
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	13%	N.	6	100,0%	6	100,0%	6	100,00%
	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 2024.	Efficacia-quantità erogata	Predisposizione del documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2024 e definizione di obiettivi di vigilanza ordinaria e tecnica per gli ambiti territoriali di competenza delle DIL.	N° documenti	pos	0	2	26%	N.	2	100,0%	2	100,0%	2	100,00%
	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.	Efficacia-quantità erogata	Azioni di coordinamento, monitoraggio e indicazioni operative mirate alla progressiva attuazione del Piano d'azione nazionale per il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi.	N° documenti	pos	0	2	18%	N.	1	50,0%	2	100,0%	2	100,00%
	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: N° note INL emesse D: N° analisi di contesto con esito positivo	pos	0	1	18%	N.	0	0,0%	1	100,0%	1	100,00%
	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 degli IAM 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	6%	N.	1	100,0%	1	100,0%	1	100,00%
	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	Efficacia-quantità erogata	Promozione o adesione ad iniziative ispettive transnazionali da realizzare con il supporto di ELA o di altri organismi internazionali (G20, SLIC, etc) o loro aderenti.	N° iniziative ispettive promosse o a cui si è aderito	pos	0	4	10%	N.	0	0,0%	4	100,0%	4 ⁴⁷	100,00%
	LS1.08	Incrementare le attività del contingente INL nel territorio siciliano di cui all'art. 16 del D.L. n. 48/2023, estese, almeno, all'intera annualità 2024, e della task force Patronati.	Efficacia-quantità erogata	Definizione di procedure finalizzate alla prosecuzione dell'operatività del Contingente Sicilia e della task force Patronati.	N° documenti	pos	0	2	4%	N.	1	50,0%	2	100,0%	2	100,00%
	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%	5%	%	100%	100,0%	86%	86,0%	86,0%

⁴⁶ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

⁴⁷ Nel corso del 2024, l'INL ha partecipato, tramite propri rappresentanti, alle seguenti attività transnazionali: ispezione proposta da Italia (Savona) a Paesi Bassi (Rotterdam); adesione a Staff exchange di ispettori austriaci in Italia e ispezioni coordinate e congiunte; adesione a Staff exchange di ispettori francesi + ispezioni in Corsica e Sardegna; adesione all'iniziativa dello Slic sull'organizzazione della campagna di sensibilizzazione. e di vigilanza sugli infortuni sul lavoro.

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 predispose 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 Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio ha provveduto, nel periodo di riferimento, all'attivazione di iniziative formative rivolte al personale di vigilanza mirate all'approfondimento delle tematiche di più stringente impatto applicativo in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro.

Nel corso del 2024, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è passato ad una fase di sviluppo avanzato, coinvolgendo un numero maggiore di dipendenti e comprendendo un numero maggiore di giornate lavorative, fino ad un massimo di 8 giorni al mese, oppure 10, al ricorrere di determinate condizioni.

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 2024-2026, tenendo conto degli indicatori e dei 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 2024.

Nello specifico, a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2024, la Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio con note prot. n. 967 del 17 gennaio 2024 e prot. n. 1968 del 31 gennaio 2024 ha provveduto ad una prima assegnazione delle risorse finanziarie rispettivamente alla Sede centrale e agli Uffici territoriali del lavoro (DIL, IAM e ITL), con conseguente monitoraggio mensile della spesa e del relativo andamento in relazione alle misure di contenimento della spesa pubblica previste dall'art. 1, comma 591 e ss. della legge di bilancio 2020.

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 afferenti al macroaggregato “Acquisto di beni e servizi” (missioni per attività ispettiva e non ispettiva, formazione del personale, manutenzioni e spese postali), sono state effettuate ricognizioni periodiche e, sulla base delle loro risultanze, sono state assegnate le relative risorse.

Il Conto Consuntivo per l'esercizio finanziario 2023 è stato approvato con delibera n. 2/2024 dal C.d.A. nella seduta del 30/04/2024 e riscontrato positivamente dal MEF – RGS con nota prot. n. 163784 del 7 giugno 2024 e approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n. 15586 del 5 luglio 2024.

Sulla base delle risultanze del rendiconto 2023 è stato approvato con delibera n.3/2024 dal C.d.A. il provvedimento di utilizzo dell'avanzo di amministrazione e assestamento al bilancio di previsione 2024 riscontrato positivamente dal MEF – RGS con nota prot. n. 182467 del 9 luglio 2024 e approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n.16632 del 19 luglio 2024.

Con delibera n. 4/2024 dal CDA si è provveduto a adottare un ulteriore provvedimento di utilizzo avanzo di amministrazione e variazione compensativa al bilancio di previsione 2024 riscontrato positivamente dal MEF-RGS con nota prot. n. 212428 del 1° ottobre 2024 e approvato dal Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n. 21860 del 9 ottobre 2024.

Nel corso dell'anno sono stati adottati cinque provvedimenti di prelievo dal Fondo di riserva per spese impreviste secondo quanto disposto dall'art. 11 del Regolamento di contabilità.

Sono state attuate le azioni di accertamento delle entrate dell'Agenzia, riferite alle risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. In particolare, si è provveduto ad effettuare l'istruttoria degli ordini di incasso e si è dato corso all'accertamento con determinate direttoriali dei trasferimenti provenienti dal MLPS per le spese di funzionamento dell'Ispettorato, in particolare con riferimento al trasferimento delle quote previste delle spese per il personale e per il funzionamento dello stesso e dell'arma del nucleo dei Carabinieri dell'INL, delle entrate derivanti dall'attività di controllo e repressione delle irregolarità e degli illeciti delle imprese n.a.c., dei rimborsi spese personale e delle altre entrate correnti. In particolare, l'attività si è svolta attraverso le regolarizzazioni sul sistema SICOGE ENTI dei cd. "sospesi" generati dalla Banca cassiera BNL, previo accertamento degli importi e verifica degli stessi rispetto agli stanziamenti previsti in fase di Previsione di bilancio. Ciò ha richiesto un costante monitoraggio sul sistema della Banca cassiera e sul Sistema Sicoge Enti ed una attività istruttoria per gli ordinativi di incasso, previo riscontro presso gli Uffici territoriali e le sedi centrali.

Sotto il profilo della gestione della contabilità delle cosiddette "nuove entrate proprie" di cui agli artt. 13 e 14 del D. lgs. n. 81/2008, come modificati dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021, convertito in L. n. 215/2021, si sono tenute numerose riunioni con i referenti informatici della DC Innovazione dell'Agenzia al fine di definire la procedura amministrativo-contabile necessaria alla rendicontazione delle stesse in previsione dell'entrata in vigore del pagamento delle sanzioni tramite il sistema PagoPA. Le menzionate riunioni sono proseguite anche a seguito dell'avvio di operatività del citato sistema di pagamento, avvenuto il 24 luglio 2024. In particolare, le interlocuzioni hanno riguardato il raccordo tra l'attività relativa alla gestione delle entrate registrate sul portale della banca cassiera dell'INL e la riconciliazione svolta dai funzionari della menzionata Direzione Centrale. Infine, relativamente ai due semestri dell'anno 2023 e al primo semestre 2024, come previsto dalla procedura stabilita con nota n. 273437 del 21/12/2022 del MEF-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato sono state predisposte le richieste di rimborso alle competenti amministrazioni per il trasferimento delle menzionate "nuove entrate proprie", sulla base delle ricognizioni dei relativi importi effettuate dalle Direzioni interregionali del lavoro.

Si è dato avvio alle attività propedeutiche alla nuova procedura afferente alla riscossione e versamento delle entrate relative alle sanzioni amministrative irrogate in materia di c.d. patente a crediti (PAC), previste dall'articolo 27, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come novellato dall'articolo 29, comma 19, lettera a), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

Al fine di disporre di un unico archivio digitale centralizzato⁴⁸, ottimizzando le ricerche relative ai singoli fascicoli ispettivi, e al contempo ottenere una razionalizzazione degli spazi nel rispetto del parametro mq/addetto⁴⁹, è stata data continuità al progetto, avviato a giugno 2020, di dematerializzazione e successiva conservazione digitale della documentazione cartacea concernente il "Processo Vigilanza".

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 2024, 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.

⁴⁸ 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 già menzionato Codice.

⁴⁹ Come previsto dall'art. 2, comma 222 della L. 191/2009.

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 non fattibilità 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 2024-2026) 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 nell'anno 2024.

Tabella 15 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Risorse umane, amministrazione e bilancio

OBBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA												
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZ.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2024		CONSUNTIVO 31/12/2024	
							Peg.	Migl.			Ass.	%	Ass.	%	Ass.	% di conseguimento (annuale) ⁵⁰
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 di carattere specialistico realizzate	pos	0	2	25%	N.	2	100%	2	100%	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° di lavoratori in servizio	pos	0%	100%	10%	%	70%	70%	75%	75%	83%	110%
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	10	30%	N°	7	70%	8	80%	8	100%
			Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di pagamento - Circolare RGS n. 1/2024	N: N° sedi di competenza con tempo medio di pagamento ≤ a 30 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) D: N° sedi INL di competenza	pos	0	1	15%	%	0%	0%	75%	75%	75%	100%
			Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di ritardo - Circolare RGS n. 1/2024	N: N° sedi di competenza con tempo medio di ritardo pari a 0 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) D: N° sedi INL di competenza	pos	0	1	15%	%	0%	0%	75%	75%	75%	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%	5%	%	100%	100%	86%	86%	86%	100%

⁵⁰ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

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 2023, 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 2024-2026) 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 nell'anno 2024.

Tabella 16 - Consuntivo degli obiettivi assegnati alla Direzione Centrale Innovazione tecnologica e pianificazione strategica

OBIETTIVO STRATEGICO	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZ.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE 2023		TARGET 2024		CONSUNTIVO 31/12/2024	
							Peg.	Migl.			Ass.	%	Ass.	%	Ass.	% di conseguimento (annuale) ⁵¹
LS5	LS5.01	Assicurare la prosecuzione del percorso di digitalizzazione dei processi operativi dell'Ispettorato secondo i livelli di priorità definiti.	Efficacia-quantità erogata	Grado di digitalizzazione dei processi operativi dell'INL.	N: N° interventi di sviluppo informatico/evolutivo realizzati D: N° interventi di sviluppo informatico/evolutivo programmati nell'anno	pos	0%	100%	50%	%	0%	0,0%	80%	80,0%	80%	100%
	LS5.02	Garantire adeguate funzionalità e sicurezza delle infrastrutture tecnologiche in uso all'INL.	Efficacia-quantità erogata	Azioni di adeguamento della funzionalità e della sicurezza delle infrastrutture informatiche all'evolversi delle esigenze dell'INL.	N: N° interventi realizzati D: N° interventi programmati nell'anno	pos	0%	100%	45%	%	0%	0,0%	80%	80,0%	80,00%	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%	5%	%	100%	100%	86%	86,0%	86%	100%

⁵¹ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

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 corruzione⁵², di audit interno e risk management, in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni⁵³, 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 ispettiva⁵⁴ 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 indicazioni operative agli uffici territoriali in relazione al regime sanzionatorio – anche con specifico riferimento al regime intertemporale - in materia di esercizio non autorizzato della somministrazione, appalto e distacco illeciti a seguito delle importanti modifiche apportate all'art. 18 del D.lgs. n. 276/2003 da parte dell'art. 29, comma 4, del D.L. n. 19/2024 (conv. da L. n. 56/2024).

Sono state fornite agli uffici territoriali istruzioni circa le modalità e le tempistiche relative alle modalità di esercizio della revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto, e convalidate dall'Ispettorato territoriale del lavoro ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001.

Si è proceduto a fornire istruzioni agli uffici territoriali a seguito dell'importante sentenza del C.d.S. n.2778 del 21-03-2024 in materia di disposizione ex art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, che ha ribaltato la pronuncia del T.A.R. Friuli-Venezia Giulia (sentenza n. 155/2021), il quale aveva escluso che *"... il tipo di violazione contestata - l'inquadramento dei lavoratori in una categoria contrattuale diversa da quella asseritamente spettante, in forza delle mansioni esercitate, secondo il C.C.N.L. applicabile - rientri tra le "irregolarità (...) in materia di lavoro e legislazione sociale" che possono essere contestate dall'Ispettorato nell'esercizio del potere di disposizione ..."*.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103 recante *"Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118"* - il quale ha introdotto disposizioni destinate a incidere sulle attività di questo Ispettorato, sia per quanto concerne la programmazione della vigilanza, sia in termini di sanzionabilità di condotte che violano alcune

⁵² Ai sensi della L. n. 190/2012.

⁵³ Ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

⁵⁴ Previsto dall'art. 9 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2014.

disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale – sono state fornite al personale di vigilanza indicazioni operative. In particolare, sono stati esaminati l’ambito di applicazione del decreto e del provvedimento di diffida amministrativa di nuova introduzione e le violazioni che, sulla base del dettato normativo, sono state ritenute assoggettabili alla nuova diffida amministrativa disciplinata dagli artt. 1 e 6 del medesimo provvedimento.

A seguito della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 303 del 28 dicembre 2024 della L. n. 203/2024 recante “Disposizioni in materia di lavoro” – cd. “Collegato Lavoro” - si è provveduto a fornire istruzioni agli uffici del territorio in merito ai contenuti di maggiore interesse per l’attività svolta dagli stessi.

Nell’ambito della copiosa attività interpretativa prodotta, si segnala in particolare che sono stati forniti, tra gli altri, pareri in materia di mancata copertura della quota disabili in violazione dell’art. 3, L. n. 68/1999 nonché in merito alla certificazione degli appalti in luoghi confinati.

La Direzione ha inoltre collaborato con la Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro e con la Direzione centrale innovazione tecnologica e pianificazione strategica, nonché con l’Ufficio Legislativo del MLPS per la disamina di importanti novità normative e/o applicative, in particolare in materia di Patente a crediti ex art. 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “*Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti*” e in materia di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato.

b) 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.

Nello specifico, le attività correlate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono assegnate all’Ufficio II - Audit interno, anticorruzione e trasparenza, che ne cura la gestione assicurando, altresì, il necessario coordinamento dell’attività del RPCT con tutti gli altri uffici dell’INL e il rispetto della normativa in materia, anche tramite le attività di audit.

Tutte le Direzioni centrali nonché le Direzioni interregionali sono state, inoltre, assegnatarie dell’obiettivo trasversale “Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l’attuazione”, essendo tenute a collaborare – per i profili di competenza – all’individuazione dei contenuti ed all’attuazione delle misure previste per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza per l’annualità 2024 è stato delineato nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026e relativi allegati, elaborata mediante il coinvolgimento, a diverso titolo, di tutti i soggetti del processo di risk management - e in particolare dei referenti della prevenzione della corruzione della sede centrale e delle sedi territoriali - tenendo altresì in considerazione gli esiti dell’attività dell’anno precedente.

Nel periodo di riferimento si è provveduto al monitoraggio per l’annualità 2023 sull’attuazione delle misure di prevenzione individuate dal PIAO 2023-2025, nonché al monitoraggio semestrale sull’attuazione delle misure predisposte dal PIAO 2024-2026, illustrando le relative risultanze in apposite relazioni indirizzate agli uffici.

Nel corso dell’annualità si è, altresì, dato luogo ad un’indagine sulla “conoscenza del sistema di prevenzione della corruzione dell’INL”, effettuata mediante apposito questionario. Dall’indagine svolta, 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 2025-2027.

Come di consueto, particolare attenzione è stata riservata alla misura della trasparenza, assicurando, con le necessarie indicazioni operative ed il costante supporto ai diversi Uffici in merito all’attività di pubblicazione, 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 obblighi⁵⁵

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 2023 ed alla relativa pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale.

⁵⁵ Ai sensi dell’art. 14, co. 4, lett. g), del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.

L'attività di Audit per l'anno 2024 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, avviate nel periodo di riferimento secondo la pianificazione annuale⁵⁶ hanno avuto ad oggetto, in particolare, la verifica in ordine alle tematiche di seguito indicate:

- criteri di gestione delle richieste d'intervento; tempi di definizione delle pratiche ispettive; adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza delle condizioni di legge; rotazione di "coppie ispettive";
- ordinanze di archiviazione;
- osservanza dei termini procedurali previsti per l'adozione dei provvedimenti, in particolare in materia di videosorveglianza e di astensione dal lavoro per le lavoratrici madri;
- formazione del personale in materia di etica pubblica, legalità e prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alle attività di maggiore rischio corruttivo.

Nell'ambito di ciascuna procedura Audit è stata, altresì, effettuata la verifica in ordine alla effettiva presenza del dirigente presso la sede di servizio, alle modalità organizzative adottate dallo stesso in relazione alle esigenze della struttura nonché in ordine al benessere organizzativo nell'ambito del personale in servizio.

Nell'ambito di ciascuna procedura Audit sono stati esaminati ulteriori aspetti, tenuto conto di sopraggiunte esigenze di funzionalità relative all'Ufficio interessato dalla procedura di Audit.

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 attraverso la predisposizione di appositi Piani di Azione.

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 2024-2026) 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 nell'anno 2024.

⁵⁶ Con D.D. n. 11 del 31 gennaio 2024 e consultabile nell'apposita pagina di Amministrazione trasparente del sito INL.

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA													
	COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZ.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		PESO	U.d.M.	BASELINE		TARGET 2024		CONSUNTIVO 31/12/2024	
							Peg.	Migl.			Ass.	%	Ass.	%	Ass.	% di conseguimento (annuale) ⁵⁷
LSZ	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 circolari/interpretative della disciplina lavoristica.	N° circolari/note interpretative elaborate > del numero baseline	pos	0	100	45%	N.	50	50,0%	55	55,0%	55	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 Giur. D: % complessiva delle misure previste per la DC Giur.	pos	0%	100%	5%	%	85%	85,0%	86%	86,0%	100,00%	116,28%
			Efficacia-quantità erogata	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	25%	N°	2	1	2	100,0%	2	100,00%
	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: N° Piani di azione D: N° interventi programmati	pos	2	12	25%	N°	11	90,0%	12	100,0%	12	100,00%

⁵⁷ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

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 2024, 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;
- sviluppare i 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;
- programmare e coordinare le attività operative demandate dalle competenti Direzioni centrali;
- fornire linee di indirizzo uniformi, contribuendo alla definizione degli standard qualitativi dei processi di 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;
- coordinare i soggetti istituzionali dei singoli livelli regionali di riferimento;

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

Nel corso del 2024, le Direzioni Interregionali del lavoro hanno svolto le azioni di propria competenza mirate all'attuazione della citata Linea strategica assicurando un'efficiente gestione dei flussi finanziari in uscita relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento della propria sede e coordinando i flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali di competenza.

c) Linea strategica "Presidiare la legalità" (LS6)

Nel corso del 2024, 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:

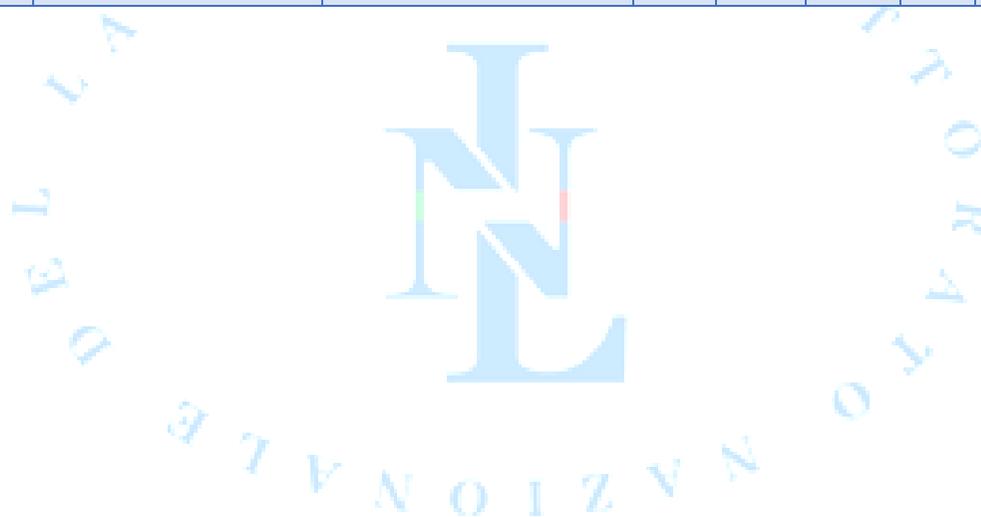
- gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2024-2026);
- gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l'anno in esame;
- i risultati conseguiti, nell'anno 2024.

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

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA										
COD.	DESCRIZIONE	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	DIREZ.	SCALA DI NORMALIZZAZIONE		U.d.M.	U.O RESPONSABILE	BASELINE 2023	TARGET 2024	Risultati conseguiti al 31/12/2024	
						Peggior	Migliore			Assoluta	Assoluta	Assoluto	Riproporzionato al 100% ⁵⁸
LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	Efficacia-quantità erogata	Programmazione e coordinamento della vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, in attuazione delle indicazioni della Commissione centrale.	N° di verbali delle Commissioni regionali di programmazione della vigilanza previdenziale e assicurativa (CRP), con successiva trasmissione nei termini dei relativi verbali alla DC Vigilanza (n. 6 per regione, eccetto n. 2 per la regione Valle d'Aosta)	pos	0	61	N°	DIL NORD	61	38	38	100%
									DIL CENTRO	47	36	36	100%
									DIL SUD	33	30	30	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.	Efficacia-qualità erogata	Monitoraggio e verifica congruità dei dati trasmessi da IAM e ITL del proprio ambito di competenza.	N° monitoraggi nell'anno di riferimento	pos	0	2	N°	DIL NORD	0	2	2	100%
									DIL CENTRO	0	2	2	100%
									DIL SUD	0	2	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.	Efficacia-quantità erogata	Monitoraggio mirato alla progressiva attuazione del Piano d'azione nazionale per il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori produttivi nel proprio ambito di competenza.	N° monitoraggi nell'anno di riferimento	pos	0	2	N°	DIL NORD	0	2	2	100%
									DIL CENTRO	0	2	2	100%
									DIL SUD	0	2	2	100%
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 temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di pagamento - Circolare RGS n. 1/2024.	N: N° sedi di competenza con tempo medio di pagamento ≤ a 30 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute. D: N° sedi INL di competenza	pos	0%	100%	%	DIL NORD	0	75%	75%	100%
									DIL CENTRO	0	75%	75%	100%
									DIL SUD	0	75%	75%	100%
		Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di ritardo - Circolare RGS n. 1/2024.	N: N° sedi di competenza con tempo medio di ritardo pari a 0 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute. D: N° sedi INL di competenza	pos	0%	100%	%	DIL NORD	0	75%	75%	100%
									DIL CENTRO	0	75%	75%	100%
									DIL SUD	0	75%	75%	100%

⁵⁸ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

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 di attuazione delle misure di competenza D: % complessiva delle misure di competenza previste	pos	0%	100%	%	DIL NORD	85%	86%	98,85%	114,94%
									DIL CENTRO	85%	86%	98,85%	114,94%
									DIL SUD	85%	86%	98,85%	114,94%
FC.01	Programmare, attivare e monitorare le azioni operative volte ad assicurare il funzionamento delle sedi del proprio ambito territoriale ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del D.D. n. 49/2023.	Efficacia-quantità erogata	Grado di efficacia nell'attuazione delle attività attribuite/demandate.	N: N° attività gestite D: N° attività attribuite/demandate	pos	0%	100%	%	DIL NORD	0%	90%	90%	100%
									DIL CENTRO	0%	90%	90%	100%
									DIL SUD	0%	90%	90%	100%
LS1.08	Incrementare le attività del contingente INL nel territorio siciliano di cui all'art. 16 del D.L. n. 48/2023, estese, almeno, all'intera annualità 2024.	Efficacia-quantità erogata	Programmazione e monitoraggio degli accessi ispettivi nella Regione Sicilia	N: N° accessi effettuati D: N° accessi programmati	pos	0%	100%	%	DIL SUD	0%	90%	90%	100%



4.2.2 Obiettivi operativi di II livello - risultati conseguiti

Gli obiettivi operativi per l'anno 2024, 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 2024-2026 e 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".

4.2.2.1 Obiettivi degli Uffici delle Direzioni Centrali 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 istituzionale⁵⁹.

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, è stata avviata 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.

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 2024 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 funzioni⁶⁰:

- 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;

⁵⁹ Consultabili sul sito istituzionale al seguente link [Direttiva II livello anno 2024 INL](#).

⁶⁰ 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".

- 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 coordinano 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 Interregionale.

La tabella seguente illustra nel dettaglio, con riferimento agli Uffici ASG:

- gli obiettivi operativi assegnati;
- 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 nell'anno 2024.



Tabella 19 - Obiettivi attribuiti agli uffici ASG (amministrazione e servizi generali)

BIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA										
OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO	Obiettivo I livello - Denominazione	/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	U.O. responsabili	BASELINE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI AL 31/12/2024	
											2023	2024	Assoluto	Riproporzionato al 100% ⁶¹
											Ass.	Ass.		
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.	/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.	Efficienza economico-finanziaria	Attività di programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ufficio.	N: Importo impegnato (€) D: Importo assegnato (€)	6%	%	ASG NORD	≥80	≥80	99,2%	124 %
										ASG CENTRO	≥80	≥80	96,4%	121 %
										ASG SUD	≥80	≥80	91,5%	115 %
					Efficacia-quantità erogata	Implementazione dei fascicoli elettronici in SICOGE ENTI con la documentazione appropriata.	N: N° fascicoli implementati D: N° fascicoli da implementare	6%	%	ASG NORD	100	100	100,0%	100 %
										ASG CENTRO	100	100	100,0%	100 %
										ASG SUD	100	100	100,0%	100 %
		/b	Garantire la tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali e il rispetto degli indicatori dei tempi medi di pagamento e di ritardo previsti dalla Circolare RGS n.1/2024.	Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti	6%	gg	ASG NORD	> -15 < +15	> -15 < +15	-10,7	100 %	
									ASG CENTRO	> -15 < +15	> -15 < +15	-2,2	100 %	
									ASG SUD	> -15 < +15	> -15 < +15	13,6	100 %	
				Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di pagamento - Circolare RGS n. 1/2024	Tempo medio di pagamento ≤ a 30 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute.	15%	gg	ASG NORD	-	≤30	18	100 %	
									ASG CENTRO	-	≤30	20	100 %	
									ASG SUD	-	≤30	16	100 %	
Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di ritardo - Circolare RGS n. 1/2024	Tempo medio di ritardo pari a 0 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute.	15%	gg	ASG NORD	-	≤0	-12	100 %					
					ASG CENTRO	-	≤0	-10	100 %					
					ASG SUD	-	≤0	-14	100 %					

⁶¹ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

BIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA											
OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO	Obiettivo I livello - Denominazione	/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	U.O. responsabili	BASELINE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI AL 31/12/2024		
											2023	2024	Assoluto	Riproporzionato al 100% ⁶¹	
											Ass.	Ass.			
FC.01		Programmare, attivare e monitorare le azioni operative volte ad assicurare il funzionamento delle sedi del proprio ambito territoriale ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del D.D. n. 49/2023.	/a	Coordinare gli adempimenti amministrativi concernenti la logistica delle sedi, garantendo il tempestivo aggiornamento dei dati negli applicativi portale PA, RATIO e portale Tesoro e verificando, altresì, l'effettuazione periodica degli obblighi di comunicazione a carico degli Uffici di competenza territoriale negli applicativi IPER, SIM e PTIM. Garantire il puntuale aggiornamento dei canoni di locazione sul portale "Amministrazione trasparente" dell'INL. Cfr. nota INL prot. 520 del 19/12/2023.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione degli adempimenti amministrativi inerenti alla logistica delle sedi di competenza delle DIL.	N: N° adempimenti effettuati D: N° adempimenti da effettuare	6%	%	ASG NORD	-	100	100%	100 %	
											ASG CENTRO	-	100	100%	100 %
											ASG SUD	-	100	100%	100 %
											ASG NORD	-	100	100%	100 %
											ASG CENTRO	-	100	100%	100 %
											ASG SUD	-	100	100%	100 %
			/b	Gestire il patrimonio della sede e coordinare la gestione di quello delle sedi del territorio di competenza, con particolare attenzione alle locazioni passive <i>sine titulo</i> . Analizzare i fabbisogni allocativi, relazionando lo stato attuale degli Uffici di competenza. Cfr. nota INL prot. 520 del 19/12/2023	Efficacia-quantità erogata	Adempimenti inerenti alle locazioni passive <i>sine titulo</i> .	N: N° immobili in occupazione <i>sine titulo</i> comunicati alla Corte dei Conti semestralmente D: N° immobili in occupazione <i>sine titulo</i>	6%	%	ASG NORD	-	100	100%	100 %	
											ASG CENTRO	-	100	100%	100 %
											ASG SUD	-	100	100%	100 %
					Efficacia-quantità erogata	Attività di coordinamento, supporto e monitoraggio sul territorio.	N: N° iniziative volte al superamento delle condizioni <i>sine titulo</i> (ricognizioni, solleciti, ecc..). Minimo n. 1 iniziativa per ogni immobile interessato. D: N° immobili in occupazione <i>sine titulo</i> nel territorio di competenza	8%	%	ASG NORD	-	100	100%	100 %	
											ASG CENTRO	-	100	100%	100 %
											ASG SUD	-	100	100%	100 %
Efficacia-quantità erogata	Attività per l'analisi dei	N° documenti.	6%	N°	ASG NORD	-	1	13	1300 %						
					ASG CENTRO	-	1	1	100 %						
					ASG SUD	-	1	1	100 %						

BIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA										
OBBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO	Obiettivo I livello - Denominazione	/Sub.	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	U.O. responsabili	BASELINE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI AL 31/12/2024	
											2023	2024	Assoluto	Riproporzionato al 100% ⁶¹
											Ass.	Ass.		
						fabbisogni allocativi.								
			/c	Coordinare a livello operativo e verificare i contratti integrativi di secondo livello degli Ispettorati che operano sul territorio di competenza.	Efficienza temporale	Tempestività nella verifica della documentazione relativa agli Accordi integrativi di II livello.	N: N° Contratti integrativi verificati entro 30 gg dalla sottoscrizione D: N° Contratti integrativi sottoscritti	15%	%	ASG NORD	-	100	100%	100 %
										ASG CENTRO	-	100	100%	100 %
										ASG SUD	-	100	100%	100 %
	FD.01	-	-	Realizzare le attività previste nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione di competenza dell'Ufficio.	Efficacia-quantità erogata	Grado di attuazione degli obiettivi attribuiti nel PIAO.	N: N° obiettivi conseguiti D: N° obiettivi attribuiti	5%	%	ASG NORD	-	90	90%	100 %
										ASG CENTRO	-	90	90%	100 %
										ASG SUD	-	90	90%	100 %
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	/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	2%	%	ASG NORD	100	100	100%	100 %
										ASG CENTRO	100	100	100%	100 %
										ASG SUD	100	100	100%	100 %
			/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	2%	%	ASG NORD	100	100	100%	100 %
										ASG CENTRO	100	100	100%	100 %
										ASG SUD	100	100	100%	100 %
FD.02	-	-	-	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	2%	%	ASG NORD	100	100	100%	100 %
										ASG CENTRO	100	100	100%	100 %
										ASG SUD	100	100	100%	100 %

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 2024.

Per l'anno 2024, alla luce degli obiettivi e delle strategie previste nella Convenzione MLPS-INL 2024-2026 e nel documento di Programmazione della vigilanza del 2024, 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. 12 obiettivi e n. 16 sub 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 PNRR⁶², e alla tutela dei diritti del lavoro e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, tra cui le categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale (quali lavoratrici madri, minori e migranti).

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

Nella tabella seguente si illustrano:

- 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 valori medi dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo e sub obiettivo su scala nazionale.

⁶² Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), Missione 5 – inclusione e coesione/M5C1 – Politiche per il lavoro/Riforma 1.2 “Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso”.

Tabella 20 - Obiettivi assegnati agli Ispettorati d'area metropolitana (IAM) agli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL)

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA								
	COD. OB.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice obiettivo	/Sub	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	BASELINE 2023	TARGET 2024	RISULTATO 2024	Punteggi 2024 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100% ⁶³
											Ass.	Ass.	Ass.	
LS1	LS1.03	Orientare la vigilanza 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 attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (VO e autotrasporto) in relazione ai settori merceologici richiamati nella vigente convenzione MLPS-INL.	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 + Autotrasporto) in 6 delle 9 sezioni Ateco (A, C, F, G, H, I, N, R ed S) indicati nella vigente Convenzione MLPS-INL D: Totale delle ispezioni (VO + Autotrasporto) avviate *Nella somma sono scartati i tre settori con valore inferiore.	3%	%	-	≥55%	85,0%	154,59%
			1.ITL	/b	Sviluppare una quota percentuale della attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza in relazione a 3 dei settori merceologici richiamati nella vigente convenzione MLPS-INL.	Efficacia-quantità erogata	Ispezioni nei settori merceologici di intervento prioritari.* *Sezioni Ateco 2007: A - agricoltura; F - costruzioni; H - logistica e trasporto.	N: Somma* delle ispezioni (VT) nelle sezioni Ateco A, F ed H D: Totale delle ispezioni (VT) avviate	3%	%	-	≥40%	61,3%	153,28%
			1.ITL	/c	Assicurare lo svolgimento delle ispezioni nei confronti delle aziende di cui al campione statistico del PNS.	Efficacia-quantità erogata	Campione statistico previsto dal PNS	N: N° ispezioni (VO+Autotrasporto), con specifica taggatura avviate e definite sulla base delle indicazioni della DC Vigilanza, in aziende del campione statistico assegnato D: Totale delle ispezioni del campione statistico assegnato	3%	%	-	100%	95,3%	95,27%

⁶³ Rapporto percentuale tra il valore realizzato (B) e il valore atteso (A): $V=B/A * 100$ ovvero pari a 100% nel caso di $B>A$.

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA								
	COD. OB.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice obiettivo	/Sub	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	BASELINE 2023	TARGET 2024	RISULTATO 2024	Punteggi 2024 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100% ⁶³
											Ass.	Ass.	Ass.	
LS1.04	Coordinare l'attività ispettiva, 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	/a	Rafforzare la lotta al lavoro irregolare effettuando un numero di accessi ispettivi (VO + Autotrasporto) non inferiore a quello attribuito dalla Direzione competente.	Efficacia-quantità erogata	Incremento attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale	N: N° accessi ispettivi (VO + Autotrasporto) effettuati D: N° accessi ispettivi (VO + Autotrasporto) attribuiti	9%	%	-	100	94,3%	94,26%	
		2.ITL	/b	Coordinare l'attività ispettiva in materia di salute e sicurezza del lavoro per assicurare un adeguato contrasto agli infortuni sul lavoro, effettuando un numero di accessi ispettivi (VT) non inferiore a quello attribuito dalla Direzione competente.	Efficacia-quantità erogata	Incremento attività ispettiva in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	N: N° accessi ispettivi (VT) effettuati D: N° accessi ispettivi (VT) attribuiti	9%	%	-	100%	89,2%	89,23%	
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.	3.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.	4%	N°	≥6	≥6	10,15	169,18%	

OBBIETTIVO STRATEGICO	OBBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA								
	COD. OB.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice obiettivo	/Sub	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	BASELINE 2023	TARGET 2024	RISULTATO 2024	Punteggi 2024 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100% ⁶³
											Ass.	Ass.	Ass.	
-	FD.01	-	4.ITL		Misurare la capacità dell'Ufficio di assicurare un adeguato controllo sui rapporti di lavoro in essere sul territorio di riferimento, individuando un numero di posizioni lavorative irregolari (lavoro nero o grigio come specificato dal PNS) pari alla percentuale indicata rispetto alle ispezioni di vigilanza ordinaria e autotrasporto definite nell'anno di riferimento.	Efficacia-quantità erogata	Lavoratori interessati da violazioni accertate.	N: N° lavoratori interessati da violazioni per lavoro nero o grigio come specificato dal PNS D: Totale ispezioni (VO + Autotrasporto) definite nel 2024	8%	%	-	50%	91,0%	182,08%
-	FD.02	-	5.ITL	/a	Rappresentatività sindacale. Assicurare l'inserimento nell'applicativo INPS "Raccolta dati RSU" dei verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. riferiti al triennio 10/12/2021 - 10/12/2024 come previsto nella Convenzione MLPS-INL.	Efficacia-quantità erogata	Inserimento e validazione nell'applicativo INPS "Raccolta dati RSU" dei verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. riferiti al triennio 10/12/2021 - 10/12/2024.	N: N° Verbali elettorali depositati dalle OO.SS. nel periodo 10/12/2021-10/12/2024 inseriti e validati nell'applicativo INPS "Raccolta Elezioni RSU" D: N° Verbali elettorali ricevuti dalle OO.SS. nel medesimo periodo	3%	%	-	≥ 95%	98,9%	104,11%
			5.ITL	/b		Efficacia-quantità erogata	Tempestiva e completa attuazione delle indicazioni fornite, nonché svolgimento delle attività previste relative alla partecipazione alle OO.SS degli esiti della raccolta riferita al periodo 10/12/2020-10/12/2023, alla convalida dei dati e alla trasmissione, tramite applicativo, all'INPS.	N: N° indicazioni attuate in materia di rappresentatività e N° di attività svolte per l'anno 2024 ai fini della partecipazione alle OO.SS. degli esiti della raccolta relativa al periodo 10/12/2020-10/12/2023, della convalida dei dati e della loro trasmissione, tramite applicativo, all'INPS D: N° indicazioni ricevute e N° di attività previste per l'anno 2024 ai fini della partecipazione alle OO.SS. degli esiti della raccolta relativa al periodo 10/12/2020-10/12/2023, della convalida dei dati e della loro trasmissione, tramite applicativo, all'INPS	2%	%	-	100%	100,0%	100,00%
-	FD.03	-	6.ITL		Garantire un congruo valore percentuale del rapporto tra le pratiche contenenti un recupero contributivo e il numero delle ispezioni di VO definite nel 2024.	Efficacia-quantità erogata	Tutela contributiva.	N: N° pratiche contenenti un recupero contributivo D: N° pratiche di VO definite	3%	%	≥15%	≥16%	26,0%	162,30%

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA								
	COD. OB.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice obiettivo	/Sub	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	BASELINE 2023	TARGET 2024	RISULTATO 2024	Punteggi 2024 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100% ⁶³
											Ass.	Ass.	Ass.	
-	FD.04	-	7.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 2024 (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	3%	%	≥34%	≥35%	54,9%	156,96%
-	FD.04	-	7.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	3%	%	≥75%	≥76%	94,1%	123,78%
-	FD.05	-	8.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	3%	%	≥95%	≥96%	99,2%	99,17%
-	FD.05	-	8.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	3%	%	≥90%	≥91%	97,5%	107,13%
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	9.ITL	/a	Garantire la tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali e il rispetto degli indicatori dei tempi medi di pagamento e di ritardo previsti dalla Circolare RGS n.1/2024.	Efficienza temporale	Tempestività nei pagamenti dei crediti commerciali.	Indicatore tempestività pagamenti.	2%	gg	> -15 < +15	> -15 < +15	-4,5	100,00%

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					INDICATORE DI EFFICACIA / EFFICIENZA								
	COD. OB.	Obiettivo I livello - Denominazione	Codice obiettivo	/Sub	Obiettivo II livello - Denominazione	DIMENSIONE	DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	PESO	U.d.M.	BASELINE 2023	TARGET 2024	RISULTATO 2024	Punteggi 2024 calcolati su tutti gli IAM/ITL e riproporzionati al 100% ⁶³
											Ass.	Ass.	Ass.	
		flussi finanziari relativi ad acquisti di beni e servizi per il funzionamento delle sedi territoriali dell'INL.	9.ITL	/b		Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di pagamento - Circolare RGS n. 1/2024	Tempo medio di pagamento ≤ a 30 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute.	15%	gg	-	≤30	18,8	100,00%
			9.ITL	/c		Efficienza temporale	Rispetto dell'indicatore dei tempi medi di ritardo - Circolare RGS n. 1/2024	Tempo medio di ritardo pari a 0 gg per un volume di pagamenti almeno pari all'80% (2024) dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute.	15%	gg	-	≤0	-9,9	100,00%
-	FD.06	-	10.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	5%	N°	≥ 1	≥ 1	1,3	100,00%
LS6	LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	11.ITL		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	2%	%	100%	100%	100,0%	100,00%
-	FD.07	-	12.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	2%	%	100%	100%	100,0%	100,00%

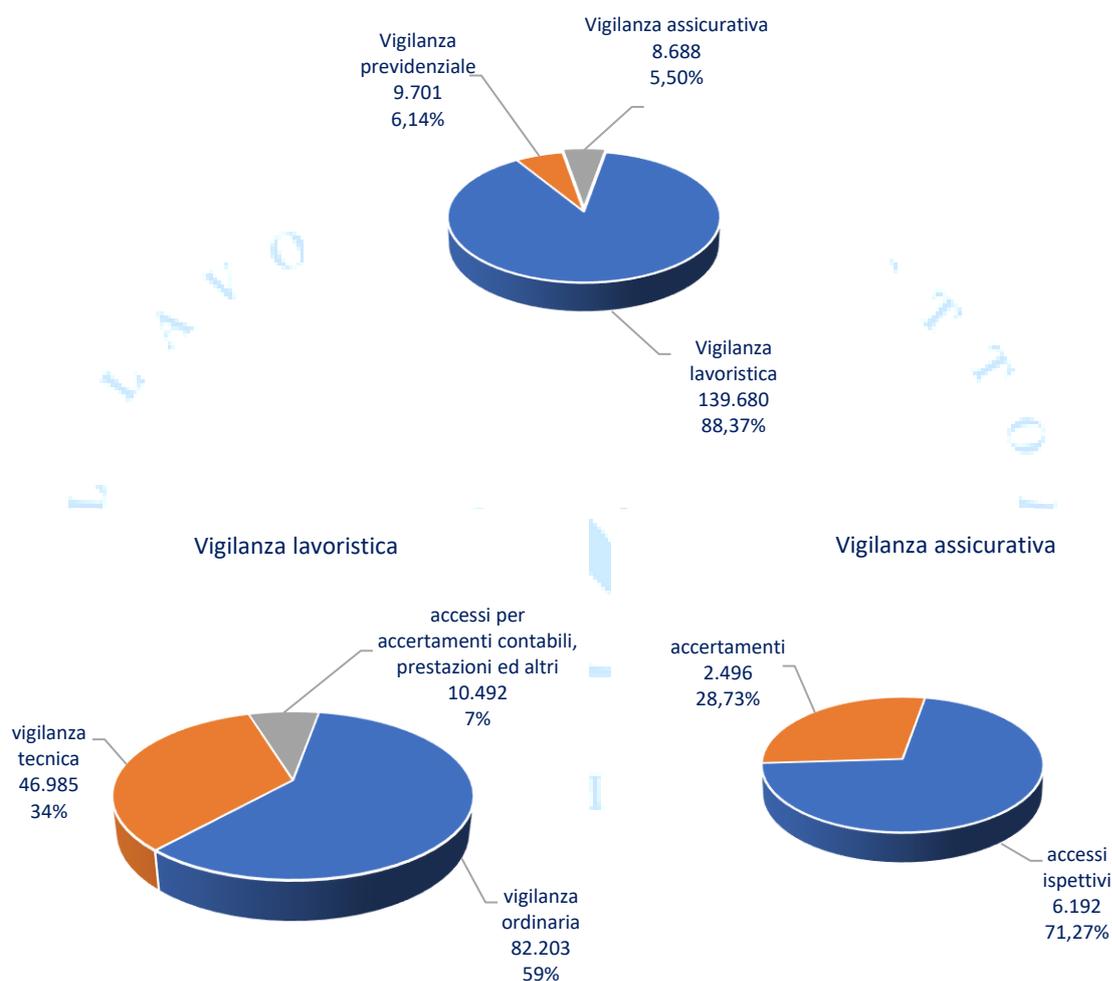
4.2.2.4 Risultanze della vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Nel 2024, gli accessi ispettivi del personale INL (compresi CC), INPS ed INAIL, pari a 158.069, risultano superiori del 42% rispetto a quelli effettuati nell'anno precedente, pari a 111.281, di cui nello specifico sono stati effettuati:

- 139.680 controlli in materia di lavoro e di legislazione sociale (oltre l'88% del totale);
- 9.701 controlli in materia previdenziale (circa il 6% del totale);
- 8.688 controlli in materia assicurativa (circa il 6% del totale).

Figura 16 - Ispezioni effettuate anno 2024



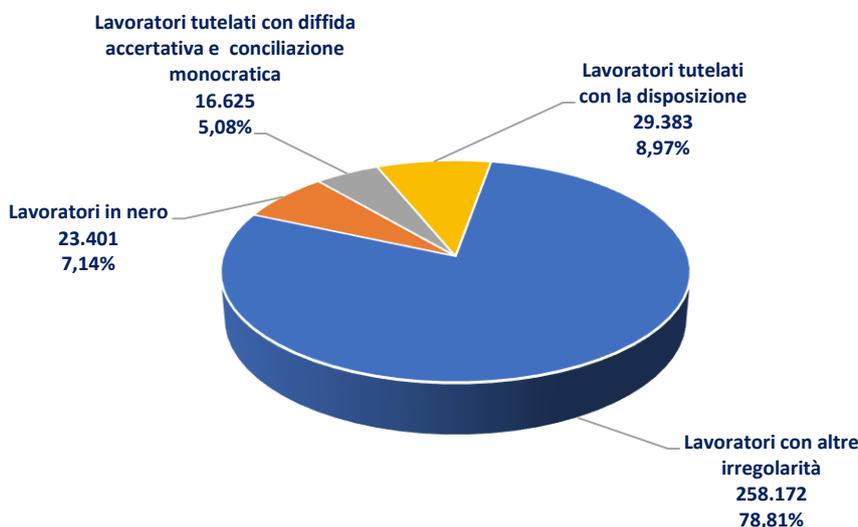
Anche l'obiettivo prioritario volto a realizzare una sollecita e adeguata tutela dei diritti del lavoro e dei lavoratori interessati dalle fattispecie illecite, con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili sotto il profilo economico-sociale (lavoratrici madri, minori e migranti), è stato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

Nel 2024 sono state, infatti, definite 108.267 ispezioni e sono stati tutelati 327.581 lavoratori interessati da irregolarità, nel cui computo sono compresi:

- 23.401 lavoratori in "nero", pari a oltre il 7% del totale degli irregolari;
- 16.625 lavoratori tutelati attraverso l'utilizzo degli istituti della conciliazione monocratica (6.293) e della diffida accertativa (10.332) ai sensi degli artt. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004;
- 29.383 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 € 1.220.159.317, ed ha portato a riscontrare illeciti nei confronti di 80.245 aziende, con un tasso di irregolarità pari al 74%.

Figura 17 - Illegalità nei rapporti di lavoro anno 2024

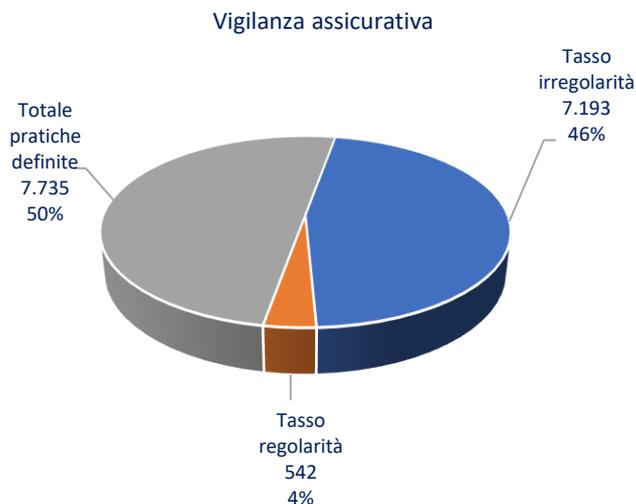


Le vigilanze definite con esito irregolare hanno evidenziato una media di 4,1 posizioni lavorative tutelate, con recupero previdenziale per ogni azienda ispezionata pari a € 15.205

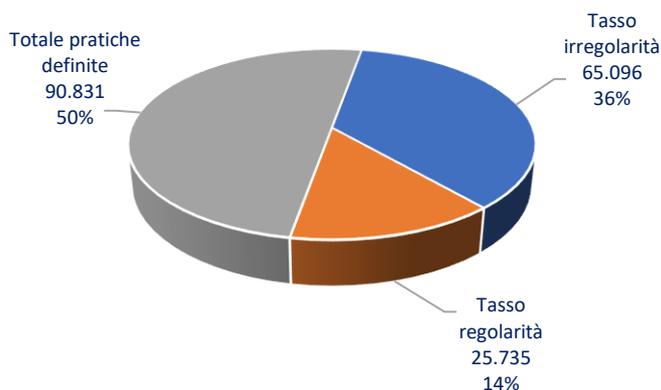
Nell'ambito delle ispezioni definite:

- 90.831 (oltre il 78%) hanno riguardato la vigilanza in materia di lavoro, con una quota di irregolarità rilevata nel 72% dei casi esaminati;
- 9.701 (oltre l'11%) hanno riguardato la vigilanza in materia previdenziale, con tasso di irregolarità rilevato nell'82% dei casi esaminati;
- 7.735 (circa l'11%) hanno riguardato la vigilanza in materia assicurativa, con una percentuale di irregolarità rilevata nel 93% delle fattispecie esaminate.

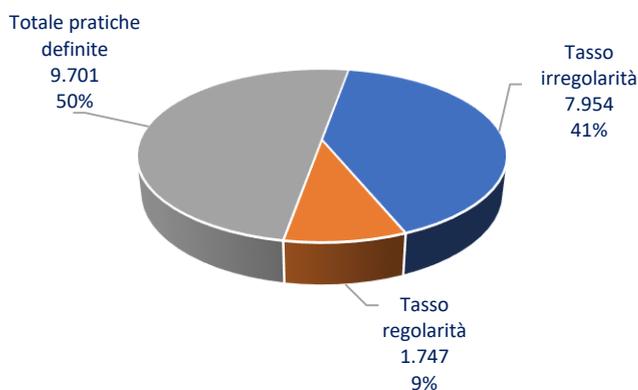
Figura 18 - Tasso di irregolarità riscontrato anno 2024



Vigilanza lavoristica



Vigilanza previdenziale



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 multi localizzate, 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 (19.008 lavoratori in nero interessati dalle violazioni, 1.368 dei quali extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno);
- caporalato e sfruttamento lavorativo (sono state individuate n. 1.226 vittime). Nell'ambito del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E.", nell'anno 2024, sono state controllate 11.139 posizioni lavorative, di cui 2.436 risultate irregolari; il 54% dei lavoratori irregolari è risultato occupato in nero e 175 sono risultate vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo;
- illecite esternalizzazioni e interposizioni (13.458 posizioni lavorative irregolari individuate);
- distacco transnazionale (702 lavoratori interessati dalle violazioni);
- tutela delle categorie vulnerabili (1.368 extracomunitari privi di permesso di soggiorno ed occupati "in nero"; 174 minori irregolarmente occupati; 94 posizioni lavorative non coperte a svantaggio di lavoratori diversamente abili; 184 interventi a tutela di lavoratrici madri);
- orario di lavoro (9.633 lavoratori interessati dalle violazioni);
- corretta qualificazione dei rapporti di lavoro (6.186 lavoratori tutelati);
- salute e sicurezza (46.985 nuove ispezioni avviate, sono state definite 34.970 di cui 29.524 con esito irregolare).

Tra le attività rivolte a fenomeni e settori di particolare interesse o realtà produttive multi-localizzate, si evidenziano le vigilanze cooperative di lavoro (1.680 cooperative ispezionate di cui 724 risultate irregolari, pari

al 43% rispetto al 51,67% del 2023; accertamento dell'occupazione irregolare di 2.817 lavoratori, 106 dei quali occupati totalmente "in nero", pari al 3,76% rispetto al 5% del 2023).

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:

- 1.526 verifiche aventi ad oggetto l'indebita percezione di prestazioni previdenziali (ammortizzatori sociali, forme di sostegno al reddito, ecc.);
- 6.404 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.);
- 2.562 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.

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

È inoltre proseguita la vigilanza straordinaria in materia di patronati on-line.

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 Sicilia, è stata ultimata e monitorata la 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, 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, già avviata con la nota prot. 2454 del 6/04/2023, ha coinvolto 10 ispettori nel bimestre gennaio-febbraio 2024, producendo 33 accertamenti relativi a 7 sigle di patronato.

In materia di vigilanza nel settore dell'autotrasporto, è stato assicurato l'espletamento degli adempimenti inerenti sia alle interlocuzioni con le competenti strutture del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con riguardo alle attività di programmazione e consuntivazione dei relativi controlli, sia in merito al monitoraggio riferito al rilascio degli attestati del conducente, curando altresì la richiesta di approvvigionamento annuale di ulteriori modelli di attestato, mediante le strutture preposte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato (IPZS).

Sono state fornite, inoltre, indicazioni relative al procedimento di rilascio dell'attestato del conducente, con particolare riferimento ad una fattispecie di apposizione del codice unionale 95 (ex art. 22 del d.lgs. 21 novembre 2005, n. 286).

Oltre a ciò, nell'ambito dell'esecuzione della fornitura del software per la lettura e l'analisi dei dati scaricati dai cronotachigrafi digitali, sono state fornite le opportune indicazioni operative di raccordo, ai fini delle richieste di abilitazione degli ispettori coinvolti nelle attività di vigilanza, nonché, ove necessario, è stato assicurato il supporto tecnico-normativo, anche tramite il Gruppo di Studio per l'autotrasporto, per la risoluzione di problematiche interpretative legate alle elaborazioni sanzionatorie del citato software.

La Direzione centrale Vigilanza ha partecipato, mediante suoi referenti, alle riunioni del Tavolo tecnico permanente ex art. 2-bis del D. Lgs 144/2008 per la redazione e l'aggiornamento del modello di lista di controllo per le attività di cui agli articoli 6 e 7 del medesimo decreto legislativo.

Da ultimo, attraverso i corrispondenti riscontri all'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la citata Direzione Centrale ha fornito il proprio contributo di competenza in occasione dell'esame di schemi di decreto, disegni di legge o emendamenti alla normativa di settore.

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 in data 18/06/2024 alla competente Direzione del Ministero del Lavoro l'elenco aggiornato di dipendenti dell'INL

in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, commi 2 e 3 e art. 7, co. 7, del citato D.M. nonché 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 44 note dirette agli Uffici INL, della Regione Sicilia e delle PA di Trento e Bolzano per consentire l'attività istruttoria della Cabina; sono state altresì inviate 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 11 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 955 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 sociale⁶⁴.

Sono state fornite agli uffici istruzioni operative relative alle modalità di rilevazione delle attività di prevenzione e promozione con carattere incrementale e alle scadenze e intervalli di rilevazione, rendendo altresì disponibile la relativa modulistica aggiornata nella sezione "Vigilanza e sicurezza" della intranet.

Nel 2024 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.:

- task force nei territori della DIL Nord con controlli nei confronti di 270 aziende agricole, 20 delle quali risultate irregolari (su 38 verifiche definite), verifica delle posizioni di 1.619 lavoratori, 990 provenienti da Paesi extra-Ue. All'esito degli accertamenti sono state rilevate irregolarità riferite a 325 lavoratori dei quali 172 in nero. 109 lavoratori sono risultati privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati adottati 47 provvedimenti di sospensione dell'attività, sono state rilevate 320 violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono state individuate 98 vittime di caporalato con il deferimento di 34 persone all'A.G.;
- task force nei territori della DIL Centro con controlli nei confronti di 138 aziende agricole, 18 delle quali risultate irregolari (su 23 verifiche definite), verifica delle posizioni di 884 lavoratori, 711 provenienti da Paesi extra-Ue. All'esito degli accertamenti sono state rilevate irregolarità riferite a 100 lavoratori dei quali 73 in nero, 31 lavoratori sono risultati privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati adottati 20 provvedimenti di sospensione dell'attività, sono state rilevate 72 violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono state individuate 28 vittime di caporalato con il deferimento di 12 persone all'A.G.;
- task force nei territori della DIL Sud con controlli nei confronti di 1.137 aziende agricole, 304 delle quali risultate irregolari (445 verifiche definite), verifica delle posizioni di 6.872 lavoratori, 3.005 provenienti da Paesi extra-Ue. All'esito degli accertamenti sono state rilevate irregolarità riferite a 1.262 lavoratori dei quali 640 in nero; 136 lavoratori sono risultati privi di regolare permesso di soggiorno. Sono stati adottati 201

⁶⁴ Le iniziative sono state rivolte ai tradizionali stakeholder (565) e agli istituti scolastici (103), alle quali ha partecipato una platea di 49.821 destinatari.

provvedimenti di sospensione dell'attività, sono state rilevate 490 violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono state individuate 69 vittime di caporalato con il deferimento di 19 persone all'A.G.;

Si precisa che i dati rappresentati, 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 2024* dell'INL, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ispettorato⁶⁵.

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 pubblica⁶⁶.

Per quanto concerne l'infrastruttura ed i sistemi ICT, nel corso dell'ultimo anno la conduzione sistemistica dell'infrastruttura di cloud computing ha previsto una serie di attività strategiche volte a garantirne la continuità, la sicurezza e l'efficienza operativa. Si è provveduto a un monitoraggio costante dei servizi e delle risorse, con l'obiettivo di identificare e risolvere tempestivamente eventuali anomalie o degni prestazionali. Gli interventi di manutenzione hanno incluso l'aggiornamento periodico dei sistemi, l'applicazione di patch di sicurezza e la revisione delle configurazioni, al fine di mitigare rischi e vulnerabilità. La gestione delle risorse è stata ottimizzata attraverso un'allocazione dinamica di capacità computazionale, storage e banda, in risposta alle esigenze variabili dei carichi di lavoro.

Sul fronte della sicurezza, sono state rafforzate le misure di protezione mediante l'attivazione di sistemi di protezione da attacchi DDOS e hardening dei sistemi, riducendo così l'esposizione a minacce esterne. Parallelamente, si è posta particolare attenzione alla strategia di backup, con l'esecuzione e la verifica regolare di copie di sicurezza per assicurare il ripristino rapido dei dati in caso di necessità. Gli eventuali problemi tecnici sono stati affrontati con un approccio strutturato di troubleshooting, che ha permesso di minimizzare i tempi di inattività.

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse in cloud e ridurre i relativi costi sono stati attivati meccanismi di reservation delle risorse computazionali degli ambienti di produzione e sono stati previsti script di accensione e spegnimento automatico di tutte le risorse utilizzate in modalità on demand.

Relativamente alla conduzione sistemistica del digital workplace degli utenti, sono state implementate attività mirate a supportare un ambiente di lavoro digitale efficace e sicuro. Si è garantita la gestione centralizzata delle postazioni di lavoro, con l'aggiornamento regolare di software e sistemi operativi per assicurare compatibilità e protezione. È stato fornito supporto tecnico continuo per la risoluzione di problematiche legate all'accesso ai servizi cloud, alla configurazione di applicazioni collaborative e alla sincronizzazione dei dati.

Per incrementare la postura di sicurezza complessiva dei sistemi è stato esteso l'uso della strong authentication (MFA) per l'accesso a tutti i servizi dell'Amministrazione, implementando inoltre policy di conditional access e risk based conditional access. Sono stati ottimizzati i sistemi SIEM ed XDR a protezione di tutti i dispositivi in uso agli utenti, avviando un monitoraggio costante degli stessi ed implementando ulteriori policy di sicurezza quali ad es. la cifratura dei dati sui computer fissi e portatili.

Sono state inoltre effettuate campagne di awareness presso tutto il personale rispetto ai rischi per la sicurezza informatica rappresentati dalle email di phishing, anche mediante la simulazione di un attacco phishing e successivo invio di contenuti formativi specifici.

Per quanto concerne l'infrastruttura di rete a servizio delle sedi territoriali, sono stati effettuati interventi mirati a potenziare la connettività di quelle sedi che, a seguito di un incremento di personale, presentavano problemi di insufficiente banda e lentezza nella navigazione e nell'accesso agli applicativi in cloud. Contestualmente, si è proceduto alla sostituzione di tutte le apparecchiature di rete obsolete (switch) e ad attività di manutenzione straordinaria delle reti LAN delle sedi.

Al fine di garantire la continuità operativa delle sedi dell'ispettorato è stato realizzato un sito di disaster recovery che consente il funzionamento dell'infrastruttura di rete e delle postazioni di lavoro in caso di guasto del sito primario.

Nel corso dell'anno sono state svolte le attività prodromiche per l'adesione alla convenzione Consip "Reti Lan 8", al fine di procedere all'ammodernamento complessivo della rete LAN di sedi selezionate.

In riferimento alla periodica ricognizione dei fabbisogni in ambito ICT si è provveduto al rinnovo delle licenze software necessarie per l'operatività dei sistemi e delle postazioni di lavoro, nonché all'acquisto di nuove

⁶⁵ Consultabile al seguente link: [Rapporti annuali sull'attività di vigilanza](#).

⁶⁶ Ai sensi del D.M. n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

forniture di pc desktop e laptop per i fabbisogni del personale e per la sostituzione dei dispositivi più obsoleti. Si è proceduto inoltre al rinnovo di tutti i servizi in ambito ICT in scadenza nel corso dell'anno.

Tutte queste iniziative hanno consolidato la resilienza, la scalabilità e la performance dell'infrastruttura complessiva, del digital workplace, della rete territoriale e della gestione contrattuale ICT

Al contempo, è proseguita l'evoluzione delle componenti Cloud a supporto delle progettualità in ambito applicativo, secondo le priorità definite per l'Amministrazione.

Il servizio di Help Desk INL, già avviato nel corso dell'anno precedente, ha ulteriormente migliorato il processo di supporto all'utenza ed è stato monitorato e perfezionato in modo costante al fine di ottimizzarne l'efficacia e la soddisfazione dell'utenza.

In riferimento all'acquisizione di beni e servizi ICT, viene svolta una attività continua di monitoraggio dei fabbisogni, con particolare riferimento a licenze software, componenti Cloud, postazioni di lavoro, nonché per il rinnovo e manutenzione dell'infrastruttura di rilevazione delle presenze e delle componenti di rete LAN presso le sedi dell'Ispettorato.

In relazione alle componenti applicative, nel corso del 2024 è stata garantita la conduzione del parco INL e, in particolare, sono stati lavorati con esito positivo 628 ticket su 637 aperti dall'utenza tramite i sistemi di ticket management dell'Ispettorato.

Contestualmente, sul piano della governance applicativa, prosegue la graduale introduzione delle logiche di DevOps e di pipeline per i deploy delle soluzioni applicative.

Per quanto attiene alle componenti applicative, nel corso del 2024 sono proseguite le attività volte al miglioramento e all'evoluzione degli applicativi già reingegnerizzati e messi in esercizio nel 2023, nonché all'introduzione di nuove applicazioni destinate all'utenza esterna. Inoltre, nel corso dell'anno è stato implementato un sistema di pipeline di rilascio software, automatizzando e standardizzando l'intero processo di build, test e deployment. Grazie a questa configurazione, il team può eseguire integrazione continua e distribuzione continua (CI/CD) con maggiore efficienza, riducendo il rischio di errori manuali e accelerando il time-to-market delle soluzioni rilasciate.

Si indicano in via sintetica:

- Adeguamento dell'intranet INL per nuova Direttiva Missioni (completato nel semestre);
- Completamento implementazione circuito PagoPA per provvedimenti di Sospensione (in versione c.d. "Cartacea") e prescrizioni di cui al D.lgs. n. 758/94;
- Progettazione e prima implementazione di un modulo applicativo destinato, in questa prima fase, alla digitalizzazione della relazione di notifica e alla gestione della firma remota degli atti direttamente dal portale delle applicazioni INL (senza client esterni);
- Progettazione della revisione del sistema di monitoraggio dell'attività ispettiva finalizzato a recepire le modifiche di processo introdotte nei moduli gestionali (firma remota e digitalizzazione della relata di notifica), nonché per monitorare ulteriori KPI relativi alle sospensioni e agli incassi delle sanzioni a mezzo pagoPA;
- Progettazione e avvio delle modifiche applicative finalizzati all'implementazione della "Lista di Conformità INL" di cui all'art. 29 del D.L. n. 19/2024;
- Revisione della nuova homepage di accesso al parco applicativo INL;
- Revisione del sito istituzionale con implementazione del componente WAI (Web Analytics Italia) finalizzato alla misurazione degli accessi e della performance del sito e con modifiche alla gestione della "Pubblicità Legale";
- Sviluppo delle procedure necessarie per estrarre i dati inerenti al cd Fascicolo Virtuale Operatore Economico richiesti da ANAC ed erogati da INL in regime di interoperabilità tramite PDND;
- In relazione alla realizzazione del "Portale nazionale del sommerso" di cui all'art. 19 del D.L. 30 aprile 2022, n.36, sono proseguiti i test finalizzati all'integrazione dei sistemi informatici dei soggetti cooperanti al PNS ed è stata completata l'esposizione dei servizi di cooperazione tramite la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND). Si evidenzia 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 in corso di completamento per l'anno 2025.
- Il 1° ottobre 2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha messo in esercizio la prima versione della piattaforma per il rilascio della Patente a Crediti, ai sensi dell'art. 27 del D.lgs. n. 81/08. Contestualmente, sono stati sviluppati applicativi interni per la gestione del sistema in parola.
- Sul piano delle applicazioni ad utilizzo del personale dell'Ispettorato e in particolare del personale ispettivo, nel corso del 2024, è stato completamente digitalizzato il processo di firma digitale e di notifica degli atti, è stata completata e rilasciata agli utenti l'applicazione per la gestione della sospensione ex art. 14, D.lgs. n. 81/2008, è stato completato lo sviluppo di un ulteriore modulo dedicato al "Verbale di primo accesso" e sono state apportate importanti modifiche evolutive ai "Verbale di Definizione degli accertamenti" e "Notizia

di reato”; attualmente, i tre moduli appena menzionati sono stati rilasciati in esercizio solo ad uffici pilota. Contestualmente, per migliorare l’accessibilità e la fruibilità del parco applicativo, è stata sviluppata una nuova home page, progettata per semplificare la ricerca e l’accesso ai moduli applicativi.

- Si è provveduto a adeguare il sistema di reportistica delle attività ispettive, in coerenza con i nuovi indicatori individuati con la Direttiva Il livello 2024, per integrare i dati provenienti sia dal nuovo modulo ispettivo dedicato alle sospensioni, sia dai pagamenti tramite bollettini PagoPA, nonché per gestire le modifiche introdotte dalla gestione digitale della firma e notifica degli atti.
- Sulla piattaforma HR sono state apportate varie modifiche correttive ed evolutive in risposta alle esigenze manifestate dai principali utilizzatori (es. [Ufficio II - Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane](#)).
- Sono state avviate le operazioni amministrative e tecniche per la messa in esercizio di una nuova piattaforma per la misurazione e la valutazione della performance.

La tabella seguente illustra una sintesi delle azioni per la digitalizzazione e reingegnerizzazione dell’INL, con indicazione dei risultati attesi per il triennio 2024-2026, nonché dei risultati conseguiti nell’anno in esame.



Tabella 21 - Azioni per la digitalizzazione dell'INL

OBIETTIVI PER LA DIGITALIZZAZIONE DELL'INL 2024-2026													
COD.	OBIETTIVO	ATTO DI RIFERIMENTO	INDICATORE							U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
			RISULTATO ATTESO	U.M.	BASELINE (%)	TARGET (%)			CONSUNTIVO AL				
						2024	2025	2026					
OT1.1	Miglioramento interoperabilità e connessione banche dati	Convenzione MLPS-INL ; Art. 10 D.lgs.124/04; art. 24 D.lgs. 36/2023; art. 8, D.lgs.n 81/08; art. 50-ter, comma 2 del CAD	Attivazione del Portale Nazionale del Sommerso (PNS)	%	60	65	100	100	60%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS./ DC Vigilanza	Utenti interni/ Enti e istituzioni	OT1
			Sviluppo servizi di interoperabilità per FVOE										
			Implementazione di strumenti di analisi dei precedenti ispettivi e di raccolta delle informazioni sui soggetti ispezionabili (CUV)										
OT1.2	Digitalizzazione	Convenzione MLPS-INL	Gestione informatizzata della sospensione ex art. 14, d.lgs. n. 81/2008	%	38	50	100	100	50%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT1
			Reportistica direzionale in ambito HR										
			Sistema di gestione documentale integrato con i moduli applicativi dell'ecosistema INL.										
			Nuovo Protocollo Informatico										
OT1.3	Reingegnerizzazione e semplificazione dei processi	Convenzione MLPS-INL; combinato disposto dell'art. 2, comma 2 del CAD e dell'art. 15, comma 5bis, del D.L. 179/2012	Semplificazione dei processi di gestione in ambito ispettivo con miglioramento degli output documentali	%	0	50	100	100	50%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT1
			Adeguamento asil per nuovi moduli applicativi ispettivi										
			Adeguamento applicativi ispettivi per sistema pagoPA										
OT1.4	Telematizzazione e miglioramento servizi per utenti esterni	Convenzione MLPS-INL; Piano Triennale per l'informatica AgID	Telematizzazione servizi per datori di lavoro e lavoratori: Richieste di intervento	%	33	50	75	100	25%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni/esterni	OT1
			Telematizzazione servizi per datori di lavoro e lavoratori: Istanza revoca sospensione ex. art. 14, D.Lgs. 81/08 s.m.i.										
			Telematizzazione servizi per datori di lavoro e lavoratori: Richiesta di Conciliazione Monocratica a seguito di Diffida Accertativa										
			Gestione pagamenti sanzioni contestate										

OT1.5	Miglioramento governance applicativa	Convenzione MLPS-INL	Progettazione e implementazione sistema di monitoraggio delle componenti applicative finalizzato al troubleshooting	%	42	60	100	-	42%	Ufficio III DC IT.PS.	Ufficio II DC IT.PS.	Utenti interni	OT1
			Progettazione e implementazione di un nuovo sistema di IT Service Management										
			Implementazione del sistema automatico di configurazione (provisioning e deprovisioning delle utenze e gestione automatica di grant).										



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.

Al fine di garantire la piena accessibilità digitale in conformità a quanto previsto dall'AGID⁶⁷, il sito istituzionale è periodicamente aggiornato allo scopo di garantire il miglioramento dell'accessibilità e delle app mobili di riferimento; altresì il sito INL è dotato di un suo software di "screen reader" che traduce il contenuto o i dati in un formato funzionale alle esigenze dell'utente e con cui interagire.

Considerando la vasta gamma di attività svolte, l'Agenzia assicura una presenza capillare su tutto il territorio nazionale tramite una rete articolata composta da ben 99 immobili. Questi spazi, che ospitano i vari uffici dell'Agenzia, sono utilizzati sia a titolo gratuito che in locazione passiva, provenendo da enti pubblici o 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 architettoniche⁶⁸

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.

⁶⁷ In rispondenza della Direttiva UE 2016/2102 e delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici emanata da AGID, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili.

⁶⁸ 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 22 - Azioni per la piena accessibilità 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						
							2024	2025	2026	31/12/2024						
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	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 all'utenza esterna	Numero di servizi telematizzati	N.	1	2	3	4	Si	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	Uff. I DC RU.A.B.	Sedi territoriali	Sedi territoriali	OT3		
										Si					DIL NORD	
										Si					DIL SUD	
										Si					DIL CENTRO	
			Promozione e coordinamento delle attività degli Uffici territoriali.	Fatto/non fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	DIL NORD	-		Sedi territoriali	
											Si					DIL SUD
											Si					DIL CENTRO
			Azioni volte alla risoluzione delle criticità	N: N° richieste o attività risolutive D: N° edifici con criticità	%	52	66	100	100	100%	DIL NORD	Sedi territoriali	Utenti interni/esterni			
										100%					DIL CENTRO	
										100%					DIL SUD	
			Azioni volte alla ricerca di soluzioni alternative	N: N° attività di nuova ricerca immobiliare D: N° edifici con criticità	%	70	80	90	100	100%	DIL NORD	Sedi territoriali	Utenti interni/esterni			
										100%					DIL CENTRO	
86%	DIL SUD															
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 NORD	-	Utenti interni/esterni	OT3		
										100%					DIL CENTRO	
										100%					DIL SUD	

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.

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 ha avviato un programma di azioni con l’obiettivo di ridurre, ove possibile, la percentuale di consumi delle fonti energetiche.

Tabella 23 - Azioni per la sostenibilità ambientale

AZIONI PER LA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE														
AREE DI INTERVENTO	COD	OBIETTIVO	INDICATORE							CONSUNTIVO 31/12/2024	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE	TARGET							
							2024	2025	2026					
Efficientament o 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..).	Studio di fattibilità per individuazione sedi su cui intervenire	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	SI	DIL NORD	Uffici territoriali	Collettività	OT4
										SI	DIL CENTRO			
										SI	DIL SUD			
			N° iniziative attuate	N.	2	2	4	4	1	DIL NORD	Uffici territoriali	Collettività		
									2	DIL CENTRO				
									2	DIL SUD				
			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	SI	DIL NORD	Uffici territoriali	Collettività		
									SI	DIL CENTRO				
									SI	DIL SUD				
			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 trend.	Fatto/Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	SI	Uff. I DC RU.A.B.	-	
SI	DIL NORD													
SI	DIL CENTRO													
SI	DIL SUD													
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.	Si/No	Si	Si	Si	Si	SI (UFF. VI DC RUAB)	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. I DC RU.A.B./ DIL/Uffici territoriali	Utenti interni		
			Grado di realizzazione degli adempimenti normativi.	N: N° procedure di gara realizzate secondo i CAM D: N° procedure di gara indette nelle categorie oggetto dei CAM in vigore	%	50	75	100	100	75%	Uff. I DC RU.A.B.	Uffici territoriali	Collettività	
										85%	DIL NORD			
										85%	DIL CENTRO			
			83%	DIL SUD										
Monitoraggio acquisti verdi INL e analisi dei relativi trend.	Fatto/Non Fatto	Si/No	Si	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 D: N° Totale risme carta	%	65	70	75	80	70%	Uff. I DC RU.A.B.	Uffici territoriali	Collettività	OT4										
			Grado di sostenibilità dell'INL nell'approvvigionamento della carta uso ufficio.	% riduzione dei consumi di carta rispetto all'anno precedente	%	12	13	15	15	39%	DIL NORD													
										70%	DIL CENTRO													
										17%	DIL SUD													
			Monitoraggio acquisti carta INL (verGINE/mista/riciclata) e analisi dei relativi trend.	Fatto/Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	13%	Uff. I DC RU.A.B.												
											11%	DIL NORD												
											16%	DIL CENTRO												
			13%	DIL SUD																				
			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	SI		Uff. I DC RU.A.B.	Uffici territoriali	Collettività	OT4						
N° iniziative attuate	N.	1											2	4	4				2	Uff. I DC RU.A.B.				
																			1	DIL NORD				
																			4	DIL CENTRO				
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	Si	2	DIL SUD												
											SI	Uff. I DC RU.A.B.												
											SI	DIL NORD												
											SI	DIL CENTRO												
											SI	DIL SUD												
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	SI	Uff. I DC RU.A.B.	Uffici territoriali	Collettività	OT4							
													N. iniziative attuate.	N.					2	4	6	6	5	Uff. I DC RU.A.B.
																							1	DIL NORD
			4	DIL CENTRO																				
			Monitoraggio corretta gestione rifiuti INL	Fatto/non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	6	DIL SUD												
											SI	DIL NORD												
											SI	DIL CENTRO												
											SI	DIL SUD												
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	SI	DIL NORD	Uffici territoriali	Collettività	OT4										
										N. iniziative attuate	N.				1	5	10	10	1	DIL NORD				
																			5	DIL CENTRO				
																			2	DIL SUD				
			Monitoraggio misure plastic-free	Fatto/non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	SI	Uff. I DC RU.A.B.												
											SI	DIL NORD												
											SI	DIL CENTRO												
											SI	DIL SUD												

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	
			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	SI	Ufficio VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni



4.6 Le Azioni positive

Nel presente paragrafo si dà atto dello stato di avanzamento nel 2024 delle Azioni positive⁶⁹ pianificate dall'INL nel PIAO 2024-2026, 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 intervento, 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.

⁶⁹ 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 spaziotemporali 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.

Tabella 24 - Aree di intervento e azioni positive

AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE															
AREE DI INTERVENTO	COD	AZIONI POSITIVE	INDICATORE							CONSUNTIVO 31/12/2024	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.	
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE	TARGET								
							2024	2025	2026						
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	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	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 trend 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	Si	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC IT.PS.	
B: Promozione della cultura della non discriminazione	B.1	Approvazione da parte del CUG e 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" e diffonderne la conoscenza.	Avvenuta adozione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone", previa approvazione del CUG	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	No	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.	Iniziative di informazione sulle azioni positive	Numero di pubblicazioni, news, video e iniziative di informazione per ciascun anno	Numero	0	≥2	≥2	≥2	0	0	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
			Presentazione delle azioni positive al CUG e all'OPI	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	No	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	CUG/OPI	LS3
			Relazione annuale al CUG pubblicata su intranet	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	No	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	Attuazione regolamento smart working ordinario ed eventuale aggiornamento	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
			Attuazione del lavoro agile	N: N° lavoratori in lavoro agile D: N° totale lavoratori	%	71	≥71	≥71	71	83,32%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3	

			Relazione attuativa lavoro agile	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni		
			Attuazione altre forme di lavoro a distanza	N: N° lavoratori adibiti ad altre forme di lavoro a distanza D: N° totale lavoratori	%	5	5	5	5	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	%	0%	100%	100%	100%	100%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni ed esterni		
				D: N° Bandi di concorso emanati											LS3
				Nomina commissioni ai sensi dagli artt. 51 e 57, c.1 Dlgs 165/2001	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	Si	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	%	25%	≥30%	32%	35%	56%	Ufficio VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni		
			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	LS3	
			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	%	100%	100%	100%	100%	100%	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni		
			Aggiornamento della specifica sezione informativa/formativa dell'Intranet dedicata al personale in rientro	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Ufficio VI DC RU.A.B.	Uff. III DC IT.PS.	Utenti interni	LS3	
E: Migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti	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		
			Diffusione dei risultati.*	Fatto / Non Fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni	LS3
	E.2	Istituzione e nomina della Consigliera di Fiducia	Emanazione avviso pubblico per selezione figura di Consigliera/e di fiducia	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni		

molesti o mobbizzanti e favorire la mobilità interna		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	0	≥1	≥1	≥1	0	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3	
	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	No	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
			Seminario/workshop rivolto al personale.	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	Si	Uff. II DC RU.A.B.	Tutte DC	Utenti interni	LS3
			Partecipazione a eventi esterni.	N. eventi	Numero	0	≥1	≥1	≥1	No	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	No	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	No	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	E.5	Spazio web di servizio per i dipendenti	Aggiornamento del portale informativo.	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	No	Si	Si	Si	Segreteria DG	-	Utenti interni	LS3
			Promozione di eventi interni o esterni all'istituto e di iniziative a tema.	Fatto / Non Fatto	Si/No	No	Si	Si	Si	No	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
			Attivazione di convenzioni.	Numero di iniziative	Numero	1	≥2	≥2	≥2	0	Uff. I DC RU.A.B.	Uff. II DC RU.A.B.	Utenti interni	
	* Risultati dell'indagine sul benessere organizzativo interno all'INL anno 2024													

L'Agenzia, infine, anche nel 2024 ha sondato il livello di benessere interno, tramite un apposito questionario (somministrato nel periodo compreso tra il 10 dicembre 2024 e il 10 gennaio 2025) finalizzato a restituire un quadro dettagliato del clima lavorativo interno all'INL.

Da un'analisi statistica delle risposte degli intervistati (pari a n. 2166, equivalente al 42% del personale INL) è emerso che nel 2024 le aree "salute", "uguaglianza" e "colleghi" non hanno presentato particolari criticità.

In particolare, si osserva che nell'ambito "salute" non sono emerse evidenti problematiche legate ad atti di mobbing ed i ritmi di lavoro sono avvertiti come sostenibili con la possibilità di fruire di sufficienti pause. La maggior parte dei dipendenti valuta positivamente la sicurezza del proprio luogo di lavoro e ritiene di aver ricevuto formazione adeguata sui rischi lavorativi e sulle tutele contro il mobbing.

Quanto al rispetto dell'uguaglianza nell'organizzazione, le risposte nel complesso ne evidenziano una positiva percezione (circa il 50% degli intervistati è totalmente d'accordo), non essendo emersi particolari elementi di discriminazione. Al contempo la maggioranza degli intervistati ritiene che l'INL svolga azioni indirizzate ad attuare i principi di pari opportunità (circa il 60% è d'accordo o totalmente d'accordo con l'affermazione).

Criticità si riscontrano nella sezione "equità" ove i partecipanti lamentano una retribuzione non adeguata all'impegno richiesto e soprattutto l'assenza di differenziazione della stessa in relazione alla quantità e qualità del lavoro svolto da ciascuno.

I due parametri sopra menzionati hanno infatti ricevuto riscontro inferiore alla soglia di soddisfazione convenzionale; ciò evidenzia la necessità di migliorare il meccanismo di valorizzazione del merito in ambito lavorativo.

Altra criticità viene evidenziata nell'ambito "carriera e sviluppo professionale", i giudizi espressi dai partecipanti evidenziano la mancata valorizzazione del personale tramite un'adeguata attività di formazione. Tuttavia, vi è una percezione positiva dell'adeguatezza del ruolo svolto rispetto al profilo professionale posseduto (53,6% in accordo o totale accordo con l'affermazione, e il 74,88% in accordo anche parziale con l'affermazione).

Riguardo alla sfera del "rapporto con i colleghi" la maggioranza degli intervistati ritiene che all'interno dell'INL i rapporti lavorativi siano caratterizzati da stima e rispetto. La disponibilità al reciproco supporto, alla condivisione delle conoscenze e del proprio tempo lavorativo con i colleghi risulta essere un valore positivamente percepito nell'organizzazione. Emerge, invece, la necessità di migliorare la circolazione delle informazioni e l'impegno dell'Amministrazione nel promuovere l'organizzazione del lavoro in team.

Nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, la maggior parte dei dipendenti ritiene di godere di un adeguato livello di autonomia e di competenza nello svolgimento del proprio lavoro ed è consapevole degli effetti della propria attività.

Elementi di criticità risultano associati alla disponibilità di informazioni e strumenti ritenuti necessari allo svolgimento del proprio lavoro.

Il contesto lavorativo riceve nel complesso valutazioni mediamente positive, in particolare riguardo alle azioni a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nella sezione "senso di appartenenza", emerge un solido sentimento di identificazione con l'Amministrazione da parte del personale, il quale manifesta inoltre un rilevante interesse verso il cambiamento.

Nell'ambito "lavoro agile" dai risultati dell'indagine emerge che i lavoratori interagiscono frequentemente con altri soggetti: tra gli intervistati, il 62% afferma di interagire spesso con i colleghi del team, il 54% con i colleghi in generale, il 46% con il Dirigente/ RPO/ Capo Area/ Capo team e, infine, il 38% con soggetti esterni all'amministrazione.

La gran parte degli intervistati valuta positivamente gli effetti del lavoro agile. In particolare, tra i vantaggi maggiormente percepiti si evidenziano: riduzione dei costi e dei tempi di spostamento (91%), maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa (84%), riduzione dello stress (73%), incremento dell'efficienza lavorativa (70%), più tempo a disposizione per la cura dei familiari (54%).

Per una percentuale esigua dei partecipanti al sondaggio, il lavoro agile sembra generare anche marginali effetti negativi. In particolare, il 13% degli intervistati ha riscontrato isolamento dal contesto lavorativo, il 12% eccessivo prolungamento degli orari di lavoro, il 5% difficoltà di organizzazione degli spazi di lavoro.

Anche nella prestazione di lavoro in modalità agile, secondo gli intervistati, alcuni aspetti sarebbero migliorabili. L'84% dei partecipanti ritiene, infatti, che vadano riconosciuti dei benefit ai lavoratori in smart working e il 75% vorrebbe che l'amministrazione realizzasse dei corsi di formazione specifici per migliorare l'utilizzo delle tecnologie e degli strumenti di comunicazione.

Sulla base delle risposte dei dirigenti partecipanti all'indagine, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte dei propri dipendenti presenta risultati molto soddisfacenti. Solo un'esigua minoranza (11%) di questi ritiene di non essere soddisfatta dal lavoro svolto in modalità agile dai propri collaboratori.

4.7 La Customer satisfaction

Nel presente paragrafo vengono illustrati i risultati dell'indagine sulla *customer satisfaction*, ovvero sul 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 Amministrazione e cittadini costituendo, inoltre, elementi utili ai fini della futura programmazione delle attività e dei servizi erogati dall'Ispettorato, nell'ottica del miglioramento continuo degli standard di qualità⁷⁰.

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

- o attività ispettiva;
- o attività legale e contenzioso;
- o attività contrattuale pubblica (affidamento di servizi e forniture);
- o 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);
- o 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);
- o 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 novembre e dicembre 2024 e rivolta a tutti gli utenti che si sono rivolti ad un ufficio dell'Ispettorato, per un totale complessivo di 519 partecipanti all'indagine.

Il questionario, somministrato tramite interviste anonime, accessibile on line tramite QR-code e link ipertestuale, è stato condotto focalizzandosi sui seguenti ambiti:

- o informazioni di carattere generale (genere, età, titolo di studio, professione/condizione);
- o informazioni inerenti al contatto con l'INL (area tematica di interesse, canale utilizzato, struttura contattata);
- o valutazione del sito internet dell'INL (sezioni navigate, grado di soddisfazione, valutazione delle aspettative);
- o relazioni con gli Uffici (grado di soddisfazione, 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 ed in particolare, nel 92% dei riscontri, il livello di soddisfazione è risultato uguale o superiore alle aspettative dei rispondenti.

A partecipare all'indagine sono stati soprattutto i lavoratori.

Tra i servizi offerti dall'INL quelli richiesti dai lavoratori sono, in ordine di frequenza e per circa il 75% dei casi, la convalida di dimissioni/ risoluzione consensuale del rapporto di lavoro della lavoratrice madre/lavoratore padre, la richiesta di intervento ispettivo, la conferma dimissioni lavoratrici dalla richiesta di pubblicazioni fino ad un anno dal matrimonio e la conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e dell'art. 31 legge 183/2010.

I datori di lavoro dichiarano di essere entrati in contatto con l'INL prevalentemente per i seguenti servizi: conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e dell'art. 31 legge 183/2010, accesso documentale, accesso civico semplice e generalizzato e servizi URP, autorizzazione per impianti di videosorveglianza, localizzazione satellitare, altri strumenti di controllo, tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Per i datori di lavoro i canali di contatto preferiti con l'Ente (per avere le informazioni necessarie e/o l'erogazione del servizio) risultano essere PEC, e-mail e sito web, i quali rappresentano complessivamente circa l'80% delle scelte; i contatti tramite sportello fisico e telefono risultano essere i meno utilizzati.

Differentemente le modalità di contatto preferite dai lavoratori risultano essere il telefono e lo sportello dell'Ufficio (URP); in ogni caso rimangono molto utilizzati il sito web, la PEC e l'e-mail.

Coloro che hanno effettuato un accesso in modalità remota (consultando il sito web istituzionale; contattando l'Ispettorato via e-mail/PEC o telefono) hanno espresso soddisfazione per quanto concerne la chiarezza e la completezza dei contenuti nonché la facilità e velocità di accesso alle informazioni sui

⁷⁰ 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>

servizi disponibili. Gli utenti manifestano altresì un giudizio positivo in merito alla chiarezza e adeguatezza delle informazioni reperibili sul sito internet ritenute, nel 92% dei casi, aggiornate. Complessivamente il 62% degli intervistati dichiara di aver ridotto, durante il 2024, il ricorso agli sportelli fisici grazie all'efficienza delle altre modalità disponibili.

Nel 90% dei casi ad essere consultati sono stati gli uffici territoriali, IAM ed ITL. Riguardo alle "Relazioni con gli uffici" è emerso un grado di soddisfazione, nei vari ambiti, ampiamente positivo, superiore o 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), di chiarezza, adeguatezza e completezza delle risposte ricevute, nonché di disponibilità e capacità di risoluzione dei problemi da parte del personale dipendente dell'INL.

Rilevante, infine, per la valutazione dell'impatto del lavoro in modalità agile sulla qualità dei servizi offerti, la percentuale del 66% degli intervistati che si sono espressi 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 offerta.



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 2024, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'INL⁷¹ che prevede una modalità di misurazione di tipo misto⁷² 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 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.

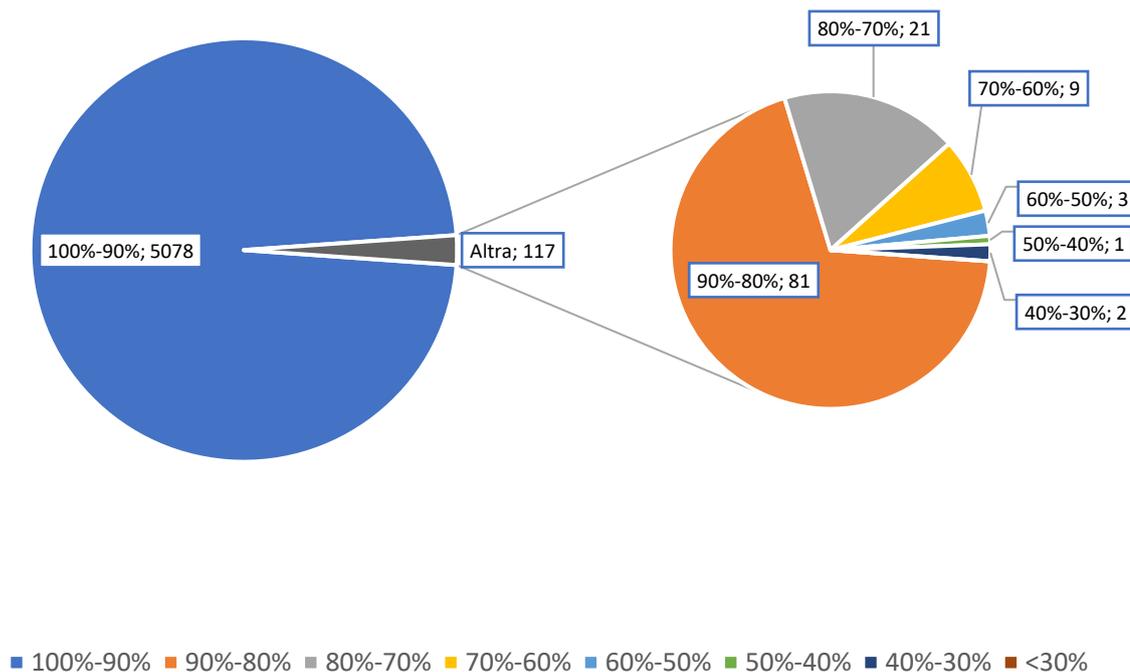
Inoltre, la performance della prestazione lavorativa resa in modalità agile, tenuto conto dell'ampia diffusione e del consolidamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è stata considerata con particolare riferimento alla componente obiettivi, trattandosi appunto di una modalità di esecuzione della prestazione resa in funzione degli obiettivi assegnati.

⁷¹ L'INL ha adottato, in data 9 aprile 2021 con Decreto Direttoriale n.22, il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, successivamente aggiornato con D.D. n. 60 del 24 ottobre 2024.

⁷² In linea con le disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009.

All'esito del monitoraggio della valutazione del personale delle aree funzionali, conclusosi nel mese di aprile 2025, 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 97,04%, come si evince dai grafici seguenti.

Figura 19 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale - anno 2024



Di seguito si riporta la distribuzione del personale delle aree funzionali per classi di punteggio finale suddivisa tra Sede Centrale, DIL Nord, DIL Centro e DIL Sud.

Figura 20 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede centrale - anno 2024

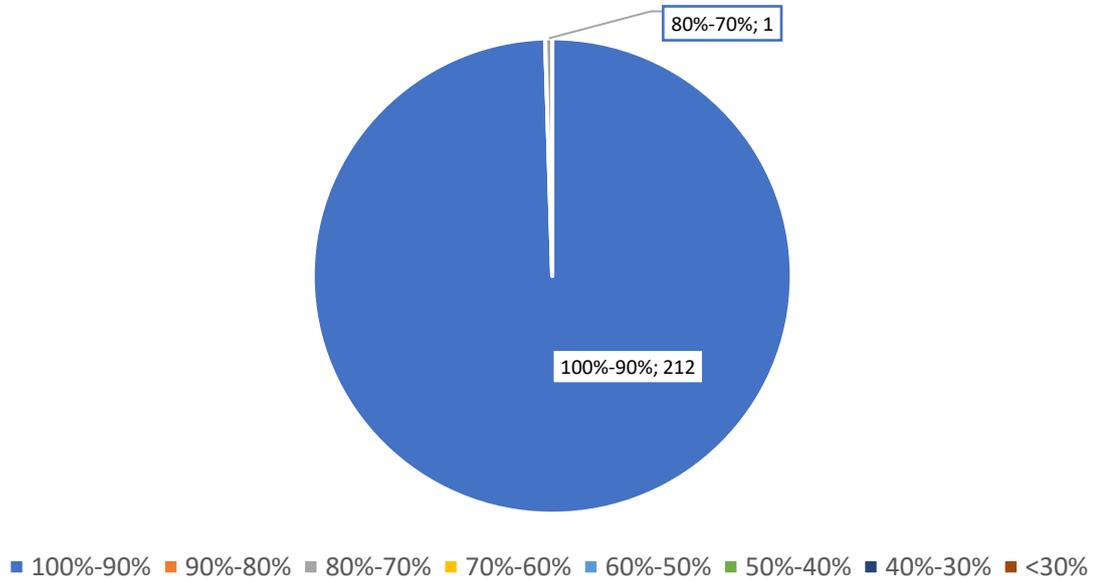


Figura 21 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede DIL NORD - anno 2024

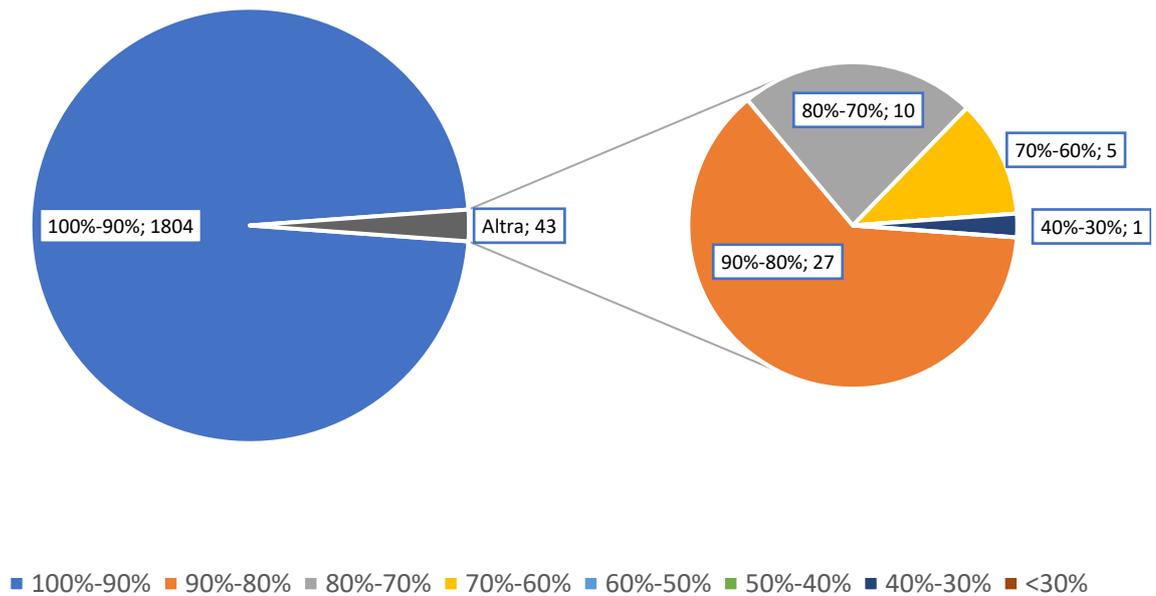


Figura 22 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede DIL CENTRO - anno 2024

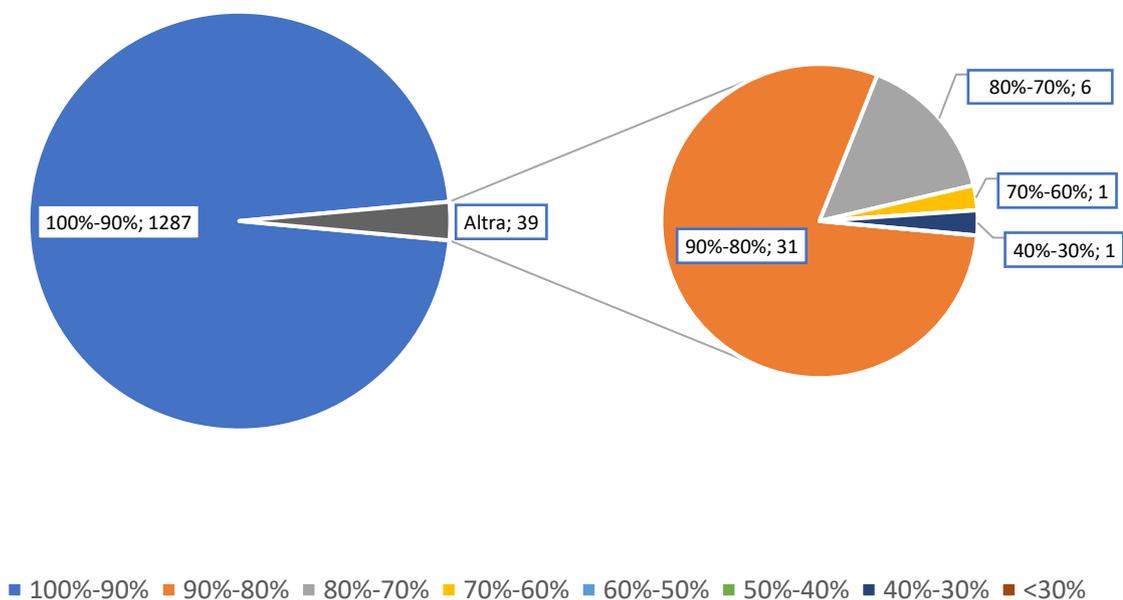
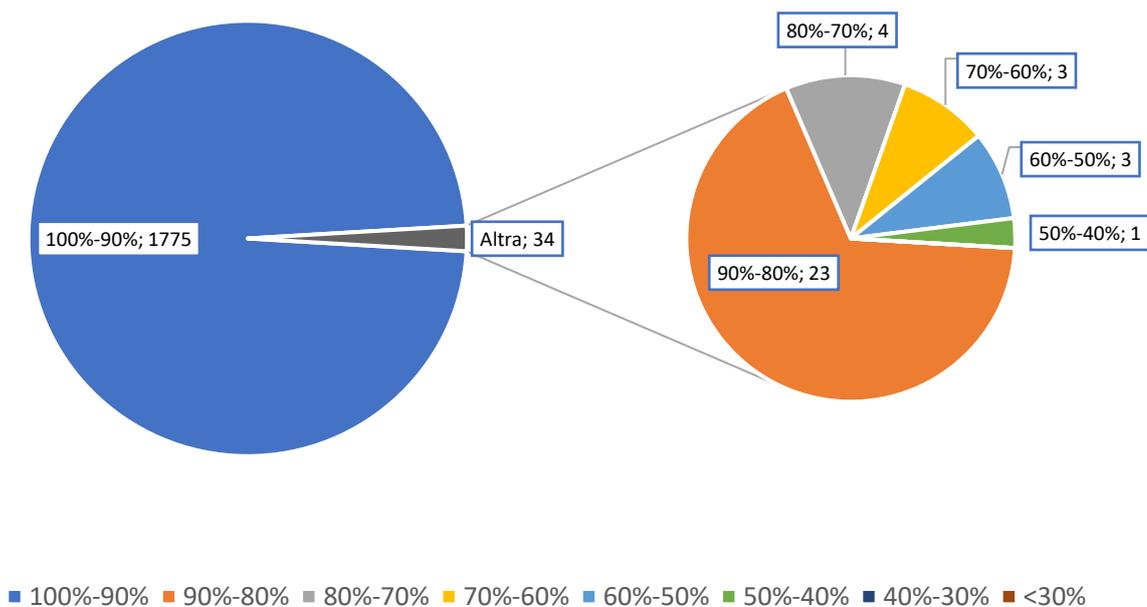
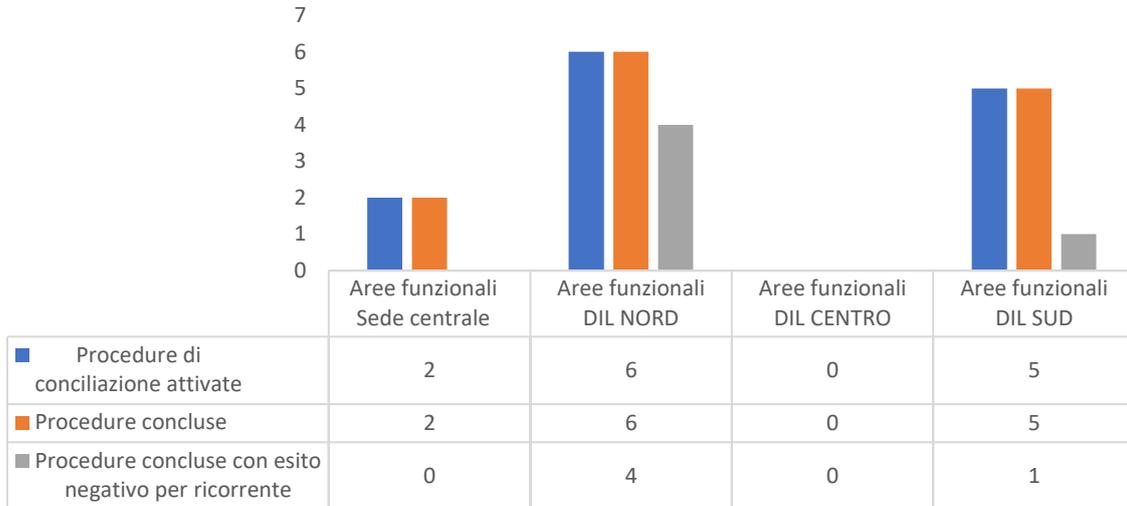


Figura 23 - Distribuzione del personale delle Aree funzionali per classi di punteggio finale e per sede DIL SUD - anno 2024



Per quanto riguarda le informazioni sulla eventuale fase di contestazione e conciliazione della valutazione, su complessive n. 5.195 valutazioni del personale delle aree funzionali sono state attivate e concluse n. 13 procedure di contestazione, pari a circa lo 0,25%.

Figura 24 - Procedure di contestazione/conciliazione aree funzionali - anno 2024

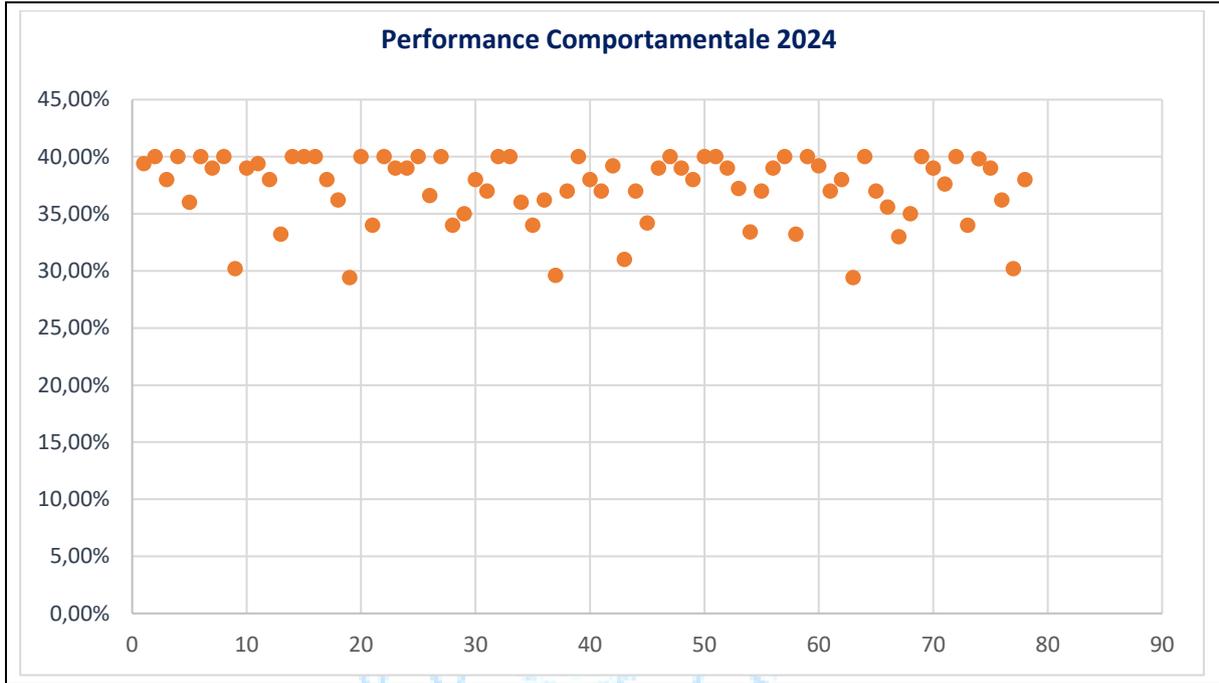


Il processo di valutazione del personale dirigenziale di I fascia si è concluso nel mese di aprile 2025. Tutti i direttori centrali sono stati valutati con punteggi compresi tra il 90% e il 100%.

Anche il processo di valutazione del personale dirigenziale di II fascia (n. 78 valutati) si è concluso nel mese di aprile 2025, con punteggi differenziati superiori a 90% per la maggioranza dei valutati.

Figura 25 - Distribuzione statistica valutazioni area Dirigenti II fascia - anno 2024





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 2024-2026.

Nell'anno in esame l'Agenzia in attuazione di quanto programmato nel PIAO 2024-2026, 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 Regolamento interno adottato in materia⁷³.

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 2023:

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

Con riferimento all'incidenza sul sistema organizzativo del lavoro agile, anche nel 2024 è stata svolta l'indagine sul benessere organizzativo per i cui risultati si rinvia al par. 4.6.

Rileva, infine, come nel 2024 vi sia stato un elevato grado di attuazione del lavoro in modalità agile pari al 83,32% del personale considerato⁷⁴.

⁷³ Il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza è stato adottato con Decreto Direttoriale n. 1 dell'11 gennaio 2023.

⁷⁴ Questo dato è stato calcolato sulla base del totale dei dipendenti in servizio al 31/12/2024 e differisce dal dato pubblicato sul portale della performance nella sezione dedicata gli indicatori comuni 2024 pari a 84,27% perché calcolato secondo le indicazioni del dipartimento della funzione pubblica con il metodo della semisomma.

Tabella 25 - Condizioni abilitanti del lavoro agile 2024-2026

CONDIZIONI ABILITANTI PER IL LAVORO AGILE												
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE (%) fase di sviluppo intermedio	TARGET (%)			CONSUNTIVO 31/12/2024	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato					
					2024	2025	2026					
SALUTE ORGANIZZATIVA												
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Adozione di una policy per l'applicazione del Regolamento per l'attuazione del lavoro agile	Percentuale di attuazione ed eventuale aggiornamento	%	100	100	100	100	100,00%	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	%	95	95	95	95	95%	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	
	Programmazione per obiettivi	Grado di programmazione delle attività per obiettivi (SMVP)	%	100	100	100	100	95%	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni	
	Condivisione delle postazioni di lavoro ¹	Percentuale delle postazioni condivise rispetto al totale delle postazioni	%	25	26	26	26	26,00%	Uff. I DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	Cura delle dinamiche relazionali ²	Percentuale di incremento del benessere organizzativo	%	72	72	73	75	81,00%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS.	Utenti interni	
SALUTE PROFESSIONALE												
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Competenze direzionali	Percentuale di dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sul lavoro agile	%	80	85	90	95	85,00%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	LS3
	Programmazione per obiettivi	Percentuale di dirigenti che hanno gestito il lavoro agile per obiettivi ³	%	100	100	100	100	95,00%	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni	
	Competenze organizzative ⁴	Percentuale di lavoratori in modalità agile che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	%	1	2	2	2	2,00%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	Competenze organizzative	Percentuale di lavoratori in modalità agile cui sono assegnati obiettivi di risultato	%	100	100	100	100	90,00%	Uff. IV DC IT.PS.	-	Utenti interni	
	Competenze digitali	Percentuale di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	%	45	55	75	80	55,00%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
SALUTE DIGITALE												

Fornitura di PC portatili al personale in lavoro agile ⁵	Percentuale di PC forniti agli Uffici per lavoro agile rispetto al numero di personale ammesso al lavoro agile	%	90	92	95	98	100,00%	Uff. I DC IT.PS.	Uff. II DC RU.A.B. / Uff. II IT.PS.	Utenti interni	LS3
Fornitura di dotazioni informatiche e digitali ⁵	Percentuale di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati rispetto al numero di personale ammesso al lavoro agile	%	90	92	95	98	100,00%	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	%	90	90	90	90	100,00%	Uff. II DC IT.PS.	-	Utenti interni	
Sistemi di collaborazione/condivisione	Grado di fruibilità di documenti in cloud	%	100	100	100	-	100,00%	Uff. II 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	0,00%	Uff. II DC IT.PS.	-	Utenti interni	
Firma digitale ⁵	Percentuale di lavoratori agili dotati di firma digitale rispetto al numero di personale ammesso al lavoro agile	%	100	100	100	100	100,00%	Uff. I DC IT.PS.	Uff. II DC RU.A.B. / Uff. II DC IT.PS.	Utenti interni	
Banche dati consultabili da remoto	Percentuale di banche dati INL consultabili da remoto rispetto a banche dati INL attualmente consultabili	%	100	100	100	100	100,00%	Uff. III DC IT.PS.	-	Utenti interni	
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA											
Investimenti per la digitalizzazione ⁶	Costi per la digitalizzazione di servizi progetti, processi	%	100	5	5	5	5,00%	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	0,00%	Uff. VI DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	
Investimenti in ICT ⁶	Costi in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	%	100	5	5	5	5,00%	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 Informazione rilevata dall'indagine sul benessere organizzativo anno 2024; risultato ricavato dalle risposte positive alla domanda riguardante il clima e le dinamiche relazionali in INL.

³ Informazione rilevata dall'indagine sul benessere organizzativo anno 2024 rivolto agli utenti interni ed elaborata sulla base dei dirigenti che hanno risposto al quesito.

⁴ Il raggiungimento del target è condizionato dalla disponibilità dell'offerta formativa dei soggetti erogatori della formazione (SNA, Valore PA, Formez, FP, iniziative in house). In ogni caso, il dirigente - al momento della stipula degli accordi individuali - provvede ad informare il personale sui contenuti del lavoro agile mediante illustrazione del Regolamento sul lavoro a distanza e dei relativi allegati."

⁵ 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.)

⁶ Si intende la percentuale incrementale dei costi sostenuti rispetto all'anno precedente.



Tabella 26 - Livello di implementazione del lavoro agile 2024-2026

LIVELLO DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE												
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE % fase di sviluppo intermedio	TARGET (%)			CONSUNTIVO 31/12/2024	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato					
					2024	2025	2026					
					QUANTITA'							
LIVELLO DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	Lavoratori in lavoro agile	Percentuale di lavoratori agili sul totale dei dipendenti	%	71	71	71	71	83,32%	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	%	71,39	72	72	72	83,34%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
				QUALITA'								
	Ottimizzazione dei risultati in termini di efficienza ed efficacia ¹	Percentuale di dirigenti soddisfatti del lavoro agile dei propri dipendenti	%	92,16	93	93	93	97,60%	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	Percentuale di incremento del benessere organizzativo ²	%	72	72	73	75	71,00%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	

¹ Informazione rilevata dall'indagine sul benessere organizzativo anno 2024 rivolto agli utenti interni ed elaborata sulla base dei dirigenti che hanno risposto al quesito.

² Informazione rilevata dall'indagine sul benessere organizzativo anno 2024; intesa come percentuale di risposte positive riguardanti il livello di soddisfazione del lavoro in INL.

Tabella 27 - Contributi del lavoro agile al miglioramento della performance organizzativa

CONTRIBUTI DEL LAVORO AGILE ALLA PERFORMANCE												
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE % fase di sviluppo intermedio	TARGET (%)			CONSUNTIVO	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato	-				
					2024	2025	2026	31/12/2024				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	ECONOMICITA'											
	Spese del personale.	Percentuale di risparmi conseguenti alla riduzione del lavoro straordinario ¹	%	10	10	10	10	10,96%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	LS3
	Effetti economico-finanziari connessi al lavoro agile ² .	Percentuale di economie e risparmi per spese di funzionamento (risparmi spese energetiche e materiale di consumo) realizzati grazie all'attuazione del lavoro agile ¹ .	%	2	5	5	5	5,00%	Uff. I DC RU.A.B.	Uff. III DC RU.A.B.	Utenti interni	
	EFFICIENZA											
	Efficienza produttiva: diminuzione assenteismo / aumento delle giornate lavorate	Percentuale di diminuzione delle assenze (Numero giorni di assenza anno corrente meno numero giorni assenza anno precedente/ numero giorni assenza anno precedente) ¹	%	0,35	5	6	6	0,22%	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)	%	98	95	96	96	99%	Uff. II DC Vigilanza/UFF. IV DC IT.PS	-	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	92	93	94	98%	Uff. II DC Vigilanza/UFF. IV DC IT.PS	-	Utenti esterni	
¹ L'indicatore ha direzione negativa ² Il target dell'obiettivo è condizionato da variabili indipendenti e indeterminate (aumento dei costi per l'energia, immissione di personale di nuova assunzione).												

Tabella 28 - Impatti del lavoro agile

IMPATTI DEL LAVORO AGILE												
DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	U.M.	BASELINE (%) fase di sviluppo intermedio	TARGET (%)			CONSUNTIVO 31/12/2024	U.O. RESP.	ULT.U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
					fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato	fase di sviluppo avanzato					
					2024	2025	2026					
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 ²	%	30	30	32	35	25%	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	%	10,17	11	13	15	10,2%	Uff. II DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	Riduzione della necessità di accessi agli sportelli fisici ³	Grado di soddisfazione dell'utenza ²	%	55	70	72	75	62%	Uff. IV DC IT.PS	-	Utenti esterni	
	IMPATTO AMBIENTALE											
	Riduzione stampa documenti cartacei ²	Percentuale di riduzione di consumo di carta ²	%	20	20	20	22	20,00%	Uff. I DC RU.A.B.	-	Collettività	LS3
	Riduzione consumi energetici ²	Percentuale di riduzione spesa energia elettrica al metro quadrato ²	%	3	3	4	4	3,00%	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 ²	%	16,67	17	17	18	23%	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	%	97	97	97	97	97,00%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	LS3
	Salute professionale ¹	Miglioramento della salute professionale	%	97	97	97	97	97,00%	Uff. II DC RU.A.B.	Uff. IV DC IT.PS	Utenti interni	
	Salute economico finanziaria	Mantenimento dell'equilibrio finanziario	%	100	100	100	100	100,00%	Uff. III DC RU.A.B.	-	Utenti interni	
	Salute digitale ¹	Miglioramento della salute digitale	%	86	86	86	87	86,00%	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 L'indicatore ha direzione negativa ³ Dato riferibile alla sede centrale dell'INL.												

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.

In particolare, si è provveduto al completamento della formazione degli ispettori tecnici di nuova assunzione - mediante erogazione di percorsi teorico/pratici e di affiancamento al personale ispettivo già in forza nelle sedi di destinazione dei nuovi ispettori - e alla realizzazione di un apposito percorso di formazione sull'attività ispettiva e le tecniche previdenziali in modalità d'aula rivolto agli ispettori di vigilanza ordinaria neoassunti.

In collaborazione con la Direzione Centrale Vigilanza, è stata organizzata una attività di aggiornamento delle competenze degli ispettori tecnici in servizio operanti nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dedicata alle attrezzature di lavoro. È stata attivata un'ulteriore iniziativa formativa di carattere specialistico sulle tecniche ispettive nel settore dell'autotrasporto rivolta agli ispettori di vigilanza ordinaria impegnati nelle relative attività di controllo. Si è provveduto inoltre all'attivazione di un corso di formazione altamente specialistico finalizzato al trasferimento delle competenze necessarie a favorire il riconoscimento ed il contrasto alle frodi all'Unione Europea da parte del personale dell'INL rivolto ai capi processo vigilanza ordinaria incardinati presso le DIL, gli Ispettorati d'Area metropolitana e i restanti capoluoghi di Regione nonché ai funzionari della Direzione Centrale Coordinamento Giuridico e della Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro le cui competenze sono collegate funzionalmente all'attività ispettiva. Tutte le suindicate attività si sono svolte in modalità d'aula - e per la quasi totalità - con possibilità di successiva fruizione in modalità "a distanza" all'interno della sezione "Formazione" dell'Intranet.

Contestualmente, ed in continuità con le precedenti annualità, è stato realizzato il *"74° Corso di legislazione sociale destinato ai militari dell'Arma dei Carabinieri"* da assegnare alle sedi centrali e periferiche dell'INL tenutosi in modalità sincrona con esami finali in presenza presso la sede centrale dell'INL.

Sulla base delle indicazioni contenute nel PIAO 2024-2026, sono state attivate iniziative formative in materia di lavoro agile, sviluppo delle competenze digitali, azioni positive avvalendosi dell'offerta della SNA, Dipartimento della Funzione Pubblica (*Syllabus*), dell'INPS (Valore PA) indirizzate a tutti i dipendenti nonché al personale dirigenziale, favorendo la partecipazione di quest'ultimo ai corsi riguardanti le tematiche finalizzate all'efficientamento delle competenze manageriali.

Si è inoltre provveduto all'organizzazione dei corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs. 81/2008 destinati all'aggiornamento degli RSPP territoriali, nonché alla formazione dei preposti, dirigenti, RLS e addetti all'emergenza e all'aggiornamento dei lavoratori della sede centrale ed in parte delle sedi insistenti su Roma (DIL e IAM).

Tabella 29 - Azioni per la formazione del personale

AZIONI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE														
COD.	OBIETTIVO	ATTO DI RIFERIMENTO	INDICATORE							CONSUNTIVO 31/12/2024	U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE	TARGET							
							2024	2025	2026					
OF1	Formazione complessiva per il personale dirigenziale ¹	Convenzione MLPS/ INL 2024-2026	Grado di formazione del personale	N: N° di dirigenti avviato a formazione	%	40	45	50	55	67,00%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3
		PTF 2024-2026		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 2024-2026	Grado di formazione del personale	N: N° di personale avviato a formazione	%	40	40	45	50	74,00%	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3
		PTF 2024-2026		D: N° personale in servizio										
OF3	Formazione per il personale neoassunto	Convenzione MLPS/ INL 2024-2026	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 2024, 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*⁷⁵.

Alla luce degli obiettivi strategici che l'Agenzia ha promosso per il triennio 2024-2026 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 2024-2026, 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 2024.

⁷⁵ Ai sensi del DM n. 132 del 30/06/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”

Tabella 30 - Obiettivo di Valore Pubblico "Lavoro dignitoso"

ANALISI DEL CONTESTO	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).
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	MODALITÀ DI MISURAZIONE	DIREZIONE	SCALA DI NORMALIZZAZIONE ²		PE SO	U.d. M.	BASELINE		TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026			CONSUNTIVO al 31/12/2024		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	2024	2026	Sociale	Numero dei lavoratori tutelati nel triennio di riferimento	Numero di lavoratori tutelati	Pos	106390	167523	100%	N.	137537	50,9%	138000	51,7%	139000	53,3%	140000	55,0%	225.639	195,1%	INL	8

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 2024-2026, 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 di livello non generale (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 2024.

Tabella 31 – 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 86 Uffici (centrali e periferici) e da oltre 5000 dipendenti, rendono indispensabile assicurare un’efficace gestione dei flussi informativi unitamente ad un’adeguata percezione del rischio corruttivo da parte del personale.																						
VALORE PUBBLICO		<ul style="list-style-type: none"> - 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. 																						
OBIETTIVO STRATEGICO							INDICATORE DI IMPATTO																	
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 2024		TARGET 2025		TARGET 2026		CONSUNTIVO al 31/12/2024	
					Inizio	Fine					Peggior	Migliore			Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹	Assoluta	% ¹
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	2024	2026	Sociale	Implementazione del livello di trasparenza, di completezza e chiarezza dei dati pubblicati	Punteggio attribuito dall'attestazione OIV per l'annualità	pos	35,29%	100%	50%	%	100,00%	100,0%	100,00%	100,0%	100,00%	100,0%	100,00%	100,0%	100%	100,0%
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	2024	2026	Sociale	Implementazione del grado interno di percezione del rischio corruttivo	Indice di percezione	pos	0	100%	50%	%	80%	79,9%	81%	81,0%	82%	82,0%	83%	83,0%	85%	100%

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 2024, e la rendicontazione dei risultati delle performance annuali, funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico.

Tabella 32 – Valore pubblico creato/consumato

	OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO		PERFORMANCE								GOAL AGENDA 2030/ MISSIONE PNRR				
			DIREZ.	Baseline (2023)	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	50,90%	51,70%	195,10%	100,00%								
		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	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	76,97%	77,57%	100,00%	↑ 126,70% (+23,03%)	INL	Goal 8		
		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.	pos	80,00%	81,00%	85,00%	100,00%				su risultato atteso (+22,43%)	INL	Goal 16		

Tabella 33 - Rendicontazione dei risultati e della performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

OBIETTIVI ANNUALI		PERFORMANCE										GOAL AGENDA 2030/ MISSIONE	
		DIREZ.	Baseline	Performance attesa	Performance conseguita	Risultato riproporzionato al 100%	Media Baseline	Media performance attesa	Media Performance conseguita	VALORE CREATO / CONSUMATO	FONTE		
COD. OB. / FONTE	%		%	%	%	%	%	%	%				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	LS1.01	Assicurare l'uniformità ed il coordinamento degli interventi ispettivi dell'INL e degli Istituti.	pos	100,00%	82,45%	82,45%	100,00%	48,65%	89,38%	100,00%	90,76%	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 2024.	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	0,00%	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	25,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8/ MSC1
	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	0,00%	100,00%	100,00%	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/ MSC1
	LS1.07	Cooperazione transnazionale in materia di vigilanza sul lavoro.	pos	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8
	LS1.08	Incrementare le attività del contingente INL nel territorio siciliano di cui all'art. 16 del D.L. n. 48/2023, estese, almeno, all'intera annualità 2024, e della task force Patronati.	pos	25,00%	95,00%	95,00%	100,00%						
	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	50,00%	55,00%	55,00%	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,	pos	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 8

OBIETTIVI ANNUALI		PERFORMANCE									GOAL AGENDA 2030/ MISSIONE		
COD. OB. / FONTE		DIREZ.	Baseline	Performance attesa	Performance conseguita	Risultato riproporzionato al 100%	Media Baseline	Media performance attesa	Media Performance conseguita	VALORE CREATO / CONSUMATO		FONTE	
			%	%	%	%	%	%	%	%			
	previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne.												
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	70,00%	75,00%	83,00%	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	23,33%	76,67%	76,67%	100,00%					INL	Goal 12	
LS5.01	Assicurare la prosecuzione del percorso di digitalizzazione dei processi operativi dell'Ispettorato secondo i livelli di priorità definiti.	pos	0,00%	80,00%	80,00%	100,00%					INL	Goal 9	
LS5.02	Garantire adeguate funzionalità e sicurezza delle infrastrutture tecnologiche in uso all'INL.	pos	0,00%	80,00%	80,00%	100,00%					INL	Goal 9	
LS6.01	Sviluppare e aggiornare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, monitorandone l'attuazione.	pos	85,00%	86,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 16	
LS6.02	Assicurare l'attività di audit interno.	pos	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%					INL	Goal 16	
SALUTE DELLE RISORSE	FINANZIARIE												
		9.ITL/a (Tempestività pagamenti crediti commerciali)	neg	100% (> -15 < +15)	100% (> -15 < +15)	4,55 (= 100%)	100,00%				71,60%	INL	Goal 12
	UMANE	OF1 Formazione complessiva per il personale dirigenziale	pos	40,00%	45,00%	67,00%	100,00%	53,65%	60,00%	95,64%	↑ +41,99% su baseline	INL	Goal 8
		OF2 Formazione complessiva per il personale non dirigenziale che prevede il rilascio di una certificazione / attestazione	pos	40,00%	40,00%	74,00%	100,00%				INL	Goal 8	
STRUMENTALI	Digitalizzazione dei processi	pos	34,60%	55,00%	45,40%	82,55%	↑ +35,64% su risultato medio atteso				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 (+ 23%) ed al risultato medio atteso (+22,4%); ugualmente positivi risultano essere i risultati medi di performance annuali (+51,35% e +41,99% su baseline; +10,62% e +35,64% su risultato medio atteso) rispetto agli obiettivi aventi direttamente o indirettamente effetto sulla creazione di Valore Pubblico.



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 2024.

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 2024-2026 (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 28 febbraio 2024).

Il processo di redazione del documento, coordinato dall'Ufficio Pianificazione e Gestione della Performance con il coinvolgimento degli Uffici centrali 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 2024, rappresenta, quindi, per l'INL un'occasione per acquisire consapevolezza sulle proprie potenzialità attuali e sulle priorità su cui intervenire per migliorare, efficientemente ed efficacemente, la performance organizzativa.