



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2017-2019



INDICE

- 1. ISTITUZIONE E ASSETTO ORGANIZZATIVO**
- 2. DOTAZIONE ORGANICA**
- 3. FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2017-2019**



1. ISTITUZIONE ED ASSETTO ORGANIZZATIVO

Al fine di rendere più efficiente l'attività ispettiva dell'INL, la L. 183/2014 all'articolo 1, comma 7, ha delegato il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, uno o più decreti legislativi nel rispetto dei principi e criteri direttivi che il medesimo articolo individua.

In particolare la lettera l) del richiamato articolo 1, comma 7, ha previsto tra i predetti criteri, la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva attraverso misure di coordinamento ovvero con l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 300 del 30 luglio 1999, di un Agenzia unica per le ispezioni del lavoro tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

In attuazione di tale previsione è stato emanato il D.-Lgs. 23 settembre 2015, n. 149 che ha istituito la richiamata Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata "Ispettorato nazionale del lavoro", di seguito denominato Ispettorato, che ha integrato, appunto, i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

L'Ispettorato, il cui relativo statuto è stato adottato con DPCM 26 maggio 2016, n. 109, ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile ed 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, svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Inps e dall'Inail.

Con DPCM 23 febbraio 2016 recante "*Disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'agenzia unica per le ispezioni*



del lavoro” sono state definite le funzioni e la struttura organizzativa dell’Ispettorato nazionale del lavoro che vede quali organi di vertice il direttore, alle cui dirette dipendenze è assegnato un ufficio di staff di funzione dirigenziale di livello non generale, il Consiglio di amministrazione ed il Collegio dei revisori e, a livello centrale, come strutture di vertice la Direzione Centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e la Direzione Centrale risorse umane, bilancio e affari generali per le quali sono previsti posti di funzione dirigenziale di livello generale e articolate, rispettivamente, in 4 e in 5 unità organizzative denominate “Uffici”.

A livello territoriale, l’Ispettorato si articola in n. 4 Uffici interregionali denominati *Ispettorati interregionali del lavoro*, aventi sede nelle città di Milano, Venezia, Roma e Napoli, che esercitano le competenze già assegnate alle direzioni interregionali del lavoro, e n. 74 Uffici territoriali denominati *Ispettorati territoriali del lavoro* che esercitano le competenze già assegnate alle direzioni territoriali del lavoro.

Il richiamato DPCM 23.2.2016 ha demandato a successivi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, oltre all’individuazione della data di inizio dell’operatività dell’Ispettorato e della contestuale cessazione dell’attività della Direzione Generale per l’attività ispettiva e delle direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche il trasferimento del personale e delle risorse finanziarie destinate al trattamento retributivo complessivo del medesimo personale.

A decorrere dalla stessa data di inizio dell’operatività dell’Ispettorato, il personale ispettivo già appartenente all’Inps e all’Inail, è stato inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore. Inoltre è stato demandato a successivi decreti il trasferimento all’Ispettorato, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall’Inps e dall’Inail, delle risorse finanziarie disponibili, a legislazione vigente, e delle risorse strumentali.

In particolare, con il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze del 28.12.2016, registrato alla Corte dei Conti il 10 marzo 2017 al n. 236, è stata fissata al 1° gennaio 2017 la data di inizio dell’operatività dell’Ispettorato ed è stato altresì disposto il trasferimento di un primo contingente di risorse umane, finanziarie e strumentali nonché del personale dirigenziale e non dirigenziale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all’Ispettorato. Trasferimento successivamente completato, per quanto



concerne il personale, con il Decreto dell'1.8.2017 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Il DPCM 23.2.2016 ha, inoltre, previsto, all'articolo 24, comma 2, attraverso la sottoscrizione di appositi Accordi o Protocolli d'intesa, la possibilità di disciplinare le modalità di avvalimento del personale in forza presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'Ispettorato del Lavoro al fine di garantire sia l'avvio e la piena operatività dello stesso sia il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa del Ministero.

A tal fine, un primo Protocollo d'intesa è stato sottoscritto il 14.9.2016 e, successivamente, il 28.8.2017, un ulteriore Protocollo d'intesa per il mutato contesto organizzativo di riferimento originato dall'intervenuto trasferimento del personale di cui al DI 28.12.2016. Il protocollo d'intesa del 28.8.2017 è stato sottoscritto tra le medesime parti, per disciplinare, tra l'altro, le concrete modalità di gestione del contingente di personale trasferito all'Ispettorato che continua ad operare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in regime di avvalimento ed i relativi oneri.

2. DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Ispettorato è stata inizialmente fissata con il citato DPCM 23.2.2016 per un contingente complessivo di n. 6046 unità di cui n. 5956 da imputare alle aree funzionali.

Detto contingente è stato rivisto dal Decreto Direttoriale n. 22 del 4 settembre 2017 che, in attuazione della previsione contenuta nell'articolo 6, comma 2, del citato D. Lgs. n. 149/2015, nonché di quella contenuta nell'articolo 9, comma 2, del DPCM 23.2.2016, ha provveduto alla riduzione della dotazione organica in misura corrispondente alle cessazioni del personale delle aree funzionali appartenenti ai profili amministrativi provenienti dalle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, intervenute successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo DPCM 23.2.2016 e fino al 31.12.2016.

In particolare, per quanto concerne il personale appartenente alle aree funzionali il contingente è stato quantificato in complessive n. 5.877 unità.



Il richiamato articolo 9, comma 3, del DPCM 23.2.2016 ha, altresì, disposto che l'iniziale dotazione organica, di cui a detto DPCM, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo del personale ispettivo dell'Inps e dell'Inail, ogni tre anni a decorrere dal 2017, venga incrementata di un numero di posti nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di *turn over* del personale previa assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dei predetti Istituti ai sensi dell'articolo 6, co. 3, del D. Lgs. n. 149/2015, risorse che, allo stato attuale, non risultano essere state assegnate.

La ripartizione della dotazione organica complessiva nell'ambito delle aree funzionali e profili professionali nonché tra le strutture Centrali di vertice, gli Ispettorati interregionali e territoriali, ai sensi del successivo comma 4 dell'articolo 9 del DPCM 23.2.2016, è determinata dal Direttore, previo parere del Consiglio di Amministrazione e sentite le Organizzazioni sindacali.

3. PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2017-2019

Le funzioni e le attribuzioni dell'Ispettorato come declinate sia dall'articolo 2 del D. Lgs. 149/2015, sia dal DPCM 23.2.2016 riguardano, fondamentalmente, l'esercizio ed il coordinamento su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, di contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché di legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali, dell'esposizione al rischio nelle malattie professionali. Inoltre, detto Ispettorato svolge attività di prevenzione e promozione della legalità finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare, ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs n. 124/2004, e svolge, a tale scopo, anche attività di studio, analisi e mappatura dei rischi al fine di orientare l'attività di vigilanza.

Tenuto conto della *mission* istituzionale e del particolare ed attuale contesto di crisi economica ed occupazionale, è richiesto all'Amministrazione un rilevante



impegno nell'espletamento delle diverse funzioni, una tensione continua per l'implementazione di azioni concrete per la promozione dello sviluppo del mercato del lavoro e dell'occupazione regolare per le quali l'esercizio della vigilanza da parte dei servizi ispettivi rappresenta un'attività prioritaria e strategica.

Pertanto, l'individuazione del fabbisogno di risorse umane ha dovuto necessariamente fare i conti con l'esigenza ineludibile di rafforzamento dei profili professionali da destinare all'azione di vigilanza in materia di tutela e sicurezza del lavoro ed altresì con la stringente esigenza di fronteggiare la carenza di figure dirigenziali tale da ripercuotersi negativamente sulla ottimale funzionalità degli Uffici stessi. A tale carenza, l'Amministrazione ha cercato di ovviare attraverso il ricorso a soluzioni contingenti quali l'attribuzione di un elevato numero di incarichi *ad interim*.

Sulla base del delineato quadro di riferimento ed in risposta alle esigenze che il medesimo esprime, questa Amministrazione ha cercato di sviluppare il Piano contenente l'individuazione del fabbisogno di personale nel triennio 2017/2019 afferente sia le aree funzionali che l'area dirigenziale di seconda fascia.

Un piano elaborato, tenuto conto dei condizionamenti derivanti dai vincoli normativi e finanziari vigenti, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi istituzionali nel rispetto pur sempre dei principi informatori dell'attività amministrativa, nonché allo scopo non solo di valorizzare il patrimonio di risorse umane esistente, attraverso iniziative mirate di formazione che possano consentire il miglior utilizzo delle professionalità, ma anche, in particolare, allo scopo di procedere al suo potenziamento tramite procedure di mobilità e di assunzione.

In altri termini, l'amministrazione, per il raggiungimento di questi obiettivi, ha predisposto un programma volto, tendenzialmente, sia all'accrescimento delle competenze professionali, tenuto conto della particolare rilevanza delle attività esercitate e degli effetti che le medesime attività esplicano nell'ambito del contesto socio economico di riferimento, sia all'immissione di nuove risorse.

A tale ultimo riguardo, per il soddisfacimento delle esigenze di fabbisogno di risorse umane nel rispetto dei vincoli normativi esistenti in maniera tale da garantirne anche la sostenibilità finanziaria, si è attentamente verificato il regime assunzionale vigente ed in conformità allo stesso è stata presentata una richiesta di autorizzazione alle assunzioni per l'anno 2017, in attuazione dell'art. 3, co. 1 D.L. n. 90/2014



convertito nella Legge n. 114 dell'11 agosto 201 e successive modificazioni e integrazioni e dell'articolo 1, co. 227 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

L'autorizzazione richiesta è stata concessa con il DPCM 10.10.2017 ed ha riguardato:

- n. 3 unità di personale dirigenziale di seconda fascia di cui n. 1 unità da reclutare mediante corso concorso SNA tenuto conto della previsione di cui all'art. 1, co. 216, della L. 28 dicembre 2015 n. 208, che prevede nel triennio 2016/2018 per le PA la facoltà di assumere n. 50 dirigenti mediante apposita procedura selettiva gestita dalla SNA, n. 2 da reclutare attingendo alle graduatorie di merito di concorsi pubblici banditi da altre amministrazioni;
- n. 19 unità di personale appartenente all'area funzionale terza con profilo professionale di ispettore del lavoro, da reclutare anch'esse avvalendosi di graduatorie di concorsi banditi da altre amministrazioni. Tuttavia, tenuto conto dell'esigenza espressa dal competente Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri di ricollocare ulteriori unità di personale appartenente alla Croce rossa Italiana, questa Amministrazione ha fornito la propria disponibilità ad avviare, tramite procedura di mobilità, l'assunzione di n. 2 unità di area terza, profilo amministrativo.

In relazione, invece, alle risorse finanziarie disponibili per procedere alle assunzioni relative agli anni 2018 e 2019, si è provveduto, sulla base delle cessazioni avvenute e delle previsioni di cessazioni future, tenuto conto delle percentuali di *turn over* consentite dalla normativa vigente sopra richiamata a stimare, sia con riferimento al trattamento fondamentale che al trattamento accessorio, il relativo ammontare, che ad oggi risulta, per l'anno 2018, pari a € 350.779,13 per l'area dirigenziale e ad €1.015.011,89 per l'area non dirigenziale, mentre per l'anno 2019 risulta essere pari ad € 1.113.534,18 per la sola area non dirigenziale non essendo previste, allo stato attuale, cessazioni di personale con qualifica dirigenziale nell'anno 2018.

Al riguardo, è opportuno rappresentare, altresì, che il calcolo del budget disponibile per le assunzioni degli anni 2018 e 2019 è stato effettuato sulla base delle cessazioni e delle previsioni di cessazioni del solo personale ispettivo dell'INL e non delle cessazioni del personale appartenente all'Inps e all'Inail, rimasto in un apposito ruolo a esaurimento dei predetti istituti, che, tra l'altro, ad oggi, non risultano ancora



comunicate. L'articolo 7, comma 1 del D. Lgs. n. 149/2015 espressamente prevede che le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio del personale ispettivo, già appartenente all'Inps e all'Inail, non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni da parte dell'Inps e dell'Inail previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, co. 3, del medesimo D. Lgs. n. 149/2015 in ordine all'utilizzo dei risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del predetto ruolo ad esaurimento per il già riferito incremento della dotazione organica e della conseguente assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dell'Inps e dell'Inail in relazione al contratto collettivo applicato dall'Ispettorato.