



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

*ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 17 ottobre 2009 n. 150 e
successive modificazioni ed integrazioni*

Redazione a cura dell'Ufficio di Staff

1. PRESENTAZIONE

Con il presente documento l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno 2017, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della performance 2017-2019 - approvato con il Decreto Direttoriale n. 20 del 26 luglio 2017 - e 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 è 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 linee guida fornite dall'ANAC (ex CiVIT) con Delibera n. 5/2012 e ss.ii.mm., relativa alla struttura e alla modalità di redazione.

In conformità alla normativa su richiamata, il presente documento, nell'ottica di rendere possibile l'esercizio del controllo diffuso, mira quindi a garantire ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder interessati, interni ed esterni, uno strumento utile ed agevole per valutare l'operato dell'Agenzia e misurare i risultati conseguiti nel 2017 rispetto al Piano triennale della performance.

Il ciclo della performance per il triennio 2017-2019 è stato avviato con la Convenzione tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INL dove sono stati tradotti, in obiettivi strategici, le direttive politiche del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

In tale prospettiva, il Piano della performance ha promosso la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

I documenti programmatici di riferimento sono:

- [Atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2017-2019 del 2 dicembre 2016](#)
- [Direttiva di I livello adottata con Decreto Direttoriale n. 19 del 26 luglio 2017](#)
- [Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 2 del 26 luglio 2017](#)
- [Piano della performance 2017-2019 - approvato con il Decreto Direttoriale n. 20 del 26 luglio 2017](#)

- *Convenzione concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato nazionale del lavoro (2017-2019) sottoscritta in data 28 agosto 2017.*

La presente relazione si compone di cinque sezioni così come previsto dalla delibera n. 5/2012 della ANAC (ex CIVIT):

1. la prima sezione è rivolta essenzialmente ai cittadini e agli altri stakeholder esterni, ai quali viene presentato il contesto esterno di riferimento, uno sguardo di insieme sull'Amministrazione, i risultati raggiunti e le criticità riscontrate;
2. la seconda è dedicata alla performance organizzativa (risultanza dei controlli strategico e gestionale) ed individuale (valutazioni dei dipendenti dell'INL);
3. la terza illustra i dati di carattere economico-finanziario desunti dal ciclo di bilancio;
4. la quarta sezione si sofferma sull'attività svolta in materia di pari opportunità;
5. la quinta descrive il processo di redazione e adozione della relazione.

La Relazione riporta, altresì, l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi ed il livello di efficienza ed economicità raggiunta.

Il documento è corredato da schede riassuntive in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziata ed impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati ed i valori raggiunti a consuntivo.

INDICE

1. PRESENTAZIONE.....	1
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1. <i>Il contesto esterno di riferimento</i>	4
2.2. <i>L'amministrazione</i>	6
2.3. <i>I risultati raggiunti</i>	9
2.4. <i>Le criticità e le opportunità</i>	13
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	15
3.1. <i>L'albero della Performance</i>	17
3.2. <i>Obiettivi strategici</i>	19
3.3. <i>Obiettivi e piani operativi</i>	37
3.4. <i>Obiettivi individuali</i>	40
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	41
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	43
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	44
6.1. <i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	45
6.2. <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance</i>	45

ALLEGATI

1. *Tabella obiettivi strategici anno 2017*
2. *Tabella documenti del ciclo di gestione della performance.*
3. *Tabella "valutazione individuale".*

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

In questo paragrafo viene analizzato in modo sintetico il contesto di riferimento nel quale sono stati conseguiti i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2017.

Partendo da una breve analisi del contesto esterno e socio-economico in cui l'Ispettorato nazionale del lavoro ha operato, nonché del contesto interno e dell'assetto organizzativo e strutturale di cui si è avvalso nell'esercizio delle proprie funzioni, si giunge ad illustrare, nell'interesse dei cittadini e degli stakeholder interni ed esterni, i principali risultati conseguiti dall'Agenzia nel precedente esercizio, poi diffusamente illustrati nel paragrafo "Obiettivi".

In questo ambito vengono altresì rappresentate, da un lato, le principali criticità e variabili, sia interne che esterne, che hanno inciso sui risultati programmati, dall'altro, le opportunità in termini di miglioramento dell'azione amministrativa di obiettivi maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività emerse nell'anno di riferimento.

2.1. Il contesto esterno di riferimento

A differenza delle variabili interne, sulle quali è possibile intervenire in quanto facenti parte del sistema, quelle esterne non dipendendo dall'organizzazione, possono solo essere tenute sotto controllo, in modo da sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che invece rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tanto premesso, l'analisi del contesto esterno serve a spiegare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera (es. variabili culturali, sociali ed economiche del territorio) abbiano potuto contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente ovvero, al contrario, l'abbiano anche parzialmente ostacolata.

Con riferimento agli Stakeholder, è bene ricordare che, nell'ambito della generale compagine pubblica, le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano con competenze di altri soggetti istituzionali che incidono sulle stesse materie, cooperando nella cura degli interessi pubblici e contribuendo in varia misura alla realizzazione delle finalità ultime perseguite.

Si tratta, in particolare, di altre Amministrazioni o organi statali (es. il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; il Ministero dell'Infrastrutture e dei Trasporti; il Ministero delle Politiche agricole, Alimentari e Forestali; il Ministero dell'Interno; il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Agenzia delle Entrate; l'ANPAL; la Consiglieria Nazionale di Parità con la Rete delle Consigliere), anche nelle loro articolazioni periferiche (es. gli UTG del Ministero dell'Interno e gli uffici territoriali dell'Agenzia delle Entrate), o di altri Enti pubblici anche vigilati dal Ministero del Lavoro (INPS e INAIL), oppure di altri organi di vigilanza che svolgono attività di controllo negli ambiti di competenza dell'INL o in ambiti affini (Arma C.C., Guardia di Finanza, Aziende Sanitarie Locali) o di ogni altro organo di PG, ancorché non abbia specifica competenza nelle materie lavoristiche e previdenziali.

Infine, vengono in rilievo soggetti privati (associati o singoli) che possono essere accreditati nell'ambito di organi collegiali o in quanto destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Riassuntivamente, e a titolo puramente esemplificativo, nell'anno 2017, le relazioni tra l'Ispettorato e i soggetti esterni hanno riguardato i seguenti ambiti:

- attività ispettiva;
- attività legale e del contenzioso;
- attività contrattuale pubblica (affidamento di servizi e forniture);
- attività di mediazione delle controversie di lavoro (ad es. conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato e delle controversie collettive di lavoro);
- provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari (ad es. autorizzazione all'astensione delle lavoratrici madri, autorizzazione all'istallazione di impianti di controllo a distanza sui lavoratori, autorizzazione all'impiego di minori nel settore dello spettacolo).

Tra quelli indicati, l'attività ispettiva appare l'ambito di più diretta incidenza da parte delle variabili e dei soggetti esterni, laddove sulla stessa possono incidere in modo più o meno determinante, da una parte, le relazioni con gli altri soggetti operanti nel settore o in ambiti affini con cui l'Agenzia istituzionalmente interagisce, dall'altra, le variabili socio-economiche e culturali dei diversi territori sui cui si estrinseca l'opera dell'Ispettorato nazionale e la sua capacità di interpretare tali diverse realtà e di ricondurle ad una programmazione quanto più possibile funzionale agli obiettivi assegnati.

In questo ambito, la gestione dei rapporti con l'esterno richiede un particolare impegno nell'azione di coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione sociale, che il D.lgs. n. 149/2015 ha assegnato alla nuova Agenzia. Tale azione implica, difatti, la programmazione, a livello centrale e territoriale, dell'attività ispettiva svolta dal personale di provenienza ministeriale, dell'INPS e dell'INAIL.

Per la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ispettorato, in fase di avvio del nuovo Ente, è risultato quindi indispensabile attivare specifiche sinergie con l'INPS e l'INAIL finalizzate ad assicurare la continuità, in un'ottica di efficientamento, dell'attività di vigilanza in tutti gli ambiti di competenza e contestualmente a programmare gli interventi formativi necessari all'allineamento delle specifiche competenze (lavoristica, contributiva e assicurativa) possedute dalle diverse professionalità ispettive.

Per tali motivi, in data 21 febbraio 2017 è stato siglato con l'INPS un Protocollo d'intesa con il quale è stata definita la procedimentalizzazione della programmazione dell'attività di vigilanza, attraverso la costituzione di apposite Commissioni regionali volte a condividere con i rappresentanti dell'INPS le priorità di intervento e le modalità ottimali di impiego del personale.

In data 10 luglio 2017 è seguito l'ulteriore protocollo siglato con l'INAIL avente i medesimi contenuti e che ha comportato l'integrazione delle Commissioni con i componenti dell'Istituto assicurativo.

Sulla scorta dei predetti protocolli sono stati, altresì, individuati i percorsi formativi ed avviate le relative iniziative volte alla uniformazione delle competenze del personale ispettivo, attraverso la combinazione di una fase teorica di apprendimento in aula con una fase successiva di affiancamento *on the job*, in un'ottica di piena condivisione delle modalità operative della vigilanza.

Tutto quanto sopra premesso, nella sezione 3 della presente relazione si provvederà ad illustrare, più in dettaglio, l'incidenza delle variabili esterne sui risultati raggiunti nell'anno 2017.

2.2. L'amministrazione

Ai sensi del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 149, istitutivo dell'Ente, l'Ispettorato nazionale del lavoro è un'agenzia dotata di personalità giuridica di diritto pubblico

e di autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Con apposita convenzione, stipulata con il direttore dell'Ispettorato ai sensi dell'art. 2 del citato decreto, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce gli obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria missione istituzionale; obiettivi che l'organo vigilante monitora periodicamente insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale nonché in materia contributiva e assicurativa.

A tal fine, si avvale del personale ispettivo già in forza presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che è transitato nei ruoli dell'Ispettorato, e del personale ispettivo di INPS e INAIL, collocato in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti. Al riguardo, si precisa che al progressivo pensionamento del personale ispettivo degli istituti corrisponderà un aumento delle capacità assunzionali dell'INL che, unitamente all'attività formativa sopra descritta, garantirà la funzione ispettiva in materia previdenziale ed assicurativa.

L'Ispettorato subentra, inoltre, nelle ulteriori competenze già esercitate dagli Uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, divenute articolazioni territoriali della nuova Agenzia.

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente risulta articolato in una struttura centrale, composta da un Ufficio di Staff posto alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e da due Direzioni centrali (Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali), ed in una struttura territoriale, composta da quattro Ispettorati Interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati Territoriali del lavoro.

Presso la sede centrale sono ubicati gli organi dell'Ispettorato: il Direttore generale (denominato Capo dell'Ispettorato), il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori. In base alle disposizioni del D.P.R. 109/2016 che ha adottato lo statuto dell'Ente, il Direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato, è responsabile dell'attività e dei risultati conseguiti dallo stesso ed è tenuto ad adottare tutti gli atti necessari per il suo funzionamento e ad attribuire alle strutture in cui è articolato le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi e dei

progetti, nei limiti di quelle disponibili; il Consiglio di Amministrazione coadiuva il Direttore nell'esercizio delle attribuzioni allo stesso assegnate, oltre a deliberare su sua proposta il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento superiori ad 1 milione di euro; il Collegio dei Revisori svolge compiti di monitoraggio e verifica dell'intera attività di bilancio, nonché, di vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Con i decreti adottati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze in data 28 dicembre 2016 e 1° agosto 2017, si è provveduto al trasferimento di risorse umane e delle connesse risorse finanziarie dal Ministero all'Agenzia; a seguito di detti atti ed al netto delle cessazioni intervenute, il personale trasferito nei ruoli dell'Ispettorato ed in servizio alla data del 31 dicembre 2017 risultava corrispondere ad un totale complessivo di n. 5.474 unità.

Al personale in servizio a detta data, vanno aggiunte n. 391 unità di forza effettiva occupata presso il "Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro", i "Gruppi Carabinieri per la Tutela del Lavoro" e i "Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro", operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati Interregionali e gli Ispettorati Territoriali del lavoro.

Si rappresenta, tuttavia, che al 31 dicembre 2017 parte del personale non dirigenziale trasferito con i citati decreti e da destinare alle strutture centrali dell'INL (n. 52 unità) continuava a prestare servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, svolgendo solo in parte attività in favore dell'Agenzia in virtù del regime di avalimento, previsto dall'art. 24 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di inizio di operatività dell'Agenzia medesima. Per tale ragione il numero delle risorse effettivamente in servizio presso gli Uffici centrali dell'Ispettorato a tale data corrispondeva a sole 80 unità, con conseguenti difficoltà nello svolgimento delle attività dell'amministrazione centrale.

Nel corso del 2017, ai fini del conseguimento degli obiettivi assegnati, il Ministero ha trasferito le risorse finanziarie stanziare sugli appositi capitoli (1231 e 7131) e sono state altresì assegnate all'Ispettorato le ulteriori risorse funzionali allo svolgimento dell'attività ispettiva del personale INPS e INAIL (complessivamente n. 1460 unità), ivi comprese quelle per dotazioni strumentali e formazione del suddetto personale, a ciò già destinate nei bilanci degli Istituti.

Al fine di offrire una visione di sintesi delle risorse assegnate e rendicontate dall'Ispettorato per l'attività svolta nell'annualità in esame, a seguito dell'avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ente del bilancio consuntivo per l'anno 2017, si è provveduto ad elaborare la tabella di seguito riportata, ove sono indicati i dati

finanziari e contabili corrispondenti agli stanziamenti iniziali e definitivi, al pagato in competenza e ai residui accertati di nuova formazione per l'esercizio 2017.

Denominazione	Gestione della Competenza 2017							Gestione di Cassa 2017				Totale Residui passivi a termine Esercizio
	Previsioni			Somme Impegnate				Previsioni	Pagamenti	Diff. rispetto alle Previsioni		
	Iniziali	Variazioni		Definitive	Pagate	Rimaste da Pagare	Totale Impegni			In +	In -	
		In +	In -									
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	246.747.631,00	10.319.300,52	27.972.890,50	229.094.041,02	196.464.109,32	18.719.062,79	215.183.162,11	229.094.041,02	196.464.109,32	0,00	13.910.878,91	18.719.062,79
IMPOSTE E TASSE	16.867.455,00	524.018,93	1.434.838,00	15.946.635,93	12.403.020,23	2.635.149,96	15.038.170,19	15.946.635,93	12.403.020,23	0,00	908.465,74	2.635.149,96
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	31.493.499,00	23.626.115,22	13.410.801,42	41.708.812,80	29.546.040,39	5.927.290,73	35.473.331,12	41.708.812,80	29.546.040,39	0,00	6.235.481,68	5.927.290,73
ALTRE SPESE CORRENTI	7.893.174,00	560.000,00	4.800.000,00	3.653.174,00	2.634.108,58	917.595,56	3.551.704,14	3.653.174,00	2.634.108,58	0,00	101.469,86	917.595,56
TOTALE SPESE CORRENTI	302.991.759,00	57.586.909,67	47.618.529,92	312.960.138,75	263.604.499,52	28.199.343,04	291.803.842,56	312.960.138,75	263.604.499,52	0,00	21.156.296,19	28.199.343,04
INVESTIMENTI	266.280,00	303.190,33	54.832,95	514.637,38	85.677,69	192.978,26	278.655,95	514.637,38	85.677,69	0,00	235.981,43	192.978,26
TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE	266.280,00	303.190,33	54.832,95	514.637,38	85.677,69	192.978,26	278.655,95	514.637,38	85.677,69	0,00	235.981,43	192.978,26
TOTALE DELLE USCITE INL	303.258.039,00	57.890.100,00	47.673.362,87	313.474.776,13	263.690.177,21	28.392.321,30	292.082.498,51	313.474.776,13	263.690.177,21	0,00	21.392.277,62	28.392.321,30
AVANZO FINANZIARIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AVANZO DI CASSA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	54.449.920,07	0,00	0,00	54.449.920,07	53.439.771,10	1.010.148,97	54.449.920,07	0,00	0,00	0,00	0,00	1.010.148,97
TOTALE	357.707.959,07	57.890.100,00	47.673.362,87	367.924.696,20	317.129.948,31	29.402.470,27	346.532.418,58	313.474.776,13	263.690.177,21	0,00	21.392.277,62	29.402.470,27

2.3. I risultati raggiunti

Il livello di attuazione del Piano della Performance adottato per l'anno 2017, che sarà più dettagliatamente analizzato nei successivi paragrafi, è risultato in linea con le previsioni, e ciò malgrado la recente istituzione dell'INL e il conseguente graduale raggiungimento della piena operatività dello stesso.

In particolare, l'anno 2017 è stato caratterizzato, innanzitutto, da una intensa attività amministrativa volta ad avviare la struttura organizzativa dell'Ente per adempiere a tutte le attività istituzionali di competenza precedentemente svolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, nonché volta ad esercitare in modo ottimale la funzione di coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione sociale assegnata all'Agenzia dal D.lgs. n. 149/2015.

In ordine agli sforzi posti in essere per consentire la migliore organizzazione dell'INL, si ritiene opportuno rappresentare che, come già accennato, al termine dell'anno 2017 non risultava ancora completato il trasferimento delle risorse umane - ivi compreso il personale dirigenziale - e delle relative risorse finanziarie dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INL nonché, la ripartizione delle risorse finanziarie, a tale data ancora in capo al Ministero, destinate alle dotazioni strumentali informatiche.

Peraltro, in forza del regime di avvalimento disposto dal citato art 24 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, al fine di garantire l'avvio e la piena operatività dell'Ispettorato, nonché, il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa del Ministero, nell'anno 2017 diversi procedimenti hanno continuato ad essere istruiti dalle strutture ministeriali (Gestione del personale e relativo contenzioso; Ufficio procedimenti disciplinari; Affidamenti di servizi e forniture con specifico riferimento alle dotazioni informatiche; Obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza; Gestione piattaforme informatiche in uso all'INL).

Ferma restando l'importanza della definizione e messa a regime di una struttura organizzativa efficiente e di tutte le attività di servizio e di supporto necessarie al funzionamento del nuovo ente, si evidenzia che l'attività cui è istituzionalmente preposto l'INL può ricondursi, principalmente, alla macro-area "Vigilanza", alla quale afferiscono anche funzioni e competenze, già svolte dagli uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed oggi in capo alle articolazioni territoriali dell'INL, e che assume rilievo centrale ai fini della individuazione degli obiettivi strategici e operativi e della redazione del piano della performance.

In relazione alla programmazione dell'attività di vigilanza e del coordinamento del personale ispettivo di diversa provenienza, sono state fornite agli Uffici, con la Circolare n. 2/2017, le prime indicazioni, cui hanno fatto seguito ulteriori note di carattere operativo per l'approfondimento di tematiche più specifiche e la sottoscrizione dei sopracitati Protocolli con INPS e INAIL.

Ai fini dell'integrazione delle competenze e di un più efficace coordinamento delle attività, si è altresì provveduto all'attivazione di appositi percorsi formativi che hanno impegnato, da un lato, il personale degli Istituti sulle tematiche connesse allo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria ed al peculiare esercizio del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale e, dall'altro, il personale di provenienza ministeriale sulle principali questioni legate alla vigilanza previdenziale e assicurativa.

L'attività di formazione è stata realizzata anche attraverso l'adesione ad attività programmate e realizzate da enti terzi quali SNA, INPS, MEF e MISE.

In particolare, con la collaborazione della SNA, sono state avviate iniziative formative articolate in materia di prevenzione della corruzione, di etica, di regole dell'azione amministrativa e di *smart working*, indirizzate a dirigenti, a responsabili dell'area di coordinamento e a funzionari con qualifica ispettiva.

È risultato quindi possibile programmare un'adeguata formazione in aula in materia di prevenzione della corruzione, erogata nel corso del 2017 a buona parte dei dirigenti delle sedi territoriali e dei funzionari ispettivi con compiti di responsabile coordinatore dell'attività di vigilanza individuati come destinatari della stessa, in vista del suo completamento nel corso del corrente anno.

Contestualmente, è stata attivata in modalità e-learning una formazione di base in materia di anticorruzione rivolta alla totalità del personale ispettivo ordinario e tecnico, con l'ulteriore coinvolgimento di alcune unità di personale amministrativo.

Sono state inoltre definite competenze e modalità per la individuazione del personale dipendente dall'Ispettorato da avviare a corsi di formazione previsti dalla convenzione stipulata con il MISE il 21 febbraio 2017, destinati al personale INL abilitato alla revisione di società cooperative.

In continuità con gli anni passati, si è, altresì, rinnovato l'impegno ad assicurare agli ispettori INL un'adeguata formazione in materia di gestione dei conflitti, con il coinvolgimento di ulteriori 552 unità di personale ispettivo nello svolgimento del corso "Valore PA 2017- gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo", inteso all'acquisizione di una maggiore consapevolezza dei rischi propri dell'attività ispettiva ed all'apprendimento di adeguate tecniche e procedure da seguire in presenza di situazioni di intimidazione e violenza.

Nell'ottica di assicurare il coordinamento operativo del personale ispettivo di diversa provenienza e la condivisione degli strumenti di intelligence già a disposizione dei tre Enti ai fini della programmazione efficace delle azioni ispettive e della realizzazione coordinata delle attività di vigilanza, si sono avviate le necessarie attività preliminari agli interventi di carattere strutturale sulla infrastruttura informatica che accompagna tutta l'attività di vigilanza lavoristica, previdenziale e assicurativa ed il connesso contenzioso.

Sin dai primi mesi di operatività del nuovo Ente, infatti, sono stati organizzati tavoli di incontro con i vertici degli Istituti INPS e INAIL e riunioni di approfondimento con il rispettivo

personale informatico, al fine di attivare un “dialogo” fra i diversi applicativi in uso, le cui modalità di realizzazione e funzionamento sono tuttavia ancora allo studio anche al fine di superare alcune criticità di carattere tecnico-giuridico emerse nel corso dei suddetti tavoli.

Pur in presenza delle difficoltà sopra esposte - relative in particolare alle problematiche di natura informatica, ai limiti assunzionali, alla carenza di personale da adibire alle strutture centrali, conseguente al mancato completamento del passaggio del personale INL ancora operante presso le strutture ministeriali – costante è rimasta l’attenzione allo svolgimento dell’attività ispettiva che ha consentito di ottenere risultati in linea con gli obiettivi prefissati.

In particolare, si evidenzia come nell’anno di riferimento si sia raggiunto e superato il target annuale previsto (almeno 155.000 accessi) e si siano realizzati risultati del tutto soddisfacenti anche con riferimento al tasso di irregolarità riscontrato e al recupero contributivo e assicurativo realizzato, che, benché non specificamente indicati come obiettivi dell’INL, appaiono in linea con gli esiti delle ispezioni condotte nell’anno precedente.

Nella definizione degli obiettivi strategici dell’INL è, inoltre, riservata specifica attenzione all’adempimento degli obblighi in materia di trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), di prevenzione della corruzione (Legge 6 novembre 2012, n. 190) - la cui disciplina è stata rivista e semplificata dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. riforma Madia) dettata in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche – nonché alle disposizioni innovative introdotte nel codice degli appalti ad opera del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Si è ritenuto pertanto necessario rafforzare il previsto raccordo tra ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza allo scopo di perseguire gli obiettivi dell’efficacia e dell’economicità della gestione e di promuovere l’etica e l’integrità.

Il soggetto propulsore di tale strategia è rappresentato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che è chiamato ad assicurare l’attivazione delle necessarie sinergie e che ha rivestito, infatti, un precipuo ruolo di impulso e di coordinamento delle attività e dei soggetti in campo, anche attraverso un proficuo e continuo confronto con il Ministero vigilante e con l’ANAC.

A tal fine, il Responsabile ha provveduto a garantire costantemente le attività volte a dare attuazione agli obblighi di trasparenza e pubblicità, per assicurare agli stakeholder e ai cittadini accessibilità alle informazioni riguardanti l’organizzazione e le attività svolte

dall'Amministrazione, favorendo in tal modo il controllo diffuso sull'operato e sull'impiego delle risorse pubbliche.

2.4. Le criticità e le opportunità

Allo scopo di sintetizzare il contesto di riferimento dell'azione dell'INL, individuando i principali fattori interni ed esterni che hanno potuto influire sulle decisioni e sulle strategie e, al contempo, evidenziare i punti di forza e di debolezza interni dell'organizzazione, si è fatto ricorso, nel Piano della performance 2017-2019, all'analisi SWOT, quale strumento utile ad illustrare e valutare i punti di forza (*Strengths*), le debolezze (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) individuabili nella definizione delle strategie di intervento dell'Agenzia.

Detta analisi ha consentito di valutare gli obiettivi da raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne, e cioè delle variabili che, come già detto, fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire e quelle che, invece, non dipendendo dall'organizzazione, e che possono solo essere tenute sotto controllo, in modo da sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Alla luce dell'attività istituzionale svolta nell'anno 2017, l'elaborata analisi di SWOT, costruita tramite apposita matrice divisa in quattro campi, riferibili ai punti di forza e alle debolezze mostrate dal contesto interno ed alle opportunità e minacce derivanti dal contesto esterno, si è dimostrata piuttosto corrispondente alla realtà, tenuto peraltro conto dei limiti connessi ad una struttura organizzativa nel suo complesso ancora in corso di definizione.

E così, nell'ambito del contesto interno, se è vero che la centralità delle funzioni, la capillare presenza sul territorio, l'integrazione ed interazione con altri soggetti istituzionali preposti ad attività di vigilanza, la valorizzazione delle professionalità del personale, il livello di impegno e le motivazioni sulla missione istituzionali, hanno costituito indubbi elementi di forza dell'Agenzia, è anche vero che la fase organizzativa in corso, la effettiva disponibilità di una parte soltanto del personale trasferito nei ruoli dell'Ispettorato, la diversità del CCNL applicabile al personale ispettivo INL e al personale ispettivo degli Enti, nonché, la difficoltà di omogeneizzazione delle dotazioni strumentali informatiche del personale ispettivo interno e di

quello INPS e INAIL ancora in via di realizzazione, hanno costituito chiari limiti e punti deboli nello svolgimento dell'attività istituzionale e nel perseguimento degli obiettivi assegnati.

Parimenti, quanto al contesto esterno, da una parte la sensibilità diffusa verso le problematiche connesse al mondo del lavoro ed all'emergenza sociale e gli strumenti di innovazione tecnologica hanno rappresentato evidenti opportunità per l'opera dell'Ispettorato; dall'altra, la fase di recessione economica, il conflitto sociale in essere ed il clima di sfiducia nei confronti dell'operato della pubblica amministrazione si sono dimostrate effettive minacce da affrontare nello svolgimento dell'attività istituzionale.

Preme evidenziare che ai fini dell'efficace coordinamento dell'azione di vigilanza cui è sostanzialmente preordinato l'Ispettorato, nel quale a tal fine sono stati integrati i servizi ispettivi già di competenza ministeriale e di INPS e INAIL, è di notevole importanza la condivisione dei dati di INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate.

La condivisione e l'integrazione dei dati in possesso di ciascun ente consente, infatti, di realizzare una migliore conoscenza e comprensione dei fenomeni patologici che interessano il mercato del lavoro e l'affinamento dell'attività di intelligence propedeutica alla programmazione dell'attività ispettiva.

A tal fine è stato dato impulso ad un processo di dialogo tra i diversi applicativi in uso in una prospettiva di razionalizzazione dell'attività e di riduzione dei costi.

Nel corso del 2017, si è altresì ribadita la necessità – già emersa e discussa in passato, di realizzare ulteriori interventi sulla infrastruttura informatica di supporto all'attività di vigilanza, che consentano il superamento delle criticità connesse all'integrazione tra i dati del sistema applicativo utilizzato dagli ispettori del lavoro di provenienza ministeriale e i dati del diverso sistema in uso presso i Nuclei e Gruppi Carabinieri per la tutela del lavoro presenti all'interno della stessa Agenzia.

Allo stesso modo, ai fini di una migliore organizzazione delle attività istituzionali e dunque di una maggiore operatività dell'Ente, già nell'anno trascorso, è emersa la necessità di implementare gli organici ispettivi e in generale il personale dell'Agenzia, stante l'impossibilità di ottenere l'autorizzazione ad assumere nuovo personale in sostituzione di quello cessato dal servizio negli anni pregressi allora facente capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, poiché il personale cessato – ancorché appartenente alle strutture confluite nell'Agenzia – era dipendente di un'altra Amministrazione (il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali).

Le predette carenze di organico, peraltro, interessano anche il personale dirigenziale, rispetto al quale, nel corso del 2017, su n. 88 posizioni dirigenziali di livello non generale da coprire, risultavano in servizio solo n. 68 dirigenti; ciò ha comportato l'adozione di soluzioni organizzative spesso molto gravose per lo stesso personale dirigenziale che è stato in larga parte chiamato a dirigere più di un Ispettorato Territoriale del lavoro o comunque più sedi distinte, dal momento che diversi Ispettorati territoriali già insistono su due province diverse.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione vengono illustrati più nel dettaglio i risultati conseguiti dall'INL nel corso del suo primo anno di attività, a livello di attuazione del piano della performance 2017-2019 attraverso il confronto tra gli obiettivi conseguiti e quelli programmati.

Tenuto conto di quanto già descritto nei paragrafi precedenti, con specifico riferimento agli adempimenti previsti dal D.lgs. 150/2009 e, in particolare, all'adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, deve ricordarsi che l'INL è posto sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie (art. 1, comma 3, D.lgs. 149/2015) e, con apposita convenzione stipulata con il direttore dell'Agenzia, sulla base delle priorità politiche delineate nell'atto d'indirizzo, definisce gli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo (art. 2, comma 1, D.lgs. 149/2015) e che si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Dicastero del Lavoro (art. 5, comma 4, D.lgs. 149/2015).

Considerato che la suddetta convenzione è stata stipulata, per l'anno 2017, successivamente all'adozione del piano, gli obiettivi strategici dell'INL, nelle more, sono stati individuati nella Relazione Programmatica allegata al Bilancio preventivo – esercizio 2017, deliberato in data 5 dicembre 2016 dal Consiglio di Amministrazione su parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori il 1° dicembre 2016, approvato dal Ministro in data 10 gennaio 2017 e successivamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. I suddetti obiettivi sono risultati peraltro in linea con quelli individuati dalla suddetta Convenzione e, pertanto, a seguito della sua stipula, non si è ritenuto necessario adottare interventi correttivi.

La “Missione Istituzionale e gli obiettivi strategici dell'INL” per il triennio 2017-2019 vengono riepilogati nello schema sottostante.



Gli obiettivi strategici triennali sono perseguiti attraverso linee di attività misurate da specifici indicatori, tradotte in obiettivi operativi annuali che saranno esaminati nel paragrafo successivo.

Per una migliore comprensione di quanto sopra esposto e dei paragrafi successivi si ricorda che:

- le **priorità politiche** sono definite dal Ministro e indicano, con un orizzonte triennale, ciò che deve essere al centro dell'azione dell'Amministrazione per rispondere adeguatamente ai bisogni e alle attese dei propri stakeholder;
- gli **obiettivi strategici**, il cui orizzonte è anch'esso triennale, individuano le finalità concrete di particolare rilevanza che occorre realizzare. Questi sono direttamente discendenti dalle Priorità politiche di cui costituiscono la concreta attuazione;
- gli **obiettivi operativi** hanno un orizzonte annuale e costituiscono l'articolazione degli obiettivi strategici;
- gli **obiettivi strutturali** attengono al complesso di attività e/o ai processi di carattere permanente, ricorrente o continuativo che caratterizzano l'Amministrazione avendo come finalità il funzionamento della stessa.

3.1. L'albero della Performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra la missione istituzionale dinanzi descritta, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi. In altri termini, l'albero della performance dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione dell'Ente. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

A partire dalle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia, sono stati, pertanto, declinati gli obiettivi strategici pluriennali e, sulla base di questi, quelli operativi annuali assegnati alle due direzioni centrali (dirigenti di I livello).

Gli obiettivi assegnati, nell'ambito del ciclo della programmazione annuale, alle strutture operative dell'Ente sono stati rilevanti per l'individuazione e la successiva assegnazione degli obiettivi al personale dirigente di II fascia, anche ai fini della valutazione della performance individuale.

Nel successivo paragrafo della presente relazione, cui si rinvia, risultano evidenziate, per ogni obiettivo strategico ed operativo presente nel Piano della performance, le strutture responsabili della realizzazione delle attività, nonché i legami tra missione istituzionale, obiettivi strategici ed obiettivi operativi. Partendo dall'analisi delle variabili esterne e interne, sono individuati gli indicatori relativi alle attività svolte per la realizzazione di ciascun obiettivo strategico e i corrispondenti risultati conseguiti.

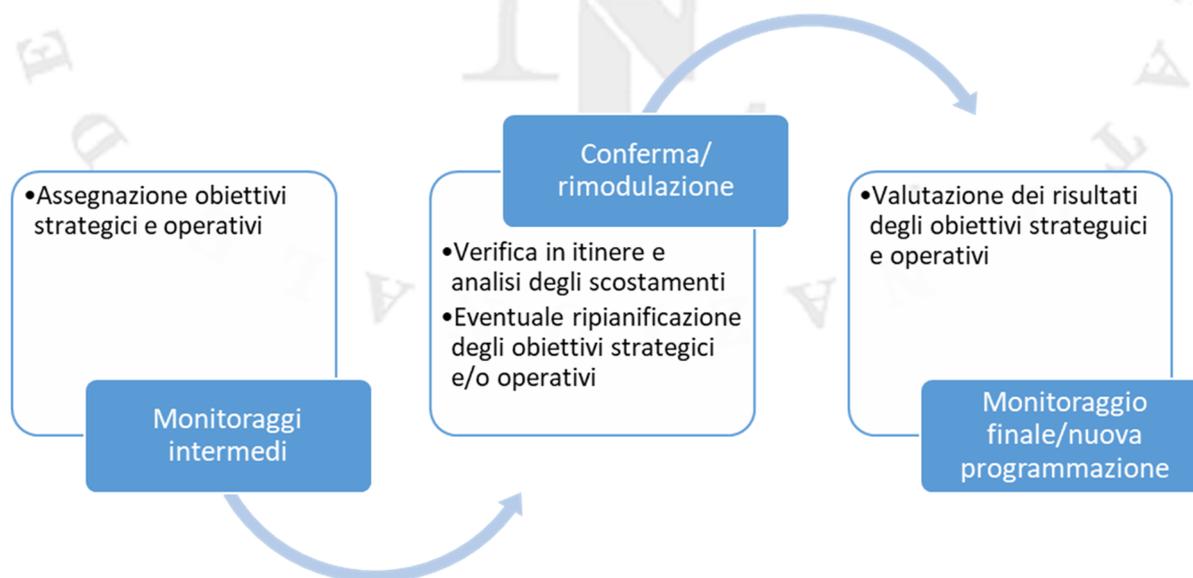
Dagli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali derivano gli obiettivi operativi (sia organizzativi che individuali) dei dirigenti degli Uffici che afferiscono alle due strutture centrali e dei dirigenti degli uffici interregionali e territoriali.

A loro volta, gli obiettivi dei dirigenti di II° livello costituiscono la base per la definizione degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo per il personale occupato.



Il ciclo di gestione della performance, di pianificazione e programmazione delle attività è caratterizzato da:

- assegnazione degli obiettivi specifici dell'Ente, sia strategici che operativi;
- monitoraggio intermedio semestrale, in cui vengono analizzati gli andamenti gestionali complessivi e sottoposti a verifica i valori target prefissati, con conseguente eventuale ricorso, in presenza di significativi scostamenti, ad interventi correttivi attraverso rimodulazione degli obiettivi;
- verifica finale dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici/operativi, protesa al contempo alla valutazione della performance individuale della dirigenza ed alla programmazione per l'anno e per il triennio successivo.



Tenuto conto che il 2017 è stato per l'INL il primo anno di operatività e in considerazione delle conseguenti necessità organizzative legate alle procedure di progressiva attuazione delle sue funzioni, gli adempimenti connessi al monitoraggio intermedio degli obiettivi strategici e operativi, indicati nel Piano della performance, sono stati ottemperati attraverso l'invio al

Ministero, con nota 274/2017/RIS del 3 novembre 2017, di una relazione sintetica sull'attività svolta dall'INL.

In attesa della messa a punto di un proprio applicativo, finalizzato alla gestione telematica del monitoraggio periodico e della verifica finale dei risultati, che sarà pienamente operativo a partire dal piano performance 2018-2020, l'INL ha provveduto, ad ogni modo, a monitorare i risultati relativi agli obiettivi fissati per l'anno 2017, attraverso la richiesta e l'acquisizione diretta degli stessi dalle Direzioni centrali e dalle sedi territoriali.

3.2. Obiettivi strategici

Come già detto, anche in considerazione del regime di avvalimento in essere, l'Agenzia ha mutuato, con i dovuti adattamenti, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi formulati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel Piano della Performance 2016-2018 e riconducibili a quelli indicati nella richiamata Relazione programmatica allegata al Bilancio dell'Ente. Ci si riferisce in particolare:

- agli obiettivi strategici ed operativi legati all'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale già assegnati alla responsabilità della Direzione generale per l'attività ispettiva (DGAI) oggi soppressa e riconducibili alla Direzione centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell'Ispettorato;
- agli obiettivi strategici ed operativi connessi alla adozione di misure operative e gestionali di accompagnamento e supporto all'avvio della nuova Agenzia da attribuire ad entrambe le Direzioni Centrali dell'INL;
- agli obiettivi strategici ed operativi volti a garantire il funzionamento dell'apparato amministrativo centrale e periferico da ricondurre alla responsabilità della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali;
- agli obiettivi strategici ed operativi relativi alla attuazione del PTPCT, da assegnare ad entrambe le Direzioni Centrali dell'INL.

Per rendere più agevole la lettura, si riporta di seguito il quadro sinottico degli obiettivi strategici/strutturali triennali assegnati alle due Direzioni centrali in cui è evidenziato anche il collegamento degli obiettivi con le missioni e i programmi del bilancio dell'Ispettorato, seguito da una descrizione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno 2017 relativamente a ciascun

obiettivo strategico in relazione agli indicatori, ai target e alle risorse assegnate. Per una visione analitica e dettagliata dei singoli obiettivi con i relativi indicatori, valori target, risorse collegate e piani d'azione, si rinvia alle informazioni contenute nelle schede già presenti nel piano della performance 2017-2019. Si precisa, altresì, che i dati rendicontati in questo paragrafo attengono alla sola performance conseguita da questa Amministrazione nell'anno trascorso, mentre per un'analisi complessiva, più dettagliata e approfondita, dell'attività di vigilanza INL-INPS-INAIL, si rimanda a quanto riportato nel Rapporto annuale sull'attività ispettiva 2017 dell'INL, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ispettorato.



Quadro sinottico obiettivi triennali DC VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO

<p>DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO</p>	<p>26 - Politiche per il lavoro</p>	<p>002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro</p>	<p>A1.1- Contributo della DC vigilanza, affari legali e contenzioso all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità.</p>
			<p>A2.1- Coordinamento dell'attività ispettiva ordinaria e straordinaria degli Organi di vigilanza; programmazione dell'attività ispettiva, monitoraggio, raccolta, analisi e sistematizzazione dei dati relativi all'attività di vigilanza svolta dagli uffici territoriali dell'INL, nonché valutazione dell'efficacia dell'attività posta in essere; programmazione di campagne ispettive c.d. "straordinarie" mediante un'azione di efficace sinergia con gli altri soggetti competenti in materia.</p>
			<p>A2.2- Programmazione dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Predisposizione e diffusione di istruzioni operative e circolari per la vigilanza tecnica con particolare riferimento ai cantieri edili. Coordinamento dei controlli nell'ambito delle Direttive di Prodotto.</p>
			<p>A2.3- Attività di aggiornamento e di informazione rivolta al personale ispettivo e delle Aree Legale e Contenzioso e partecipazione ad incontri in ambito comunitario ed internazionale.</p>

In relazione agli obiettivi strategici di carattere pluriennale sopra riportati, per ciascuno obiettivo vengono di seguito illustrati in sintesi i risultati raggiunti dalla DC Vigilanza nel corso dell'anno 2017.

Posto che l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, tra le attività primarie dell'INL, nelle more ed in funzione della sua piena operatività e di una completa integrazione dei servizi ispettivi, rientra, in primo luogo, assicurare il coordinamento, la programmazione ed il monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale in sinergia con gli altri soggetti coinvolti, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale nonché in materia contributiva e assicurativa.

Ciò premesso, con riferimento all'obiettivo A2.1, al fine di realizzare un'efficace azione di contrasto all'illegalità nel lavoro, con particolare attenzione al lavoro nero, numerose sono state le determinazioni di natura organizzativa che si sono rese necessarie per un concreto coordinamento dell'attività ispettiva.

In primo luogo si è ritenuto fondamentale, per la continuità dell'azione di vigilanza, fornire, con apposite circolari e note di istruzione, le prime indicazioni di carattere operativo agli Uffici. In tal senso, la Circolare n. 2/2017 ha rappresentato un primo passo fondamentale per l'organizzazione della vigilanza svolta dal personale ispettivo di diversa provenienza affrontando le tematiche relative agli aspetti logistici, al coordinamento operativo, alla programmazione (anche in relazione alla specificità della vigilanza previdenziale e assicurativa) e al monitoraggio delle indicazioni fornite.

Alla circolare hanno fatto seguito ulteriori indicazioni di carattere operativo che hanno approfondito tematiche più specifiche quali, ad esempio, quelle relative alla notificazione degli atti relativi ad accertamenti previdenziali ed assicurativi ed alla modulistica da utilizzare.

Nell'ottica del coordinamento ispettivo rilevanti sono stati, altresì, i due diversi protocolli d'intesa sottoscritti con INPS (21 febbraio 2017) e con INAIL (10 luglio 2017) istitutivi delle c.d. "Commissioni regionali di coordinamento", chiamate a definire la programmazione dell'attività di vigilanza previdenziale e assicurativa sul territorio, previa analisi degli elementi informativi desunti dalle banche dati complessivamente disponibili nonché dalle segnalazioni provenienti dagli Uffici territoriali. Sempre in un'ottica di attivazione delle sinergie, che consolida il sistema nazionale a contrasto dei fenomeni di sfruttamento del lavoro irregolare, si segnala anche la sottoscrizione del protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza del 21 dicembre 2017.

L'istituzione delle Commissioni ha rappresentato una prima iniziativa per dare immediato seguito alle richieste del Legislatore di definire una complessiva ed efficace programmazione dell'attività di vigilanza e di evitare la sovrapposizione di interventi. Tali

finalità dovranno essere perseguite, per il futuro attraverso significativi interventi di implementazione e modifica dei sistemi informatici ad uso dei diversi Enti.

Al contempo, per consentire l'efficace programmazione dell'attività di vigilanza ordinaria, mediante apposita riunione con la Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza (ex art. 3, D.lgs. n.124/2004), con la partecipazione dei vertici dei vari Organi di vigilanza degli Enti e delle Forze dell'ordine, nonché rappresentanti delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, sono stati analizzati i risultati dell'attività ispettiva per l'anno 2016.

È stata curata la pianificazione annuale dell'attività di vigilanza anche congiuntamente con il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro per la selezione degli obiettivi trimestrali degli interventi di vigilanza congiunta tra gli Ispettorati territoriali del lavoro (ITL) e i Gruppi Carabinieri per la Tutela del Lavoro.

Si è altresì posta in rilievo la programmazione dell'attività di vigilanza in settori specifici per i quali la normativa speciale richiede una diversa disamina ispettiva.

Con riferimento allo specifico settore dell'autotrasporto, in osservanza della normativa nazionale (D.lgs. n. 144/2008) e comunitaria, sono stati pianificati, in collaborazione con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, i controlli da effettuarsi a livello territoriale, con l'emanazione di istruzioni operative sulla rendicontazione dell'attività di vigilanza straordinaria congiunta in esecuzione del protocollo d'intesa del 26 febbraio 2016 nonché il monitoraggio degli attestati del conducente rilasciati e circolanti nell'anno 2016. È proseguita inoltre l'attività di collaborazione con l'Ufficio di coordinamento costituito presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con la Commissione Sicurezza Stradale, oltre che al fine della divulgazione dei dati di vigilanza, anche nell'ambito della tematica trattata nella riunione tenutasi presso il Ministero dei Trasporti inerente la "Valutazione dell'impatto regolamentare della legislazione sociale nell'autotrasporto".

Per quanto concerne la vigilanza sulla cooperazione sono state fornite agli Uffici territoriali apposite indicazioni operative e sono state raccolte le esperienze relative alle buone prassi adottate nell'ambito degli Osservatori provinciali sulla cooperazione e della vigilanza nel relativo settore, allo scopo di condividerne il contenuto e le finalità con gli altri uffici sul territorio. E' stato altresì predisposto il vademecum sulla vigilanza nel settore cooperativistico. Sempre nell'anno 2017, si è provveduto a redigere il "Rapporto annuale sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale – anno 2016" e, anche alla luce dei risultati riscontrati, a

lavorare sulla predisposizione del “Documento di programmazione dell’attività di vigilanza per l’anno 2018”. A tal fine sono state effettuate n. 10 riunioni con i direttori interregionali e i rappresentanti degli Uffici territoriali e n. 6 incontri con i membri del Gruppo INFO-Vigilanza (riguardanti, questi ultimi, questioni strettamente connesse al monitoraggio e all’implementazione dei sistemi informatici di rilevazione dei dati ai fini di una futura integrazione con gli applicativi in uso presso INPS e INAIL e presso i Nuclei e i Gruppi CC per la Tutela del Lavoro), oltre a numerose riunioni organizzate tra i membri del suddetto Gruppo INFO-Vigilanza e la Direzione generale dei sistemi informativi, del monitoraggio dati e della comunicazione del MLPS e con le società fornitrici dalla stessa selezionate per la conduzione e l’implementazione dei sistemi in uso presso le strutture dell’INL.

Per quanto concerne gli Organi dell’Ispettorato è stata assicurata la funzionalità del Consiglio di Amministrazione, del Collegio dei Revisori ed anche del Comitato Operativo. Sono state sottoposte all’approvazione del Consiglio di amministrazione e, dunque, al controllo collegiale importanti delibere quali i criteri di affidamento degli incarichi dirigenziali, l’individuazione delle fasce per l’attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti degli Uffici del territorio, la presentazione e l’approvazione del bilancio di previsione nonché le variazioni del bilancio medesimo giustificate essenzialmente dalla gestione delle spese di funzionamento dell’Ispettorato.

Il Comitato Operativo ha assicurato il coordinamento tra l’Ispettorato, l’INPS e l’INAIL, nell’ottica dell’armonizzazione della disciplina relativa al personale ispettivo appartenente ai tre enti sia sotto il profilo delle funzioni che in relazione al trattamento economico-normativo. Sono state infatti affrontate dal suddetto Organo le tematiche della formazione, dell’indennità di missione e delle polizze assicurative del personale ispettivo ai fini della progressiva omogeneizzazione.

Si è provveduto altresì a dare esecuzione, per i profili di competenza della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, alle normative specifiche che disciplinano la gestione del “ciclo della performance”, nonché quelle relative alla trasparenza, all’integrità e alla prevenzione della corruzione, nonché alla promozione delle pari opportunità.

In materia di coordinamento delle verifiche amministrativo-contabili attivate a seguito di specifica richiesta da parte delle competenti Direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con particolare riferimento alla Direzione generale delle politiche previdenziali e assicurative per la vigilanza sugli istituti di patronato, sono state emesse specifiche indicazioni

operative, ed è stata, altresì, curata la trasmissione di numerose istanze di rettifica ex art. 10 D.M. n. 193/2008 presentate dai Patronati contro i verbali ispettivi, per consentire la predisposizione di relazioni istruttorie utili all'attività della D.G. politiche previdenziali del MLPS. In relazione ai lavori della Cabina di Regia – Rete del lavoro agricolo di qualità ex art. 6 D.L. n. 91/2014, con L. n. 116/2014 e ss. mm. e ii., ed alla conseguente attività di coordinamento degli ITL sono state emesse specifiche note agli Uffici.

Con riferimento, inoltre, all'attività di programmazione e coordinamento della vigilanza straordinaria, si è provveduto, in sinergia con gli altri soggetti competenti in materia, all'attivazione di n. 7 campagne straordinarie, supportate, nel loro svolgimento, da istruzioni e da atti di indirizzo.

Con riferimento all'obiettivo A2.2, al fine di realizzare l'attività di programmazione e coordinamento dell'attività di vigilanza tecnica, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si è proceduto al monitoraggio dei dati statistici relativi alle violazioni prevenzionistiche, anche avvalendosi degli applicativi informatici in uso, in accordo con il documento di programmazione annuale, richiedendo agli uffici territoriali riscontri periodici. Si è provveduto altresì ad emanare indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Nella materia della videosorveglianza di cui all'art. 4 della L. 300/70, sono state fornite le indicazioni operative per uniformare le procedure autorizzatorie sul territorio, ed è stata curata la trasmissione ai soggetti richiedenti dei provvedimenti autorizzatori da parte della Direzione centrale competente.

In merito all'obiettivo A2.3, il competente ufficio della Direzione Centrale vigilanza dell'INL ha predisposto un'attività di aggiornamento e di informazione rivolta a tutto il personale ispettivo e delle aree Legale e Contenzioso, e di supporto e consulenza legale alle strutture territoriali.

Tale attività si è concretizzata nella predisposizione ed emanazione di circolari interpretative e puntuali risposte ai quesiti ed alle istanze pervenuti. Sono stati, altresì, realizzati diversi incontri informativi con i referenti territoriali volti all'aggiornamento nella normativa di settore e dei connessi aspetti gestionali.

Su richiesta del competente Ministero, infine, in ambito comunitario, è stata garantita la partecipazione agli incontri internazionali -anche mediante gruppi di lavoro costituiti a livello comunitario, con particolare riferimento a quelli nell'ambito dello SLIC (*Senior Labour*

Inspectors' Committee) – rivolti al rafforzamento della coesione con i Paesi comunitari e dello Spazio Economico Europeo.

Quadro sinottico obiettivi triennali DC RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI	26- Politiche per il lavoro	002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	B1.1 - Contributo della DC Risorse umane, bilancio e affari generali all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità.
	26 - Politiche per il lavoro 32 – Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	003-Servizi territoriali per il lavoro 002-Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	B2.1 - Gestione delle risorse umane in un'ottica di progressivo superamento del regime transitorio di avvalimento e di ottimizzazione del nuovo modello organizzativo. Coordinamento degli Uffici della Direzione centrale e degli Ispettorati Interregionali e territoriali per i rapporti con il Capo dell'Ispettorato e con l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Gestione della contrattazione integrativa e le relazioni sindacali. B2.2 - Cura della formazione e dell'aggiornamento del personale, del contenzioso relativo alla gestione del personale dell'Ispettorato e gestione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ispettorato. Adempimenti relativi alle attività e ai servizi di interesse generale per il personale dell'Ispettorato, ivi compreso il trattamento giuridico. B2.3 - Pianificazione, programmazione e gestione del bilancio; gestione dei rapporti finanziari con gli uffici territoriali e con l'Istituto cassiere per le procedure di bilancio; gestione del patrimonio dell'Ispettorato con funzioni di coordinamento per gli Ispettorati interregionali e territoriali. B2.4 - Gestione delle entrate e delle spese dell'Ispettorato, della programmazione e degli acquisti di beni e servizi; corresponsione del trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale e cura dei rapporti con l'Istituto cassiere per la gestione dei pagamenti e degli incassi. B2.5 - Cura, in collaborazione con le competenti strutture del MLPS, dell'implementazione dei sistemi informatici dell'Ispettorato e della logistica, e coordinamento delle attività di prevenzione in materia di salute e sicurezza nelle sedi dell'INL.

Riguardo agli obiettivi strategici sopra riportati, la competente Direzione Centrale ha avviato, fin da subito, una serie di attività volte in particolare al progressivo superamento del regime transitorio di avvalimento e all'ottimizzazione del nuovo modello organizzativo e numerosi sono stati i provvedimenti e le misure di carattere organizzativo, gestionale e strumentale, adottati a tal fine.

Nello specifico, con riferimento all'obiettivo B2.1, successivamente alla adozione dei decreti ministeriali di costituzione del Consiglio di amministrazione, del Collegio dei revisori e del Comitato operativo (rispettivamente i decreti del 14 giugno 2016, 29 luglio 2016 e 9 agosto 2016), e del decreto ministeriale del 28 dicembre 2016, sono state trasferite all'INL le prime risorse necessarie al suo funzionamento. Quest'ultimo decreto ha essenzialmente individuato un primo contingente di personale transitato dal Ministero del lavoro all'Ispettorato, le relative risorse stipendiali e le risorse riferibili alle spese di missione del personale ispettivo di provenienza ministeriale. Con decreto del 1° agosto 2017 è stato individuato un ulteriore contingente di personale da far transitare nei ruoli dell'INL.

Tra i provvedimenti di carattere organizzativo, adottati sia alla fine del 2016 sia nei mesi immediatamente successivi all'avvio dell'INL, si segnalano a titolo esemplificativo quelli concernenti:

- la "graduazione" delle posizioni dirigenziali di livello non generale nell'ambito degli Uffici territoriali;
- la declinazione della struttura degli Uffici della sede centrale dell'Ispettorato;
- l'individuazione dei criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali;
- l'istituzione dell'Ufficio procedimenti disciplinari;
- la delega ai Direttori degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro a nominare i consegnatari dei beni mobili della propria sede;
- la graduazione delle posizioni dirigenziali di livello non generale nell'ambito degli Uffici centrali dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- la rideterminazione della pianta organica dell'Ispettorato.

Quest'ultimo provvedimento, emanato ai sensi dell'art. 9, comma 4, del D.P.C.M. 23 febbraio 2017, prevede che il direttore dell'Ispettorato, ogni tre anni a partire dal 2017, ridetermini con specifico provvedimento la dotazione organica. Al riguardo si segnala che la dotazione organica dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è stata rideterminata con provvedimento del 4 settembre

2017 e alla data del 31 dicembre il personale trasferito ed in servizio nei ruoli dell'INL risultava corrispondere ad un numero complessivo di 5.474 unità (cfr. par. 2.2)

Nell'ambito dell'organizzazione strumentale all'operatività dell'Agenzia si è provveduto alla gestione dei servizi generali necessari per un efficiente funzionamento della stessa, con riferimento sia alle articolazioni della sede centrale che a tutti gli uffici territoriali e, in particolare a: la logistica, i servizi informatici, le politiche relative alla gestione del personale, ivi compreso il personale degli Ispettorati interregionali e territoriali (reclutamento, formazione, trattamento economico, valutazione della performance e organizzazione dell'ufficio procedimenti disciplinari), la gestione della contrattazione integrativa e delle relazioni sindacali, la pianificazione, la programmazione e la gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari e strumentali dell'INL, la programmazione degli acquisti di beni e servizi per le sedi dell'Ispettorato (tra i quali, i servizi di recapito e di gestione della corrispondenza, la gestione dei servizi di trasferte di lavoro del personale dell'Ispettorato, la locazione di un immobile per gli Uffici della sede centrale di Roma), la gestione del contenzioso relativo al personale, anche con riferimento al recupero del danno erariale.

Appare inoltre opportuno evidenziare che l'Ispettorato ha intrapreso un percorso di proficuo confronto sindacale su alcune materie di particolare rilevanza in funzione dell'efficientamento e della uniformità dell'azione di ispettiva. Tale confronto ha consentito l'avvio della sperimentazione di una nuova regolamentazione dell'orario di lavoro, consistente in una maggiore flessibilità dell'articolazione oraria giornaliera del personale ispettivo, volta sia all'incremento del numero e della qualità degli interventi ispettivi, sia ad una maggiore conciliabilità dei tempi di vita e di lavoro del personale interessato.

Allo stesso modo, anche per la riorganizzazione degli Uffici, è stato avviato un tavolo di confronto, con l'obiettivo di coniugare le esigenze organizzative espresse dall'INL con le criticità eventualmente prospettate dalle OO.SS.

Con riferimento all'obiettivo **B2.2** tra le attività amministrative cui l'INL ha dovuto far fronte integralmente ed in maniera autonoma fin da subito, stante la totale assenza di avalimento da parte del Ministero, è da annotare la formazione del personale in servizio che ha rappresentato, in questa fase di avvio dell'Agenzia, uno degli obiettivi strategici più delicati da realizzare.

In data 28 giugno dell'anno 2017, con Decreto direttoriale è stato approvato il Piano triennale della Formazione 2017-2019 dell'Ispettorato.

Il mancato trasferimento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali delle informazioni relative ai curricula formativi del personale degli anni precedenti, per l'assenza della relativa banca dati ed in attesa del trasferimento dei fascicoli cartacei degli oltre cinquemila dipendenti in servizio, ha reso più complessa la predisposizione del Piano; ci si è infatti dovuti basare esclusivamente su una rapida analisi dei fabbisogni formativi operata tra maggio e giugno dagli uffici territoriali, senza poter effettuare il necessario bilancio delle competenze tra quanto richiesto dalle attività delle sedi con quanto già in possesso del personale.

In mancanza dell'acquisizione di adeguate risorse a ciò dedicate ad oggi è stato soltanto possibile aderire ad attività formative programmate e realizzate a titolo gratuito da enti terzi: SNA, INPS, MEF e MISE.

In particolare, l'INL ha ottenuto dalla SNA, a seguito di una stretta interlocuzione e tenuto conto della fase di avvalimento che caratterizza l'attuale attività dell'INL in attesa della piena operatività ed autonomia dell'Agenzia, il mantenimento del medesimo status riconosciuto al Ministero, con erogazione gratuita dei corsi di formazione, sino al termine dell'avvalimento.

Questo accordo temporaneo ha consentito, in attesa di determinare i fondi da destinare alla formazione, di allargare senza oneri aggiuntivi la partecipazione ai corsi stessi, oltre che ai dirigenti, anche a tutti i funzionari per i quali è stato possibile minimizzare le spese o perché appartenenti a sedi di servizio dislocate presso le sedi SNA o perché disponibili a porre in essere soluzioni individuali finanziariamente neutre. Naturalmente la partecipazione e la frequenza ai corsi, a richiesta degli interessati, è stata subordinata al parere positivo del capo dell'ITL e dell'IIL di riferimento in ordine alla coerenza con le esigenze formative delle strutture di servizio, come evidenziate nella rilevazione operata dalle strutture stesse.

I corsi SNA di maggior rilievo, che hanno coinvolto un maggior numero di dipendenti, sono quelli sulla prevenzione della corruzione, sull'etica, sullo *smart working*, e sulle regole dell'azione amministrativa.

In particolare, nell'ambito dell'adempimento degli obblighi formativi in materia di "Trasparenza, integrità e anticorruzione" previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019 ulteriormente specificati nel Piano triennale della formazione 2017-2019, è stato avviato un apposito percorso formativo indirizzato ai funzionari con qualifica di ispettore del lavoro/tecnico con incarico di responsabile area di coordinamento, da articolarsi in due momenti diversi: il primo caratterizzato da una formazione di base da effettuare in aula

tramite l'offerta didattica a catalogo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ed uno successivo, calibrato sulle peculiari caratteristiche dell'attività di vigilanza e della sua organizzazione interna, che potrà essere realizzato o attingendo alle proposte della stessa SNA o attraverso una progettazione autonoma che valorizzi il patrimonio esperienziale del personale presente all'interno dell'amministrazione eventualmente già in possesso di una formazione specialistica pregressa.

Contestualmente è stata attivata in modalità e-learning una formazione di base in materia di anticorruzione per gli oltre 2.300 funzionari con qualifica professionale di ispettore del lavoro/tecnico. Alla partecipazione ai corsi e-learning sono stati autorizzati 2.200 ispettori, di cui 1.369 convocati nel 2017.

Diversamente dalla totalità dei corsi SNA in calendario, riservati ai dirigenti e funzionari (area III), l'edizione on line è stata rivolta alla totalità dei dipendenti pubblici senza limiti in ordine alla qualifica di appartenenza, al fine di ampliare al massimo gli interventi finalizzati alla prevenzione della corruzione. Pertanto gli Uffici territoriali sono stati sollecitati a consentire la partecipazione al personale di tutte le aree: ad oggi sono stati autorizzati e convocati n. 54 amministrativi di cui 17 di area III e 37 di Area I.

Nel corso del 2017, come già detto nel paragrafo 2.3 sono state, inoltre, avviate le procedure di individuazione del personale INL da avviare a corsi di formazione previsti dalla convenzione stipulata con il Ministero dello Sviluppo Economico il 21 febbraio 2017, destinati al personale abilitato alla revisione di società cooperative.

Per il 2017 inoltre sono stati realizzati gli incontri annuali informativi e di aggiornamento previsti dal Piano della performance nel numero di sette. Ai fini della integrazione delle competenze sono stati completati i percorsi formativi del personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL, con particolare riferimento alle materie concernenti le nuove funzioni di polizia giudiziaria e l'esercizio del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale, atteso che detto personale ha acquisito i relativi poteri sin dal 1° gennaio 2017. Al riguardo si segnala che la Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'INL ha emanato circolari, note operative e interpretative concernenti tali materie al fine di uniformare il comportamento di tutto il personale ispettivo organizzando incontri mirati ad un confronto diretto con il personale che, sul territorio nazionale, si occupa del coordinamento ispettivo.

Per quanto concerne il personale ispettivo già dipendente del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sulla base di una programmazione condivisa con gli Istituti sono stati

avviati, a livello territoriale, i percorsi formativi in materia previdenziale e assicurativa. In particolare, nell'ambito dell'attività formativa mirata all'omogeneizzazione delle competenze connesse allo svolgimento delle funzioni ispettive in materia lavoristica, previdenziale e assicurativa, nell'anno 2017 si è provveduto, a cura degli Istituti competenti, all'aggiornamento del personale ispettivo di ruolo dell'INL in materia di vigilanza previdenziale ed assicurativa, con il coinvolgimento di circa 350 unità.

Si segnala, infine, che sono stati conclusi i corsi di formazione realizzati nell'ambito del progetto Valore PA 2016 dell'INPS cui la Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, già Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha aderito con la richiesta di attivazione di uno specifico percorso formativo intitolato "La gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo", volto all'acquisizione della consapevolezza dei rischi propri dell'attività ispettiva e dei segnali di pericolo ad essi connessi e all'apprendimento delle tecniche e delle procedure da seguire in presenza di atti di intimidazione o di violenza. I corsi in discussione hanno interessato un numero complessivo di circa 500 ispettori in servizio presso gli uffici territoriali delle seguenti regioni: Abruzzo, Calabria, Campania, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Molise, Sardegna, Toscana, Umbria e Veneto.

In considerazione dell'ottimo esito della suddetta esperienza formativa, come anticipato al paragrafo 2.3, anche nel 2017 la Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, ha aderito al medesimo progetto bandito dall'INPS al fine di consentire gradualmente a tutti gli ispettori di fruire della medesima formazione, in un'ottica di uniformità di trattamento e di pari opportunità.

In conformità agli obiettivi strategici di cui al B2.3 relativamente al funzionamento degli Uffici, per quanto riguarda la gestione del bilancio e delle risorse finanziarie si segnala in primis che è stato avviato il nuovo sistema di contabilità SICOGE-Enti messo a disposizione dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, con tutte le connesse difficoltà operative derivanti da processi contabili informatici ancora in progress e che a tutt'oggi è in fase di perfezionamento. Nonostante ciò si è provveduto a garantire tutte le risorse economiche necessarie al funzionamento degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro, così come per gli Uffici della sede centrale si è proceduto direttamente a stipulare i contratti utili ad assicurarne il regolare andamento.

Di particolare rilievo è stata l'attività per l'indizione della gara a procedura aperta (gara europea), ai sensi dell'art. 60, comma 1, del D.lgs. n. 50 del 18 aprile 2016, per l'affidamento

dei “servizi di recapito e di gestione della corrispondenza”, nonché l’avvio delle procedure per l’affidamento di un Appalto specifico per la fornitura dei servizi di gestione integrata delle trasferte di lavoro del personale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro sulla base delle necessità dell’Agenzia.

Di rilevante impatto sull’attività dell’Ispettorato è stata inoltre la procedura posta in essere per reperire e quindi acquisire in locazione una sede adeguata per gli Uffici della sede Centrale di Roma dell’INL. Molteplici sono stati gli incontri con l’Agenzia del Demanio finalizzati alla definizione della procedura idonea e all’acquisizione di tutte le necessarie autorizzazioni per pervenire alla stipula del contratto di locazione che ha portato a un risparmio di spesa pari al 15% rispetto ai costi sostenuti in precedenza. Sono state attivate tutte le complesse attività necessarie per l’allestimento della nuova sede (contratti di fornitura elettrica, gare per l’acquisto del mobilio, degli arredi, per le pulizie dei locali, per la sicurezza antincendio, assicurazioni ecc.) che hanno consentito di avviare i trasferimenti del personale nella nuova sede a decorrere dal mese di febbraio 2018.

Altra attività che deve essere evidenziata è quella riguardante la situazione locativa delle sedi territoriali dell’Ispettorato, che ha comportato un complesso lavoro per superare la grave e delicata situazione ereditata dal Ministero con riferimento alle numerosissime occupazioni “*sine titulo*” esistenti. Si è data indicazione a tutte le sedi che si trovavano in tale situazione di attivare con la massima celerità le procedure per i rinnovi dei contratti, laddove possibile, ovvero per il reperimento di nuovi locali idonei ad ospitare le relative sedi. In tal modo è stata risolta la l’occupazione *sine titulo* per 16 sedi territoriali.

In merito alla gestione dei contratti assicurativi (polizze Kasko, infortuni e terzi trasportati) si è provveduto alla predisposizione degli atti per il pagamento dei premi relativi al 2017 e del regolamento di quelli dell’anno 2016 ed è stato assicurato l’aggiornamento continuo del monitoraggio dei relativi dati (chilometri percorsi e sinistri coperti).

Per quanto concerne l’attività derivante da contenziosi giudiziari, si è provveduto, inoltre, a completare l’istruttoria di tutti gli atti concernenti il pagamento delle spese di lite relative a contenziosi in materia di ordinanze ingiunzione e cartelle esattoriali derivanti da attività ispettiva, attraverso la predisposizione di un decreto di impegno sul capitolo 2953 della DGAI per impegnare i fondi concessi in relazione a richieste formulate nel 2016 ma resi disponibili solo nel 2017 e la reiterazione di richieste fondi non accordate dal MEF nel 2016. Sono state registrate n. 540 nuove sentenze. Sono stati predisposti gli atti necessari

all'effettuazione di n. 567 pagamenti di spese di liti in cui l'amministrazione è risultata soccombente in giudizio. Sono state predisposte specifiche istruzioni per gli Uffici territoriali per la definizione della procedura da seguire ai fini del recupero degli importi indebitamente corrisposti dai destinatari di verbali ispettivi, e sono state attivate, nei confronti delle amministrazioni condannate in solido con l'INL, le attività per il recupero delle somme eventualmente anticipate dall'Agenzia. Ai fini del conguaglio fiscale 2017, è stato predisposto l'elenco dei pagamenti di importi corrisposti a titolo di spese legali in favore degli avvocati antistatari, ai quali è stata applicata la ritenuta d'acconto ai sensi del D.P.R. n. 600/1973.

Relativamente agli obiettivi di cui al punto B2.4 sono state impartite, con cadenza settimanale, istruzioni operative agli Ispettorati Territoriali e Interregionali, nella delicata fase di mancato dialogo diretto tra il nuovo sistema informatico di contabilità dell'INL (SICOGE ENTI) ed il sistema informatico dell'Istituto cassiere. Sono state attuate tutte le attività necessarie per gestire nella maniera più efficiente possibile il passaggio dei pagamenti delle sedi territoriali e degli stessi uffici centrali dal sistema SICOGE ENTI alla banca Cassiera, fornendo continua consulenza telefonica alle sedi territoriali nei casi più complessi. Le criticità del nuovo sistema informatico di contabilità SICOGE ENTI, che sono emerse in fase di utilizzazione del programma, sono state risolte predisponendo frequenti incontri con la società fornitrice SOGEI e con i referenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Inoltre l'ufficio preposto si è occupato dell'accettazione/rifiuto delle fatture sul sistema SICOGE provvedendo alla emissione degli OIL ed ai pagamenti di competenza della sede centrale.

Si è provveduto altresì al versamento delle ritenute fiscali e previdenziali ed alla regolarizzazione dei sospesi sulla banca cassiera.

Per quanto attiene la gestione delle entrate, sono state svolte le seguenti attività: istruttoria e predisposizione degli atti e provvedimenti contabili finalizzati alla determinazione delle entrate dell'Ispettorato; predisposizione degli ordini di incasso tramite l'applicativo SICOGE/ENTI (Sistema di Contabilità Gestionale Finanziaria per gli Enti pubblici); rapporti con l'Istituto cassiere in merito alle procedure di entrata delle risorse finanziarie dai diversi contratti attivi in essere presso gli Uffici della sede centrale dell'INL e delle sedi territoriali; entrate relative a spese di lite vittoriose a seguito delle ordinanze-ingiunzione notificate dagli ispettorati territoriali e riscossioni da parte dell'Agenzia Entrate-Riscossioni attraverso il portale MONITOR ENTI per la regolarizzazione tramite reversale delle stesse; segnalazione degli storni di spesa non andati a buon fine.

Sono stati effettuati adempimenti relativi alla corresponsione del trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale per le attività non in avalimento al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In particolare a seguito dell'inserimento sul sistema NOIPA dei dati stipendiali del personale in forza all'Ispettorato Nazionale, è stato curato il trasferimento dei relativi OIL all'Istituto cassiere.

In linea con la programmazione degli acquisti di beni e servizi per le strutture dell'INL, sono state predisposte le determine a contrarre, i bandi e gli atti di gara, con la stipulazione dei contratti per l'acquisto di beni e servizi adottando poi tutti gli atti previsti in applicazione delle clausole contrattuali pattuite con i fornitori.

Per quanto concerne gli obiettivi legati al punto B2.5 la competente direzione ha promosso le necessarie iniziative, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, volte a superare l'attuale regime di avalimento, mettendo a punto, in collaborazione con i competenti uffici del Ministero dell'Economia e Finanze, l'adozione del nuovo sistema informatico di contabilità, al fine di permettere una propria gestione della contabilità e la redazione del bilancio. Particolare attenzione è stata riservata all'implementazione degli applicativi informatici a servizio dell'attività ispettiva, con particolare riferimento alla rendicontazione statistica, in modo da garantire l'acquisizione di dati attendibili, aggiornati e di qualità e di meglio orientare l'attività di vigilanza verso i fenomeni più allarmanti e significativi.

Si è richiesto al Ministero, anche in vista della verifica finale dei risultati conseguiti nell'intero 2017, di provvedere, in virtù del regime di avalimento, per il tramite della competente Direzione generale dei sistemi informativi, alla predisposizione di un apposito applicativo, da realizzare sulla intranet dell'INL, necessario al tempestivo monitoraggio degli obiettivi del Piano della Performance assegnati alle diverse strutture dell'Agenzia, consentendo così, alla Direzione Centrale Risorse Umane, di gestire telematicamente la verifica dei risultati inseriti a sistema da tutti gli Uffici territoriali, secondo le scadenze dettate dall'Agenzia in ragione dei tempi di elaborazione dei risultati della vigilanza e della effettiva disponibilità di personale da adibire alle suddette attività. Posto che il Ministero provvederà nel corso dell'anno 2018, per l'anno 2017 si è dovuto fare a meno di strumenti informatici.

Si precisa, inoltre, che, sempre in ragione dell'avalimento e nelle more della creazione di un proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, per l'anno 2017 l'INL ha utilizzato quello in uso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con riferimento, infine, agli obiettivi trasversali **A1.1 e B1.1** le due Direzioni centrali hanno fornito il proprio contributo ponendo in essere, per la parte di competenza, tutte le attività propedeutiche agli adempimenti relativi all'anticorruzione, alla trasparenza e alle pari opportunità, garantendo la realizzazione degli stessi.

In particolare, per quanto attiene all'attività di prevenzione della corruzione e la trasparenza, si evidenzia preliminarmente che, in base ad apposita disposizione del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, art. 2, comma 5, è stato individuato, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il Capo dell'Ispettorato, la cui nomina è stata trasmessa all'ANAC. L'attività del Responsabile della prevenzione è stata affiancata dai dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio, in qualità di referenti territoriali.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate hanno rappresentato il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli Uffici e del Responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up in sede di formulazione delle proposte e top-down per la successiva fase di verifica ed applicazione.

Il ruolo di impulso e coordinamento del RPC si è concretizzato, nel periodo di riferimento, in una capillare attività di promozione dei valori che sottendono alla lotta alla corruzione e per la prevenzione del rischio nello svolgimento della delicata attività ispettiva e delle attività di supporto. Al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività istituzionali il RPC ha costantemente assicurato un'attività di stimolo e di interlocuzione sia con gli uffici interni che con gli enti e soggetti esterni, confrontandosi sulle tematiche di settore con le autorità ed istituzioni competenti (es. ANAC, OIV), tale da sopperire all'assenza dell'Ufficio di Staff non ancora costituito nell'anno 2017.

Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione ed i referenti territoriali adottate hanno garantito un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per l'esercizio della funzione, le cui risultanze sono state evidenziate, tra l'altro, nella prevista Relazione annuale di monitoraggio sul Piano elaborata a cura del Responsabile e pubblicata sul sito istituzionale.

Con delibera CdA n. 3 del 13 marzo 2017, è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2017-2019 (PTPCT), successivamente pubblicato sul sito istituzionale INL, nella sezione dedicata "Amministrazione trasparente".

Nell'ambito del suddetto Piano, sono stati individuati gli obblighi e le misure di trasparenza e di pubblicità (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), ed i profili di integrità e prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190), da attuare da parte di questo Ispettorato nel periodo di riferimento 2017-2019, anche alla luce delle direttive emanate dall'Autorità nazionale dell'anticorruzione e delle indicazioni ivi contenute.

Nell'elaborazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, questa Amministrazione ha provveduto ad una ricognizione della mappatura dei rischi già adottata dagli uffici territoriali e dalle strutture centrali- DG P.I.O.B. e della DG A.I. - del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, procedendo al necessario adeguamento della stessa alla nuova struttura.

Successivamente il Capo dell'Ispettorato, tenuto conto del modello di tabella analisi dei rischi corruttivi sub Allegato 5 al Piano nazionale anticorruzione approvato con deliberazione A.N.A.C. dell'11 settembre 2013, aggiornato con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, e ritenuto opportuno apportare allo stesso alcune modifiche atte a renderlo più aderente alle attività di competenza dell'INL e al proprio assetto organizzativo, ha adottato con decreto n. 25 del 3 ottobre 2017, la rinnovata tabella di analisi e valutazione dei rischi corruttivi ad uso di questa Amministrazione.

Conseguentemente, le Direzioni centrali e gli Ispettorati Interregionali, su precipua richiesta del RPCT, hanno offerto il loro contributo ai fini della elaborazione di una nuova mappatura rischi, già predisposta per essere adottata in occasione dell'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per l'anno 2018.

Nel corso dell'anno questo INL ha, inoltre, adempiuto a tutti gli oneri volti a dare attuazione ai previsti obblighi di trasparenza e pubblicità, anche al fine di garantire agli stakeholders ed ai cittadini "accessibilità" alle informazioni che riguardano l'organizzazione e le attività da essa svolte e dunque favorire il controllo diffuso sull'operato e sull'impiego delle risorse pubbliche, in linea con le nuove disposizioni normative in materia di trasparenza.

Nel rispetto di quanto previsto dall' art. 54 bis D.lgs 165/2001, si è provveduto a rendere disponibile sul sito web istituzionale dell'INL alla sezione "Amministrazione trasparente" – "Altri contenuti" - "Prevenzione della corruzione" il modello per la trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, in precedenza accessibile dal sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel rammentare che la gestione delle suddette segnalazioni comporta il

rispetto di particolari obblighi di riservatezza per tutti i soggetti incaricati del trattamento dei dati personali, in essa coinvolti, si rappresenta che a tutt'oggi è in uso la piattaforma informatica predisposta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che, in ogni caso, non risultano pervenute nell'anno 2017 istanze pertinenti alla casella dedicata "Segnalazione illeciti anticorruzione INL".

Si rileva, inoltre, che nell'anno 2017 si è proceduto alla rilevazione dei fabbisogni formativi ed al conseguente avvio della formazione sui temi della trasparenza ed anticorruzione rivolta ai dirigenti territoriali, ai coordinatori dell'area vigilanza ed al personale ispettivo ed amministrativo impiegato sul territorio, come già ampiamente illustrato.

In materia di pari opportunità per quanto concerne gli uffici dell'Ispettorato si registra una presenza femminile sensibilmente superiore a quella maschile. Non essendo peraltro risultate criticità in materia di discriminazioni di genere, non si sono rese necessarie azioni positive per la promozione delle pari opportunità all'interno degli uffici dell'INL. Compatibilmente con le esigenze di servizio, sono state favorite adeguate misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto concerne, più in generale, la normativa specifica in materia, nell'ambito delle varie questioni oggetto di studio è da evidenziare l'attenzione posta ai procedimenti di competenza degli Uffici territoriali relativamente alle norme di tutela delle lavoratrici madri/lavoratori padri, per i quali è stata garantita la fattiva prosecuzione del rapporto di collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Gli obiettivi operativi relativi all'anno 2017, fissati nelle [direttive di I](#) e [II livello](#) e assegnati ai Direttori centrali e ai Dirigenti di II fascia titolari degli Uffici in cui si articola la Direzione centrale ed i relativi target di valutazione della performance, risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (Allegati B2 e C1).

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

livello centrale. Gli obiettivi operativi annualità 2017 conferiti ai dirigenti di II fascia degli Uffici interregionali ed i relativi target di valutazione della performance risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (Allegato C2).

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

Gli obiettivi operativi annualità 2017 conferiti ai dirigenti di II fascia degli Ispettorati territoriali ed i relativi target di valutazione della performance risultano puntualmente illustrati nelle specifiche Schede obiettivo (Allegato C3).

Con riferimento agli obiettivi operativi legati all'attività di vigilanza, si evidenzia in primo luogo che i controlli effettuati hanno garantito il pieno raggiungimento dell'obiettivo stabilito dalla Convenzione per il triennio 2017/2019 sottoscritta in data 28 agosto 2017 con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (155.000 ispezioni), grazie allo svolgimento di più di 180.000 controlli di cui oltre 160.000 specificatamente finalizzati alla verifica della regolarità dei rapporti di lavoro.

Anche il target dell'effettuazione di almeno 3 Campagne di vigilanza straordinaria è stato pienamente centrato, dal momento che la Direzione centrale competente ha attivato e coordinato gli Uffici territoriali nella realizzazione di 7 operazioni straordinarie.

Dagli accertamenti conclusi entro l'anno di riferimento sono risultate n. 103.498 aziende irregolari che hanno evidenziato un tasso di irregolarità pari al 65%; pertanto, circa due aziende su tre sono state trovate in una situazione di irregolarità. Inoltre, il numero dei lavoratori irregolari, pari a n. 252.659, ha presentato un consistente incremento, pari a + 36% rispetto al dato del 2016. Gli accertamenti finalizzati al contrasto del lavoro sommerso hanno portato, altresì, alla individuazione di n. 48.073 lavoratori in "nero" e cioè un lavoratore in nero ogni 2 aziende irregolari. L'ammontare dei contributi e premi evasi complessivamente recuperati è stato pari a ad € 1.100.099.932, in linea con l'anno precedente. In occasione dei suddetti accertamenti, inoltre, sono stati adottati n. 6.936 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale (ex art. 14 del D.lgs. n. 81/2008, modificato dall'art. 11 del D.lgs. n. 106/2009), la quasi totalità dei quali – n. 6.098 casi (pari a circa il 88%) – sono stati revocati a seguito della regolarizzazione degli illeciti riscontrati e del pagamento dell'importo previsto, per un ammontare complessivo di oltre € 5.880.000.

Inoltre, il totale degli importi sanzionatori introitati nell'anno a seguito di verbali adottati dagli ispettori dell'INL è risultato pari ad € 75.000.926.

I risultati ispettivi dell'anno 2017 sono risultati sostanzialmente analoghi, se non migliori per alcuni aspetti, a quelli del precedente anno.

Risultato ancor più significativo se si tiene conto delle difficoltà operative emerse a seguito dell'accorpamento delle funzioni ispettive (cfr. paragrafo 2.4), nonché della necessaria attivazione di numerose iniziative formative che hanno impegnato tutto il personale degli Istituti sulle tematiche legate allo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria e al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, distraendo evidentemente risorse per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

Si evidenzia inoltre che nel corso del 2017 in agricoltura sono state effettuate n. 7.265 ispezioni. Sono stati accertati n. 5.222 lavoratori irregolari, di cui n. 3.549 in "nero", con un tasso di irregolarità superiore al 50%.

Particolarmente significativi sono stati i risultati concernenti l'attività di polizia giudiziaria, finalizzata all'individuazione del "reato di caporalato". In particolare si segnala il deferimento di n. 94 persone all'Autorità Giudiziaria, delle quali n. 31 in stato di arresto, con la conseguente individuazione di n. 387 lavoratori vittime di sfruttamento.

In relazione al fenomeno delle esternalizzazioni fittizie, l'accertamento di tali fattispecie illecite ha coinvolto, nel corso dell'anno, complessivamente n. 9.895 lavoratori.

Per quanto concerne le cooperative di lavoro, su un totale di n. 3.317 cooperative ispezionate, n. 1.826 sono risultate irregolari (pari a circa il 55% delle cooperative ispezionate). È emerso, inoltre, un numero di lavoratori irregolari pari a n. 16.838, di cui n. 1.444 totalmente "in nero". Sono stati recuperati contributi e premi evasi per un imponibile accertato di € 53.294.927 e sono state emanate n. 2.856 diffide accertative ex art. 12 del D.lgs. n. 124/2004.

La vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza nei settori di competenza dell'INL (principalmente edilizia) ha interessato n. 22.611 aziende, nei confronti delle quali sono state contestate n. 36.263 violazioni prevenzionistiche, di cui 28.364 penali e 7.899 amministrative. Per quanto riguarda il tasso di irregolarità delle aziende ispezionate, lo stesso si è attestato al 77,09% con un numero di aziende irregolari pari n. 17.580 a fronte di n. 22.805 accertamenti definiti.

Sempre nell'anno 2017, si è provveduto a redigere il "Rapporto annuale sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale – anno 2016" e, anche alla luce dei risultati

riscontrati, il “Documento di programmazione dell’attività di vigilanza per l’anno 2018”. A tal fine sono state effettuate n. 10 riunioni con i direttori interregionali e i rappresentanti degli Uffici territoriali e n. 6 incontri con i membri del Gruppo INFO-Vigilanza (riguardanti, questi ultimi, questioni strettamente connesse al monitoraggio e all’implementazione dei sistemi informatici di rilevazione dei dati ai fini di una futura integrazione con gli applicativi in uso presso INPS e INAIL e presso i Nuclei e i Gruppi CC per la Tutela del Lavoro), oltre a numerose riunioni organizzate tra i membri del suddetto Gruppo INFO-Vigilanza e la Direzione generale dei sistemi informativi, del monitoraggio dati e della comunicazione del MLPS e con le società fornitrici dalla stessa selezionate per la conduzione e l’implementazione dei sistemi in uso presso le strutture dell’INL.

Si è provveduto altresì a dare esecuzione alle normative specifiche che disciplinano la gestione del “ciclo della performance”, nonché quelle relative alla trasparenza, all’integrità e alla prevenzione della corruzione, nonché alla promozione delle pari opportunità.

3.4. Obiettivi individuali

Gli obiettivi operativi sono stati tradotti in obiettivi individuali assegnati a tutto il personale INL mediante la consegna a ciascun dipendente di un Piano individuale di lavoro. Ciascun dirigente ha provveduto alla redazione e alla consegna dei piani individuali dei dipendenti facenti capo al proprio Ufficio, con la descrizione delle attività assegnate e, in relazione a queste, dei compiti affidati per il raggiungimento dei risultati da conseguire. Sulla base di questi ultimi avviene la valutazione del personale.

Il processo di valutazione della performance individuale per l’anno 2017 risulta ancora in corso alla data di predisposizione di questa Relazione. Tuttavia dal monitoraggio effettuato e dai dati pervenuti dagli Uffici centrali e territoriali, attraverso la compilazione di apposite schede predisposte, nelle quali vengono annotati i risultati raggiunti in merito agli obiettivi assegnati ai singoli uffici e ai rispettivi dirigenti, emerge una situazione ampiamente positiva con una diffusa tendenza al raggiungimento del 100% dei target prefissati in sede di definizione del Piano della performance 2017-2019.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Con Delibera n. 3/2018 del 27 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione dell'INL ha approvato il bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario 2017, predisposto in conformità al Regolamento di contabilità dell'Ente ed alla normativa vigente in materia (D.P.R. n. 97/2003). Il rendiconto è accompagnato da una relazione sull'andamento della gestione nel suo complesso, recante l'indicazione dei costi sostenuti ed i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi del documento programmatico. Al suo interno, è inserito il prospetto riepilogativo di seguito riportato, nel quale viene riassunta la spesa classificata in base alle missioni ed ai

Ispettorato Nazionale del Lavoro			
PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI			
		RENDICONTO 2017	
		Competenza	Cassa
Missione 026 - Politiche per il lavoro			
	026.001 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo		
	Totale Programma 026.001		
	026.002 Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	38.145.510,38	33.353.367,93
	Totale Programma 026.002	38.145.510,38	33.353.367,93
	026.003 Servizi territoriali per il lavoro	252.683.506,66	229.099.862,81
	Totale Programma 026.003	252.683.506,66	229.099.862,81
	026.004 Sistemi informativi per il lavoro e servizi di comunicazione istituzionale in materia di politiche sociali		
	Totale Programma 026.004		
	Totale Missione 026	290.829.017,04	262.453.230,74
Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche			
	032.001 Indirizzo politico		
	Totale Programma 032.001		
	032.002 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	1.253.481,47	1.236.946,47
	Totale Programma 032.002	1.253.481,47	1.236.946,47
	Totale Missione 032	1.253.481,47	1.236.946,47
Missione 033 - Fondi da ripartire			
	033.001 Fondi da assegnare		
	Totale Programma 033.001		
	Totale Missione 033		
Missione 099- Servizi per conto terzi e partite di giro			
	099.001 Servizi per conto terzi e partite di giro		
	Totale Programma 099.001		
	Totale Missione 099		
	TOTALE GENERALE MISSIONI	292.082.498,51	263.690.177,21

programmi individuati, in applicazione delle prescrizioni contenute nel D.P.C.M. 12 dicembre

2012 e delle indicazioni di cui alla Circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 23 maggio 2013.

In allegato al bilancio consuntivo 2017, non figura la prevista integrazione del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio di cui all'art. 19 D.lgs. 91/2011, con le risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti, in quanto tale Piano, deputato ad illustrare il contenuto di ciascun programma di spesa, ad esporre informazioni sintetiche sui principali obiettivi da realizzare con riferimento agli stessi programmi del bilancio per il triennio della programmazione finanziaria, nonché ad enunciare gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi, non è stato inserito tra i documenti allegati al bilancio di previsione del 2017.

Al riguardo, si fa peraltro notare che, all'atto di redazione del bilancio preventivo del primo anno di operatività dell'Ente, non risultava ancora sottoscritta la Convenzione con il Ministro prevista dall'art 2, comma 1 del decreto istitutivo per la definizione degli obiettivi attribuibili al direttore INL e che detto bilancio è stato elaborato sulla base degli stanziamenti previsti dal disegno di legge di bilancio dello Stato per l'anno 2017 sui pertinenti capitoli di trasferimento risorse all'INL del Segretariato Generale del Ministero, nonché in relazione ai dati contabili forniti dal Ministero di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze con un primo decreto -alla data in via di perfezionamento- di individuazione dei fondi necessari per il funzionamento INL, con l'impossibilità di correlare le risorse assegnate a specifici obiettivi strategici.

Come ampiamente illustrato nella precedente sezione, per gli obiettivi da realizzare nel 2017 ai fini del Piano della performance 2017-2019, si è fatto riferimento a quanto indicato nel testo predisposto per la citata Convenzione, di fatto formalizzata solo in data 28 agosto 2017, successivamente all'adozione del Piano stesso.

Quanto agli indicatori ed alla valutazione dei risultati conseguiti per l'annualità 2017, va ricordato, in virtù del regime di avvalimento previsto dall'art. 24 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 per la fase di avvio dell'Ispettorato, l'Ente adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nelle more dell'elaborazione ed adozione di un proprio sistema.

Nell'anno di avvio della propria attività l'ispettorato non ha chiaramente potuto attuare i processi di analisi e valutazione della spesa ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 123/2011, cui potrà dar

luogo solo quando avrà raggiunto la piena operatività, al termine del periodo di transizione dalle strutture ministeriali, e dunque a decorrere dall'anno 2019.

Allo stesso modo, per il primo anno di attività dell'Agenzia, non sono evidenziabili risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza, come previsto dall'art. 27, comma 1 del Decreto 123/2011.

In generale, con riferimento alle previste misure di contenimento della spesa pubblica, trattandosi di Ente di nuova istituzione, non può farsi riferimento ad uno storico di spesa e come espressamente evidenziato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, per situazioni analoghe, "occorre prendere a riferimento i dati contabili del primo anno di piena operatività, come risultanti dal bilancio consuntivo approvato", che coinciderà con la predetta annualità 2019, quando sarà perfettamente definita l'organizzazione degli uffici, con l'allestimento delle nuove strutture della sede centrale e l'ammodernamento delle sedi territoriali, e verranno utilizzate le risorse finanziarie in modo da garantire la piena funzionalità e migliorare l'efficienza del servizio.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il tema delle pari opportunità rappresenta un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione, quale elemento trasversale orientato a modificare il funzionamento organizzativo.

La gestione delle pari opportunità, quindi, non intende rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l'incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate.

Per l'anno 2017 l'INL, nelle more dell'adozione di un proprio Piano triennale di azioni positive ed in ragione del vigente regime di avvalimento, si è fatto riferimento al corrispondente piano adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il triennio 2016-2018, relativo alla cessata Direzione generale per l'Attività Ispettiva e alle strutture territoriali, oggi passate all'INL.

Al riguardo, quindi, in continuità con gli anni passati, l'INL ha garantito la massima collaborazione delle proprie strutture centrali e territoriali con la Consigliera nazionale e con la

rete della Consigliera delle pari opportunità, ai fini dello svolgimento dei propri compiti istituzionali.

A livello organizzativo, si evidenzia un equilibrio di genere tra i dirigenti attualmente in carica a livello territoriale e, nel complesso, una presenza femminile sensibilmente superiore a quella maschile tra il personale in servizio, dal momento che, in base ai dati rilevati al 31 dicembre 2017, con riferimento all'intero organico presente presso le strutture, centrali e periferiche dell'Agenzia, si registra una netta prevalenza della componente femminile (pari al 63,55% del totale).

Non essendo peraltro emerse ipotesi di discriminazioni di genere, non si sono rese necessarie specifiche azioni positive per la promozione delle pari opportunità all'interno degli uffici dell'INL.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, peraltro, sono sempre state favorite adeguate misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto concerne, più in generale, la normativa specifica in materia, si evidenzia la costante attenzione riservata ai procedimenti di competenza degli Uffici territoriali relativamente alle norme di tutela delle lavoratrici madri/lavoratori padri, per i quali è garantita la fattiva prosecuzione del rapporto di collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità.

A tal fine, è stato assicurato il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, con la predisposizione della relativa relazione annuale per la precedente annualità 2016, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità.

Le attività poste in essere e i relativi dati emersi nel 2017 costituiranno, in continuità con la pregressa esperienza, la necessaria base di partenza per la prevista pianificazione delle future azioni positive di questo ispettorato.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il presente documento, ultimo atto del ciclo della performance, è stato redatto secondo quanto definito dalle linee guida fornite dalla CIVIT con Delibera n. 5/2012, con la precipua

finalità di offrire all'esterno una chiave di lettura chiara e intellegibile sull'attività svolta dall'Ispettorato e sui risultati dallo stesso raggiunti nell'anno 2017.

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

In questo paragrafo, viene rappresentato il processo seguito per la redazione della relazione, le fasi e i soggetti intervenuti nello stesso e i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della presente relazione è stato coordinato e definito dall'Ufficio di Staff del Capo dell'Ispettorato, previo coinvolgimento degli Uffici delle due Direzioni Centrali e delle sedi territoriali.

Fondamentalmente, il processo si è svolto attraverso tre fasi, la prima delle quali corrispondente al monitoraggio annuale della performance relativa agli obiettivi definiti in direttiva di I° e di II° livello ed alla acquisizione dei relativi dati forniti dagli uffici.

Nella successiva fase, sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, l'Ufficio di Staff ha provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2017, individuando le informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni in termini di risultati raggiunti e scostamenti. Ultima fase del processo è stata la redazione del documento finale da parte del citato Ufficio, di diretta collaborazione del Capo dell'Ispettorato, sotto la guida e con la supervisione di quest'ultimo.

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

La predisposizione della relazione sulla performance per il primo anno di attività dell'Ispettorato ha rappresentato un importante momento di riflessione, aumentando anche per tal via il livello di consapevolezza sui punti di forza e sulle debolezze del ciclo della performance e il livello di conseguente responsabilizzazione dell'amministrazione.

Il notevole impegno profuso dall'Ispettorato nel percorso intrapreso per rendere effettiva la propria piena operatività ha notevolmente improntato di sé il ciclo di gestione della performance dell'anno 2017.

Indubbio punto di forza dell'intero ciclo si è rivelato il coordinamento tra i vari soggetti coinvolti all'interno della struttura ed il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative dell'amministrazione, incluse le articolazioni territoriali.

Parimenti fondamentali si sono dimostrate la completezza delle indicazioni fornite dalle stesse e delle informazioni raccolte, la trasparenza e l'*accountability* del processo.

Prezioso si è rivelato il contributo e il supporto costantemente assicurato dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che, a norma dell'art. 8 dello Statuto approvato con D.P.R. 109 del 26 maggio 2016, svolge le sue funzioni anche per l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Permangono, d'altra parte, alcune difficoltà nella corretta individuazione sia degli indicatori e relativi target da collegare ai vari obiettivi che del grado di raggiungimento di alcuni target.

Criticità che saranno tenute in considerazione e che si conta di poter superare attraverso la programmata elaborazione ed adozione del sistema di misurazione e di valutazione della performance ad uso dell'Ispettorato, che dovrà apportare i relativi correttivi e dimostrarsi coerente con le più recenti metodologie individuate in materia di pianificazione e di programmazione strategica.



Ispettorato Nazionale del Lavoro

Piazza della Repubblica, 59

00185 – ROMA

UfficioStaffINL@ispettorato.gov.it