



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 - 2020



INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. COSTITUZIONE E ORGANIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**
- 3. DOTAZIONE ORGANICA**
- 4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2018 - 2020**



1. PREMESSA

Il presente documento (di seguito PTFP) – redatto in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 6 del d. lgs. 165/01 e s.m.i. in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" – rappresenta l'aggiornamento, per gli anni 2018, 2019 e 2020, del piano triennale dei fabbisogni del personale 2017-2019 adottato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con Decreto Direttoriale n. 35 del 27.12.2017.

Il PTFP costituisce, come noto, uno dei principali strumenti con cui le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici al fine di accrescerne l'efficienza, razionalizzare il costo del lavoro pubblico entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica e migliorare l'utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Il combinato disposto del citato art. 6 con il successivo art. 35, co. 4°, del d. lgs. 165/01 e s.m.i., a mente del quale tutte le "*determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate (...) sulla base del piano triennale dei fabbisogni,*" attribuisce, inoltre, a tale ultimo provvedimento la natura di *condicio sine qua non* per ogni eventuale procedura assunzionale di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione.

Il presente piano tiene conto, altresì, delle indicazioni operative di carattere generale fornite dal D.M. 05/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni", ai sensi e per gli effetti dell'art. 6ter del d. lgs. 165/01 e s.m.i.

Ciò premesso appare ora necessario ripercorrere brevemente le varie fasi che hanno condotto alla creazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, operativo dal 1° gennaio 2017.

2. COSTITUZIONE E ORGANIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

A seguito della legge n. 183/2004 recante "Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" (c.d. Jobs Act) e del conseguente riordino del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto attuativo n. 149 del 14 settembre 2015, è stato istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro (di seguito INL), che ha integrato, in un unico soggetto, i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail, con il preciso scopo di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.



L'INL, ai sensi dell'art. 8 legge n. 300/1999, è un'agenzia con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il quale, con apposita convenzione stipulata con il direttore dell'Agenzia, ne definisce gli obiettivi (art. 2, comma 1 del d. lgs n. 149/2015) che monitora periodicamente insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie; è sottoposto al controllo successivo di legittimità e di regolarità da parte della Corte dei Conti.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017 giusto decreto ministeriale 28 dicembre 2016 registrato alla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017 al n. 236, l'Ispettorato nazionale svolge, ai sensi dell'art. 1 d.lgs. n. 149/2015, le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando, coordinando ed esercitando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa.

Per queste attività si avvale del personale ispettivo già in forza presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali transitato nei ruoli dell'INL e del personale ispettivo di INPS e INAIL collocato in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti.

Nell'ambito delle funzioni di vigilanza, l'Agenzia esercita altresì, nei limiti previsti per il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il controllo sul rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e gestisce il contenzioso conseguente i provvedimenti ispettivi adottati in ambito giuslavoristico e di legislazione sociale.

A tal fine si avvale, in attività aderenti al relativo profilo professionale, anche del personale dell'Arma dei carabinieri, in considerazione delle sue specifiche peculiarità operative.

L'INL presidia le ulteriori funzioni già esercitate dagli uffici territoriali del Dicastero del Lavoro e delle Politiche Sociali oggi in capo alle articolazioni territoriali della nuova Agenzia come, ad esempio, quelle inerenti la materia della mediazione nelle controversie di lavoro.

In linea con quanto previsto dall'atto di indirizzo per il triennio 2017-2019, l'INL continuerà a fornire anche per l'anno 2018 il necessario supporto alle strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine di assicurare la piena continuità ed il buon andamento dell'azione amministrativa per tutte le competenze non rimesse all'Agenzia e rimaste in capo al Dicastero.

Si fa riferimento, in particolare, alle attività di interpello ex art. 9 d. lgs. 124/2004, di certificazione dei contratti di lavoro, di rappresentanza e rappresentatività sindacale, di monitoraggio della contrattazione collettiva, nonché alle attività volte garantire lo svolgimento di verifiche tecniche e amministrativo-contabili e la rappresentanza del Governo italiano in organismi internazionali nelle materie di competenza, assicurando – anche per il tramite dei competenti uffici centrali dell'Ispettorato – quelle necessarie al corretto svolgimento delle attività di competenza delle strutture ministeriali in materia di lavoro, formazione professionale, previdenza e politiche sociali.



Il D.P.C.M. 23.02.2016 definisce l'organizzazione dell'INL che risulta così articolata:

A livello centrale:

- Ufficio di Staff (alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia);
- N. 2 Direzioni centrali: Direzione Centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione Centrale risorse umane, bilancio e affari generali.

A livello territoriale:

- N. 4 Ispettorati interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia);
- N. 74 Ispettorati territoriali del lavoro.

Gli uffici territoriali si configurano come centri di costo ma non hanno autonomia di spesa in quanto ogni relativa procedura afferente al funzionamento della sede deve essere previamente autorizzata dalla struttura centrale.

Di seguito le sedi territoriali in cui è articolato l'INL:

IIL MILANO	IIL NAPOLI	IIL ROMA	IIL VENEZIA
ITL AOSTA	ITL AVELLINO	ITL AREZZO	ITL ANCONA
ITL ASTI-ALESSANDRIA	ITL BARI	ITL CAGLIARI-ORISTANO	ITL ASCOLI PICENO
ITL BERGAMO	ITL BENEVENTO	ITL CHIETI-PESCARA	ITL BELLUNO
ITL BIELLA-VERCELLI	ITL BRINDISI	ITL FIRENZE	ITL BOLOGNA
ITL BRESCIA	ITL CAMPOBASSO-ISERNIA	ITL FROSINONE	ITL FERRARA-ROVIGO
ITL COMO-LECCO	ITL CASERTA	ITL GROSSETO	ITL MACERATA
ITL CREMONA	ITL CATANZARO	ITL L'AQUILA	ITL MODENA
ITL CUNEO	ITL COSENZA	ITL LATINA	ITL PADOVA
ITL GENOVA	ITL CROTONE	ITL LIVORNO-PISA	ITL PARMA-REGGIO EMILIA
ITL IMPERIA	ITL FOGGIA	ITL LUCCA-MASSA CARRARA	ITL PESARO-URBINO
ITL LA SPEZIA	ITL LECCE	ITL NUORO	ITL PIACENZA
ITL MANTOVA	ITL NAPOLI	ITL PERUGIA	ITL RAVENNA-FORLI' CESENA
ITL MILANO-LODI	ITL POTENZA-MATERA	ITL PRATO-PISTOIA	ITL RIMINI
ITL NOVARA-VERBANIA	ITL REGGIO CALABRIA	ITL ROMA	ITL TREVISO
ITL PAVIA	ITL SALERNO	ITL SASSARI	ITL TRIESTE-GORIZIA
ITL SAVONA	ITL TARANTO	ITL SIENA	ITL UDINE-PORDENONE
ITL SONDRIO	ITL VIBO VALENTIA	ITL TERAMO	ITL VENEZIA
ITL TORINO		ITL TERNI-RIETI	ITL VERONA
ITL VARESE		ITL VITERBO	ITL VICENZA

Presso la sede centrale sono ubicati gli organi dell'INL: il Direttore, il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori.

La nomina del Direttore dell'Agenzia (denominato Capo dell'Ispettorato) è avvenuta con D.P.R. 30 novembre 2015, mentre con DD.MM. del 14 giugno e del 29 luglio 2016 sono stati nominati, rispettivamente, i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio dei revisori.

Infine, con D.M. 9 agosto 2016 sono stati individuati i membri del Comitato operativo presieduto, ai sensi dell'art. 12 del d. lgs. n. 149/2015, dal Direttore dell'Agenzia e composto da tre membri in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL. Il Comitato ha la funzione di coadiuvare il Direttore generale in riferimento alla programmazione e al coordinamento dell'attività di vigilanza e per un periodo massimo di tre anni.



Con Decreto Direttoriale n. 7 del 15 dicembre 2016, il Direttore dell'Agenda, in base a quanto previsto dal richiamato D.P.C.M. 23 febbraio 2016, ha adottato il provvedimento di organizzazione interno con il quale ha ripartito le competenze tra le unità organizzative denominate "uffici" di livello dirigenziale non generale delle due Direzioni centrali (Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso e Direzione Centrale Risorse Umane, Bilancio e Affari Generali), definendo altresì i compiti dell'Ufficio di Staff posto alle sue dirette dipendenze.

L'organizzazione dell'Ente non risulta ancora pienamente attuata in quanto, relativamente al personale non dirigenziale, non è stata data piena attuazione al trasferimento del personale (tuttora nella disponibilità del Ministero del Lavoro) destinato alle direzioni centrali dell'Ispettorato, in conformità a quanto stabilito nella convenzione siglata, in data 28/08/2017, tra MLPS e INL al fine di garantire sia la "continuità dell'azione amministrativa" del Ministero che l'"avvalimento" da parte dell'Ispettorato delle strutture ministeriali

Al 01/03/2018, giusto D.D. n. 84, il personale in parola è stato quantificato in n. 46.

Si aggiunge inoltre che, in attesa dell'assunzione di ulteriori dirigenti di ruolo, la copertura della gran parte dei posti vacanti è stata garantita attraverso incarichi "ad interim" o delega di firma e la gestione di n. 3 degli Uffici centrali è tuttora ricondotta alla diretta responsabilità del titolare della Struttura di appartenenza.

A tutt'oggi sono passati sotto il pieno controllo delle strutture centrali dell'Agenda i seguenti procedimenti e processi:

- Gestione del personale e del relativo contenzioso con riferimento a procedure di distacco e alla formazione;
- Contenzioso del personale;
- Ufficio procedimenti disciplinari;
- Obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza in relazione alle attività non realizzate dal MLPS in regime di avvalimento e comunque con esclusione della gestione delle piattaforme informatiche a ciò funzionali, tutt'ora gestite dalla competente Direzione Generale del Ministero.

Risultano di contro ancora affidati "in regime di avvalimento" alle strutture ministeriali le istruttorie degli atti afferenti a:

- Affidamenti di servizi e forniture con riferimento alle dotazioni informatiche;
- Gestione piattaforme informatiche in uso all'INL ivi comprese quelle afferenti la pubblicazione degli atti ai fini della Trasparenza e l'aggiornamento e l'implementazione del sito web istituzionale.

Allo stato attuale il Ministero del Lavoro, nonostante sia stato sollecitato dall'INL mediante trasmissione di un'apposita proposta negli ultimi mesi del 2017, non ha ancora provveduto a rideterminare gli obiettivi attribuiti al direttore dell'Ispettorato non essendosi ancora proceduto all'aggiornamento annuale della convenzione stipulata in data 27 agosto 2017 ai sensi dell'articolo



2, comma 1 del D. Lgs 14 settembre 2015, n. 149, per il periodo temporale 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2020, che individua: gli obiettivi strategici che l'Ispettorato deve perseguire nel triennio; i risultati attesi nel medesimo arco temporale; il sistema di verifica dei risultati di gestione; le strategie da porre in essere per il miglioramento delle attività demandate all'Ispettorato; le modalità di trasmissione al Ministero delle informazioni relative all'organizzazione dell'Ispettorato, nonché ai processi e all'uso delle risorse da parte dell'Agenzia; le risorse finanziarie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

3. DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Ispettorato, determinata con D.D. n. 22 del 04/09/2017, è stata quantificata in complessive n. 5.967 unità di cui n. 5.877 appartenenti alle aree funzionali e n. 90 appartenenti all'area dirigenziale di cui n. 2 di prima fascia e n. 88 di seconda fascia.

Si richiama, a tal proposito, l'art. 9, co. 3° del D.P.C.M. 23/02/2016 secondo cui l'iniziale dotazione organica – 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) – viene 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 citato D.P.C.M. 23.02.2016, è determinata dal Direttore, previo parere del Consiglio di Amministrazione e sentite le Organizzazioni sindacali.

Si riporta inoltre il testo dell'art. 6, co. 3, D. Lgs. 149/15 che così recita: "*A partire dal 2017, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo di cui all'articolo 7, comma 1, la dotazione organica dell'Ispettorato è incrementata, ogni tre anni, di un numero di posti corrispondente alle facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di turn-over del personale, con conseguente assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dell'INPS e dell'INAIL in relazione al contratto collettivo applicato dall'Ispettorato*".

4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2018 – 2020

Le funzioni e le attribuzioni dell'Ispettorato sono individuate dal combinato disposto di cui all'art. 2 del D. Lgs. 149/2015 e al D.P.C.M. 23.02.2016.



Esse, fondamentalmente, riguardano:

- a) 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, nonché gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali, dell'esposizione al rischio nelle malattie professionali;
- b) l'esercizio di attività di prevenzione e promozione della legalità finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare, ex art. 8 del D. Lgs n. 124/04 e s.m.i.;
- c) l'esercizio di attività di studio, analisi e mappatura dei rischi al fine di orientare l'attività di vigilanza.

Tenuto conto della *mission* istituzionale e dell'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 finalizzate alla 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.

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 2018/2020, afferente sia le aree funzionali che l'area dirigenziale.

Un piano, pertanto, che – nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari vigenti nonché dei principi informatori dell'attività amministrativa – è orientato a garantire il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e a valorizzare il patrimonio di risorse umane esistente.

In altri termini l'Amministrazione, per il raggiungimento di tali obiettivi, ha predisposto un programma volto 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, nonché all'immissione di nuove risorse.

Con specifico riferimento a tale ultimo aspetto si evidenzia, peraltro, che – nell'individuazione del fabbisogno di risorse umane – si è dovuto principalmente tenere in considerazione l'esigenza di rafforzare i profili professionali da destinare, non solamente alla vigilanza ispettiva, sia ordinaria che tecnica (in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs. 81/08 e s.m.i.), ma anche alle altre attività giuridico-amministrative connesse alle funzioni attribuite all'Ispettorato Nazionale del Lavoro nelle sue diverse articolazioni.



Personale non dirigenziale

Relativamente al personale appartenente alle aree funzionali l’Agenzia ha iniziato, nel corso della prima metà del 2018 (così come indicato nel PTFP 2017-2019), ad assumere a tempo indeterminato n. 10 funzionari di area III inquadrati in profili non ispettivi, secondo quanto previsto dal D.P.C.M. 10.10.2017 che ne ha autorizzato l’assunzione di un numero complessivo pari a n. 19 unità. Tale procedura assunzionale, peraltro, verrà completata, per le restanti n. 9 unità, nel corso dell’anno corrente.

Con successivo D.M. 24.04.2018 emanato ai sensi e per gli effetti dell’art. 1, co. 365, Legge 11 dicembre 2016, n. 232, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze ha autorizzato l’INL ad attivare – entro il 31 dicembre 2018 – le procedure prodromiche all’assunzione a tempo indeterminato di nuovi funzionari (n. 150 unità) da destinare all’attività ispettiva, ordinaria e tecnica.

Ciò premesso, per quanto concerne la valutazione delle risorse finanziarie disponibili per procedere a nuove assunzioni nel triennio 2018-2019-2020 nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa di cui all’art. 3, co. 1 D.L. n. 90/2014 conv. nella L. n. 114/2014 e s.m.i. e all’art. 1, co. 227 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, quest’ultimo confermato dall’art. 1, co. 1148, lett. d) della Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), nonché in base alle cessazioni avvenute al 31.12.17 e alla previsione delle cessazioni future (al 31.12.18 e 31.12.19), si è provveduto a svolgere le seguenti stime:

Anno 2018	
<i>Aree funzionali</i>	<i>Cessati al 31.12.2017</i>
III	106
II	81
I	2
Totale	189

Anno 2019	
<i>Aree funzionali</i>	<i>Previsione cessazioni al 31.12.2018</i>
III	42
II	39
Totale	81



Anno 2020	
Aree funzionali	Previsione cessazioni al 31.12.2019
III	56
II	47
Totale	103

Pertanto, prendendo in considerazione – per ogni anno di riferimento – il costo del personale cessato nell’anno precedente (sia con riferimento al trattamento fondamentale che al trattamento accessorio) nell’ambito dei paramenti individuati dalla normativa in precedenza richiamata, è possibile quantificare l’ammontare delle risorse disponibili per le nuove assunzioni come di seguito indicato:

Anno di riferimento	Risorse disponibili
2018	€ 1.812.523,11
2019	€ 760.354,58
2020	€ 960.688,86

Circa le modalità di utilizzazione di tali risorse e in considerazione della necessità urgente di integrare la dotazione organica dell’Agenzia al fine di porla nelle migliori condizioni per poter svolgere i delicati compiti attribuiti *ex lege*, nonché al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati legati alla propria *mission*, in attesa che il personale attualmente in assegnazione temporanea presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – al termine dell’avvalimento – torni in INL, si ritiene di programmare le assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato secondo le seguenti modalità:

- 1) **Per l’anno 2018** l’INL ritiene necessario utilizzare le risorse disponibili per l’assunzione di n. **62 dipendenti di Area II** al fine di rafforzare, all’interno delle strutture centrali e periferiche dell’Agenzia (IIL e ITL), la consistenza numerica del personale deputato a svolgere funzioni di segreteria amministrativa a supporto delle attività istituzionali delle stesse.
- 2) **Per l’anno 2019** l’INL ritiene di dovere utilizzare le risorse prevedibilmente disponibili per l’assunzione n. **26 dipendenti di Area II** al fine di rafforzare, all’interno delle strutture centrali e periferiche dell’Agenzia (IIL e ITL), la consistenza numerica del personale deputato a svolgere funzioni di segreteria amministrativa a supporto delle attività istituzionali delle stesse.
- 3) **Per l’anno 2020** l’INL ritiene di dovere utilizzare le risorse prevedibilmente disponibili per l’assunzione n. **32 dipendenti di Area II** al fine di rafforzare, all’interno delle strutture



centrali e periferiche dell’Agenzia (IIL e ITL), la consistenza numerica del personale deputato a svolgere funzioni di segreteria amministrativa a supporto delle attività istituzionali delle stesse.

Al riguardo, è opportuno rappresentare, altresì, che il calcolo del budget disponibile per le assunzioni degli anni 2018, 2019 e 2020 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, per i quali si procederà ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legislativo n. 149 del 2015.

Personale dirigenziale

Relativamente al personale dirigenziale di II fascia si evidenzia che – al 13 febbraio 2018 – esso ammonta a n. 70 unità rispetto ad una dotazione organica piena pari a n. 88 unità con una vacanza di organico quindi, anche in considerazione delle cessazioni avvenute nel 2017, pari a n. 18 unità.

Sussiste quindi, anche sulla base delle considerazioni in precedenza esposte, la necessità per l’INL di programmare il potenziamento della presenza del personale dirigenziale deputato allo svolgimento delle competenze specifiche connesse all’attività di vigilanza sui luoghi di lavoro per un efficace coordinamento della medesima attività, nonché una corretta interlocuzione con gli attori del mercato del lavoro.

Si rappresenta, a tal proposito, che:

- a) con D.P.C.M. del 10.10.2017 l’INL è stato autorizzato, in base al budget derivante dalle cessazioni dell’anno 2016, ad assumere n. 3 dirigenti di II fascia di cui, n. 2 tramite ricorso a graduatorie di idonei di altre amministrazioni e n. 1 tramite la SNA.
- b) Con successivo D.P.C.M. del 24.04.2018 l’INL è stato autorizzato – in base al budget 2018 derivante dalle cessazioni nell’anno 2017 – ad assumere, per l’anno corrente, a tempo indeterminato n. 4 nuovi dirigenti di II fascia, mediante ricorso a graduatorie di idonei di altre amministrazioni e che è attualmente in corso il perfezionamento della relativa procedura.

Ciò premesso, relativamente alla valutazione delle risorse finanziarie disponibili per procedere a nuove assunzioni nel triennio 2018-2019-2020, nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa anche per quanto riguarda le percentuali di *turn over* previste *ex lege*, risulta – in base a proiezioni svolte – la cessazione al 31.12.2019 di n. 1 dirigente.

Conseguentemente questa Amministrazione dovrà, per il triennio in parola, far fronte alla vacanza di organico tramite ricorso al conferimento di incarichi *ad interim* sul territorio, così come già peraltro attuato.