

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO



Piano della Performance 2019 – 2021



INDICE

PRESENTAZIONE.....	4
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	9
1.1 CHI SIAMO.....	9
1.2 COSA FACCIAMO	10
1.3 COME OPERIAMO.....	10
2. IDENTITÀ.....	12
2.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"	12
2.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE.....	22
2.3 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	24
3. ANALISI DEL CONTESTO	26
3.1 IL CONTESTO ESTERNO	27
3.2 IL CONTESTO INTERNO.....	29
4. LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E IL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	32
4.1 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	32
4.2 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	35
4.3 GLI INTERVENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'.....	35
5. QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2019-2021	37
5.1 DAGLI OBIETTIVI SPECIFICI AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	48
6. CICLO DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMVP)	53
6.1. MODALITA' OPERATIVE DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	55
6.2. RIMODULAZIONE DEGLI OBIETTIVI	56
6.3. REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI – ANNO 2018.....	57
6.4. SVILUPPI FUTURI DEL PIANO	63

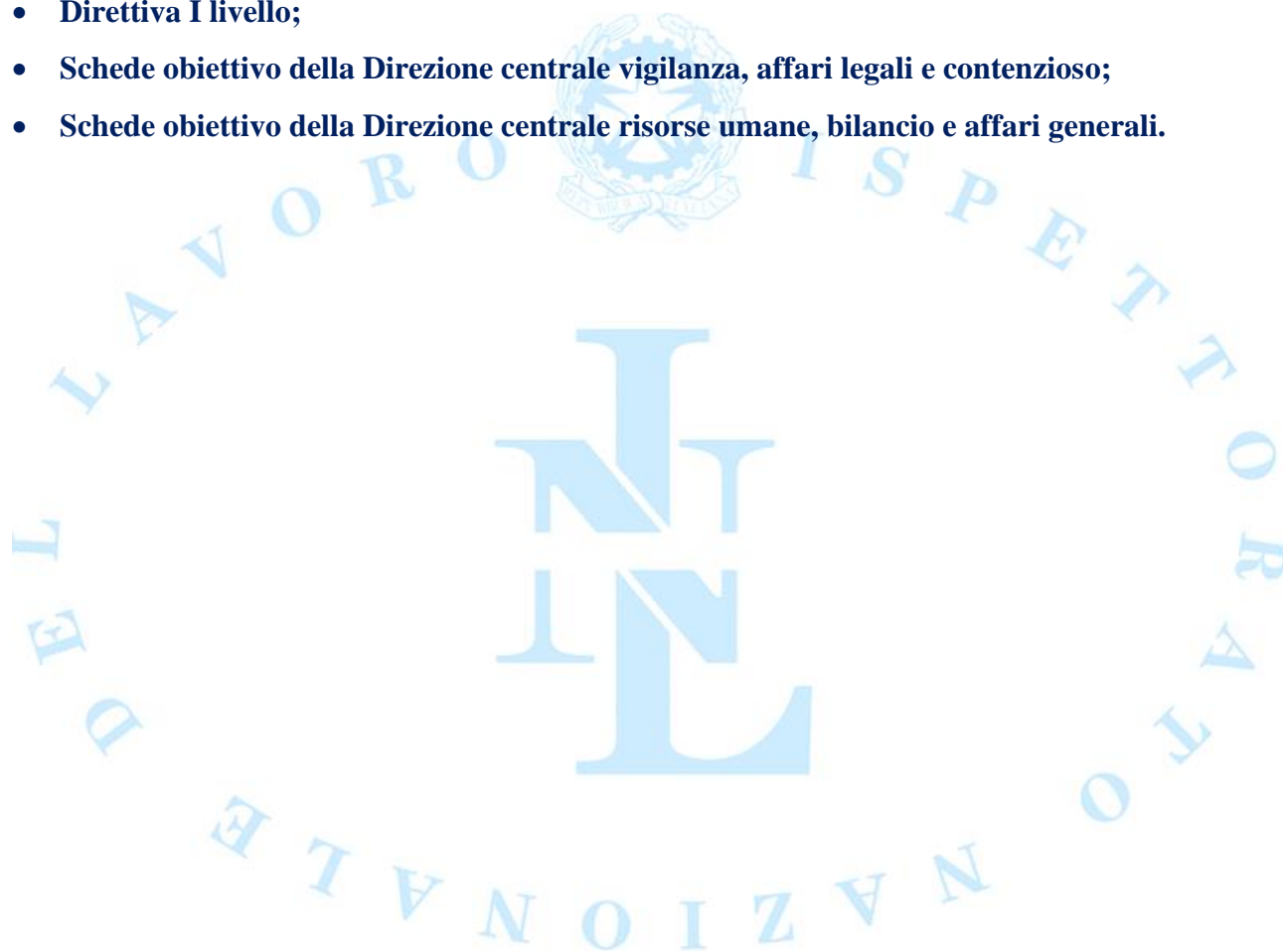
TABELLE

<i>Tabella n. 1 - Organico INL - DPCM 23 febbraio 2016</i>	<i>12</i>
<i>Tabella n. 2- Personale INL al 1 gennaio 2019 distribuito per area di inquadramento.....</i>	<i>13</i>
<i>Tabella n. 3- Personale INL per profili professionali.</i>	<i>14</i>
<i>Tabella n. 4 - Personale INL distribuito per fasce di età e sesso</i>	<i>15</i>
<i>Tabella n. 5 - Personale in servizio presso la DC Vigilanza, Affari legali e Contenzioso.....</i>	<i>17</i>

Tabella n. 6- Personale in servizio presso la DC Risorse umane, Bilancio e Affari generali.....	18
Tabella n. 7- Personale in servizio presso l'Ufficio di Staff del Capo Ispettorato.....	19
Tabella n. 8- Risorse disponibili al 1 gennaio 2019	21

ALLEGATI

- **Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2019-2021;**
- **Direttiva I livello;**
- **Schede obiettivo della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso;**
- **Schede obiettivo della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali.**



PRESENTAZIONE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL), adotta il presente Piano della Performance, relativo al periodo 2019-2021, ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 come modificato dal D.lgs. 74/2017 e tenuto conto delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 1 del 2017.

Il Piano della performance è il documento programmatico con orizzonte temporale triennale, che, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli obiettivi generali e le priorità politiche nazionali di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), individua su base triennale e annuale gli obiettivi specifici di cui all'art. 5, comma 1 lettera b), definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e dei suoi dirigenti e consente la rendicontazione relativa all'impiego delle risorse e alle attività realizzate dall'Agenzia.

Ciò posto, il presente documento, anche sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2018, fissa il percorso cui sarà improntata l'azione dell'INL per il triennio 2019-2021, unitamente alle principali azioni finalizzate a perseguire i compiti istituzionali assegnati all'Agenzia e, sotto il profilo organizzativo, offre una presentazione generale delle strutture dell'Amministrazione e delle relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni e dati aggiornati sull'organizzazione dei singoli Centri di Responsabilità.

Nel presente documento, quindi, è data particolare evidenza alla "dimensione strategica" della programmazione per il prossimo triennio, che scaturisce dalla declinazione delle priorità politiche, individuate con l'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in "obiettivi specifici triennali" riferiti, in particolare, alle politiche di settore. Per ciascun obiettivo specifico triennale sono stati indicati i valori target per ciascun anno di riferimento e sono stati individuati i correlati obiettivi annuali in grado di concorrere, per l'anno in corso, al raggiungimento dei risultati alla fine del ciclo triennale programmato, attraverso l'individuazione di un set di indicatori. Tali indicatori sono stati individuati al fine di poter programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse, utilizza le stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*) al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero al fine di migliorare il rapporto tra l'amministrazione e gli stakeholder (*impatto*).

Il monitoraggio periodico del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano consente la verifica, in corso d'anno, dell'efficienza e dell'efficacia organizzativa dell'Ente, anche al fine di

attivare eventuali interventi correttivi, e permette di raccogliere sistematicamente i dati più rilevanti, elaborarli, interpretarli ed esporli al fine di ottenere informazioni utili al miglioramento dell'attività e di consentire una eventuale rimodulazione degli obiettivi.

In tale prospettiva, rivestono importanza non solo l'analisi delle cause che hanno determinato eventuali scostamenti negativi ma anche i motivi che hanno generato variazioni positive in modo da capitalizzare l'esperienza.

Come noto, a seguito della legge di riforma n. 183 del 10 dicembre 2014 e del conseguente riordino delle competenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto legislativo attuativo n. 149 del 14 settembre 2015, è stato istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro, che ha integrato in un'unica Agenzia 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'Agenzia è posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il quale, sulla base di una convenzione, ne definisce gli obiettivi (art. 2, comma 1, D.lgs. 149/2015) monitorando periodicamente la corretta gestione delle risorse finanziarie (art. 1, comma 3, D.lgs. 149/2015).

La suddetta convenzione - richiamata anche dall'art. 9 dello Statuto dell'Agenzia adottato con Decreto del Presidente della Repubblica n. 109 del 26 maggio 2016 - rappresenta lo strumento negoziale mediante il quale le direttive politiche contenute nell'atto di indirizzo del Ministro sono tradotte in obiettivi specifici che l'Agenzia si impegna a raggiungere nel rispetto della propria missione istituzionale.

In particolare, la convenzione, di durata triennale con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario, definisce:

- gli obiettivi specifici dell'Agenzia e le risorse finanziarie da trasferire per il loro raggiungimento;
- i risultati attesi, gli indicatori per la loro valutazione e il sistema di verifica della gestione;
- le strategie di miglioramento delle attività di competenza;
- il sistema di relazioni tra Ministero e Agenzia, per regolamentare l'esercizio della funzione di vigilanza del Ministro, la comunicazione istituzionale, i sistemi informativi e la collaborazione operativa tra gli stessi.

Fermo restando quanto fissato nell'atto di indirizzo del Ministro relativo al triennio 2018-2020, adottato in data 24 ottobre 2017, relativamente alla *"prevenzione ed emersione del lavoro e di*

contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo, con particolare riferimento al settore agricolo”, e tenendo conto che nell’Atto di indirizzo del Ministro recante l’individuazione delle priorità politiche per l’anno 2019, adottato in data 28 settembre 2018, ove vi è un riferimento alla necessità di *“contrasto della precarietà per costruire rapporti di lavoro più stabili ...”*, *“implementazione della digitalizzazione per lo snellimento degli adempimenti burocratici connessi alla gestione amministrativa dei rapporti di lavoro (omissis)”* e *“previsione di idonee misure per la tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro al fine di ridurre i fattori di rischio negli ambienti più esposti”*, gli obiettivi specifici assegnati all’Agenzia devono necessariamente essere meglio articolati attraverso la suddetta Convenzione. È dalla stipula di quest’ultima, infatti, che consegue l’attivazione del ciclo di gestione della performance previsto dall’art. 4 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, attraverso l’adozione del Piano della performance dell’INL che, con il correlato bilancio, rispecchia le disposizioni dell’art. 10 del citato decreto.

Tanto premesso, si evidenzia tuttavia che, all’atto della stesura del presente Piano, la predetta Convenzione 2019-2021 non risulta formalmente stipulata, sebbene, come previsto dall’art. 7, comma 4, della Convenzione 2018-2020, sottoscritta in data 9 agosto 2018, sia stato attivato il processo negoziale per la sua definizione, con proposta formulata dall’INL di aggiornamento degli obiettivi già previsti nella precedente Convenzione, alla luce degli assetti istituzionali e delle risorse effettivamente a disposizione dell’Agenzia.

Ad ogni buon conto, nelle more della detta formalizzazione, si ritiene comunque necessario individuare gli obiettivi specifici e operativi che, *medio tempore*, possono costituire un’attendibile linea di azione dell’INL.

In considerazione di quanto sopra, il presente Piano è da considerarsi soggetto ad eventuali successive integrazioni e modifiche.

In relazione al sistema di valutazione e di misurazione della performance, si precisa che, ai sensi dell’art. 15, comma 3, del DPCM 23 febbraio 2016, l’INL fa riferimento al sistema elaborato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (DM 7 aprile 2011, registrato dalla Corte dei Conti in data 20 maggio 2011 e DM 30 gennaio 2012, registrato dalla Corte dei Conti il 15 marzo 2012). In fase di elaborazione del proprio sistema l’Agenzia, con riferimento all’annualità 2019, si attiene, ad ogni modo, alle disposizioni dei decreti attuativi della legge n. 124 del 2015 e, in particolare, del D.lgs. n. 74/2017 e delle Linee Guida e delle indicazioni fornite dalla Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2017.

Nel presente Piano la definizione degli obiettivi specifici dell'INL è finalizzata al conseguimento dei risultati connessi alla missione istituzionale ed è collegata all'articolazione organizzativa dell'Agenzia.

In tale prospettiva, il Piano della performance 2019-2021 intende proseguire il percorso di modernizzazione dell'amministrazione, attraverso una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

Oltre al sistema degli obiettivi come sopra illustrato, sono altresì definiti gli indicatori ad essi collegati, utili alla successiva misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nell'ottica del miglioramento della qualità dell'attività istituzionale e della valorizzazione del merito personale.

A seguito della cessazione del regime di avvalimento di cui all'art. 24 del DPCM 23 febbraio 2016, l'INL provvederà, con riferimento alle competenze in materia di pari opportunità, ad attivarsi, nelle more della definizione di un Proprio piano, a garantire la realizzazione delle azioni positive all'interno della propria organizzazione. Provvederà inoltre a definire le più adeguate misure in materia prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare le suddette misure di promozione e di prevenzione, nell'ambito del Piano della performance, si traducono in obiettivi assegnati alle Direzioni centrali dell'Agenzia che verranno conseguentemente articolati in obiettivi relativi ai rispettivi Uffici centrali e territoriali.

Il presente documento è elaborato sulla base dell'attuale organizzazione dell'INL; si fa riserva di integrarlo a seguito degli interventi che saranno posti in essere per effetto dell'art. 1, comma 445 lettere a), b) e c) della legge 30 dicembre 2018, n. 145, di cui si dirà in seguito.

La prima parte del presente Piano approfondisce l'analisi del contesto interno ed esterno dell'amministrazione, descrive la struttura organizzativa dell'Agenzia ed esplicita le priorità politiche e le principali strategie d'intervento secondo la *mission* istituzionale. La seconda parte evidenzia ed illustra gli indirizzi politico-amministrativi generali ed individua gli obiettivi specifici dell'Agenzia, articolati in obiettivi specifici triennali e annuali collegati alle attività di competenza delle Direzioni centrali e degli Ispettorati interregionali e territoriali.

Alla luce delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con le Linee Guida per il Piano della performance n. 1 Giugno 2017, il presente Piano fa riferimento agli obiettivi specifici ed operativi assegnati ai dirigenti apicali delle due Direzioni centrali dell'Agenzia, alle azioni necessarie al loro raggiungimento, ai risultati attesi (valori target) e agli indicatori per la loro misurazione e la verifica del loro grado di realizzazione. Tali elementi risultano specificamente illustrati nelle relative schede allegate al presente Piano.

Con separati atti (direttive di II livello) e ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti di seconda fascia, verranno loro assegnati gli obiettivi annuali per la realizzazione delle attività di rispettiva competenza funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance attribuiti alle strutture apicali di riferimento. Nell'ambito di tali direttive, peraltro, potranno essere altresì individuati ulteriori obiettivi operativi non collegati a quelli di I livello articolati nel presente Piano.

1.

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

1.1 CHI SIAMO

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) è un'Agenzia ai sensi dell'art. 8 della legge n. 300/1999, con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, istituita con decreto legislativo 14 settembre 2014 n. 149 in attuazione dell'art. 1, comma 7, lett. l), della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, 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).

L'INL operativo dal 1° gennaio 2017 giusto decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 dicembre 2016, registrato dalla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017 al n. 236, svolge, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 149/2015, 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'INL e svolge una attività in stretto coordinamento dei servizi ispettivi di INPS e INAIL dettando linee di condotta comuni, programmazione ispettiva e indicazioni interpretative ed operative.

L'INL, inoltre, subentra nelle ulteriori competenze, già esercitate dagli Uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ad esempio in materia di mediazione nelle controversie di lavoro), che diventano articolazioni territoriali della nuova Agenzia.

Per una analisi più dettagliata della struttura dell'Ente si rinvia al paragrafo 3.2 (Contesto interno).

1.2 COSA FACCIAMO

Alla luce del suddetto contesto, si deve osservare che l'attività cui è istituzionalmente preposto l'INL può ricondursi principalmente alla macro-area "Vigilanza" che afferisce alle attività di coordinamento, programmazione ed esercizio dell'azione ispettiva finalizzata alla verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa nonché, entro i limiti già previsti per il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle norme in materia di salute e sicurezza e alle connesse attività inerenti al contenzioso conseguente ai provvedimenti ispettivi adottati in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Rispetto a tale prevalente competenza istituzionale residuano ulteriori funzioni, già svolte dagli uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed oggi in capo alle articolazioni territoriali dell'INL, che assumono altresì rilievo ai fini della individuazione degli obiettivi di cui al presente piano.

In linea con quanto previsto dall'atto d'indirizzo, inoltre, l'INL continuerà a fornire per l'anno 2019 il necessario supporto alle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa nelle funzioni rimaste in carico al Dicastero, come quelle in materia di verifiche tecniche e amministrativo-contabili o la cura delle attività internazionali, ivi compresi i contributi nelle fasi ascendente e discendente del processo normativo europeo e di rappresentanza del Governo italiano in organismi comunitari o internazionali nelle materie di competenza.

1.3 COME OPERIAMO

Pur essendo dotata di autonomia organizzativa, gestionale, contabile e finanziaria, l'Agenzia è sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e soggetta al controllo successivo di legittimità e di regolarità nella gestione amministrativo-finanziaria da parte della Corte dei Conti, nonché soggetta alle limitazioni e ai vincoli di spesa derivanti dalle norme cd. *Spending review*.

Il funzionamento dell'INL è disciplinato dal decreto istitutivo D.lgs. 149/2015, dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 109, dal DPCM del 23 febbraio 2016 che contiene le disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente e dal DPCM del

25 marzo 2016 che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'Agenzia.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 109/2016, il Direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato, è responsabile dell'attività e dei risultati conseguiti dall'Ente ed è tenuto ad adottare tutti gli atti necessari per il funzionamento dell'INL e ad attribuire, nei limiti di quelle disponibili, alle strutture in cui è articolata l'Agenzia le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi e dei progetti.

In base al successivo art. 5 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione (di seguito CdA) coadiuva il Direttore nell'esercizio delle attribuzioni allo stesso assegnate, oltre a deliberare, su proposta del Direttore medesimo, il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento superiori ad 1 milione di euro.

Le competenze del Collegio dei Revisori sono delineate dall'art. 6 del DPR n. 109/2016 attraverso il rinvio alle disposizioni di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, che si possono sintetizzare nei compiti di monitoraggio e verifica dell'intera attività di bilancio, nonché di vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Infine, ai sensi dell'art. 12 del decreto istitutivo n. 149/2015, nella fase di avvio dell'INL e per un periodo non superiore a tre anni, è istituito un Comitato operativo composto dal Direttore dell'Ispettorato che lo presiede e da un esperto dei ruoli del Ministero, uno dell'INPS e uno dell'INAIL, con le seguenti funzioni: coadiuvare il Direttore nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza; assicurare ogni utile coordinamento tra Ispettorato, Ministero, INPS e INAIL; adottare, in raccordo con il Direttore, misure anche di carattere economico e gestionale finalizzate ad una più efficace uniformità dell'attività di vigilanza; monitorare le attività dell'Ispettorato trascorsi dodici mesi dalla sua istituzione.

Si precisa che il presente Piano viene redatto sulla base del superamento del regime di avalimento di cui all'art. 24 del citato DPCM 23 febbraio 2016, che prevedeva, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di inizio operatività, la possibilità per l'Ente di svolgere le attività strumentali connesse al proprio funzionamento avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante appositi protocolli d'intesa stipulati per disciplinare le modalità di avalimento, assicurando il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, inoltre, l'INL garantisce ogni costruttiva interazione con gli altri soggetti istituzionali (INPS, INAIL, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Autorità giudiziaria, Prefetture, etc.) e con gli *Stakeholder* di riferimento (*in primis* il mondo sindacale e datoriale) cercando con essi un positivo confronto e la condivisione di obiettivi comuni.

2.

IDENTITÀ

2.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"

In questa sezione vengono fornite le informazioni principali relative alle risorse umane e a quelle finanziarie disponibili, nonché alla struttura organizzativa dell'Agenzia.

A tale riguardo, quanto di seguito riportato, consente una visione di sintesi dell'Amministrazione espressa in cifre, individuata dal DPCM 23 febbraio 2016 (Tabella n. 1) e aggiornata alla data del 1° gennaio 2019.

Tabella n. 1 - Organico INL - DPCM 23 febbraio 2016

ORGANICO INL (DPCM 23 Febbraio 2016)	
INQUADRAMENTO	N. UNITA'
DIRIGENTI I° FASCIA	2
DIRIGENTI II° FASCIA	88
III° AREA	3.648
II° AREA	2.278
I° AREA	30
TOTALE	6.046

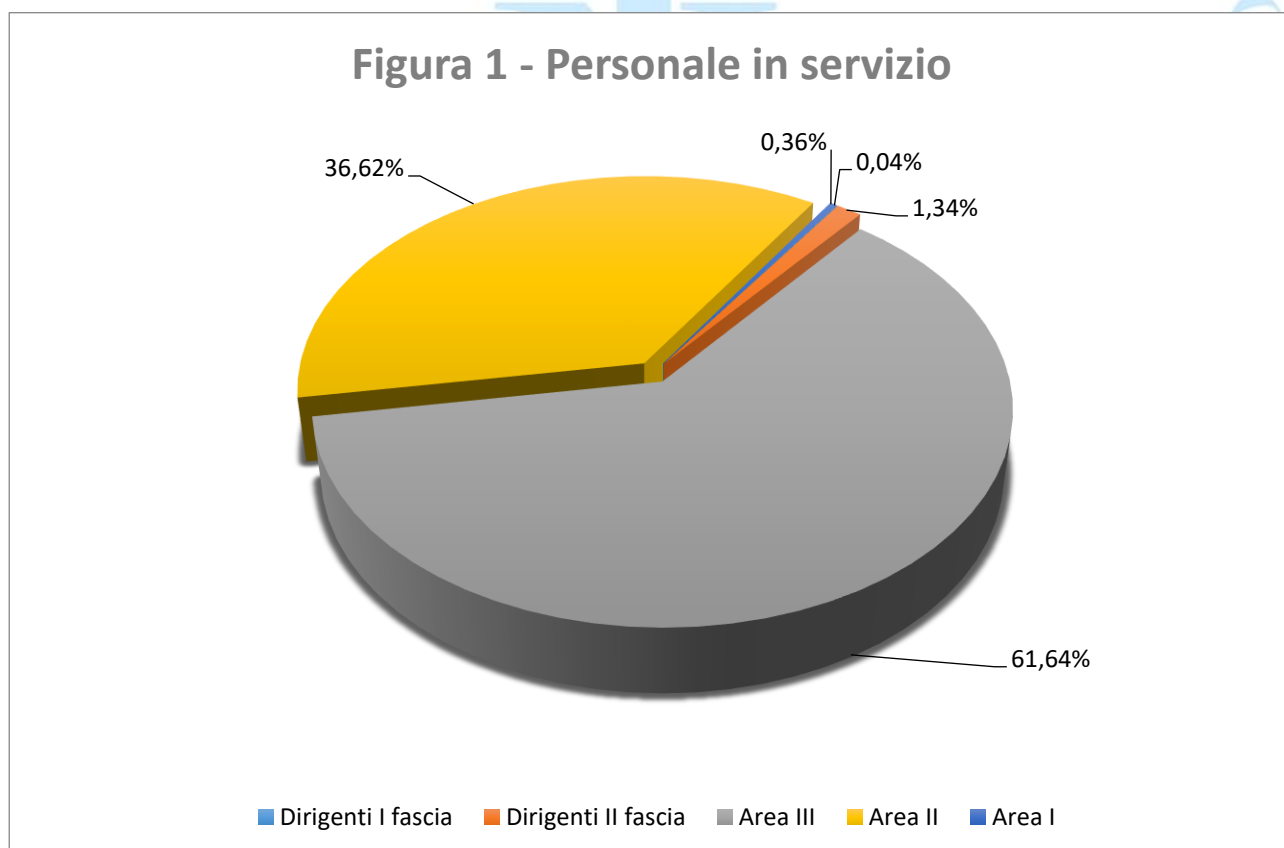
Alla dotazione organica dell'Agenzia, come illustrata nella precedente Tabella, vanno aggiunte le risorse in organico di 421 unità (cfr. art. 10 DPCM 23 febbraio 2016) – del "Comando Carabinieri per la tutela del lavoro", dei "Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro" e dei "Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro" operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

Si precisa che da tale organico dell'INL risulta escluso il personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL.

Nelle tabelle di seguito riportate viene illustrata l'attuale situazione del personale in servizio presso l'INL, rappresentandone la distribuzione per aree di inquadramento (Tabella 2), per profilo (Tabella 3) e per fasce di età e sesso (Tabella 4), per un totale complessivo di 5.229 unità.

Tabella n. 2- Personale INL al 1 gennaio 2019 distribuito per area di inquadramento

RISORSE UMANE INL al 01/01/2019	
INQUADRAMENTO	N. UNITA'
DIRIGENTI I° FASCIA	2
DIRIGENTI II° FASCIA	70
III° AREA	3.223
II° AREA	1.915
I° AREA	19
TOTALE	5.229



Dall'analisi dei dati emerge che circa il 98% del personale non dirigenziale appartiene alle due aree funzionali più elevate, con una preponderanza circa doppia dei funzionari di area terza rispetto a quelli dell'area seconda (61,64% rispetto al 36,62%).

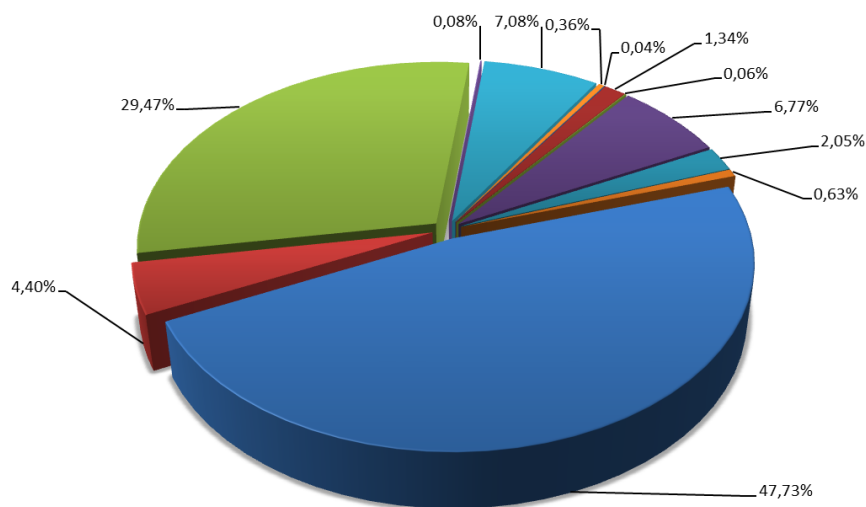
Il personale di area prima rappresenta circa lo 0,4% del totale.

Il personale con qualifica dirigenziale di prima e seconda fascia è pari all'1,4% del totale.

Tabella n. 3- Personale INL per profili professionali.

RISORSE UMANE INL al 01/01/2019	
PROFILO DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'
DIRIGENTE I FASCIA	2
DIRIGENTE II FASCIA	70
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	3
FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVA E GIURIDICO CONTENZIOSA	354
FUNZIONARIO AREA INFORMATICA	107
FUNZIONARIO AREA SOCIO-STATISTICO-ECONOMICA	33
ISPETTORE DEL LAVORO	2.496
ISPETTORE TECNICO	230
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	1.541
ASSISTENTE INFORMATICO	4
OPERATORE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	370
AUSILIARIO	19
TOTALE	5.229

Figura 2 - Personale per profili professionali per aree funzionali



Area III	DIRIGENTE I FASCIA	DIRIGENTE II FASCIA
Area III	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVA E GIURIDICO CONTENZIOSA
Area III	FUNZIONARIO AREA INFORMATICA	FUNZIONARIO AREA SOCIO-STATISTICO-ECONOMICA
Area II	ISPETTORE DEL LAVORO	ISPETTORE TECNICO
Area II	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	ASSISTENTE INFORMATICO
Area I	OPERATORE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	AUSILIARIO

Tabella n. 4 - Personale INL distribuito per fasce di età e sesso

RISORSE UMANE INL al 01/01/2019			
FASCE DI ETA'		FEMMINE	MASCHI
Fino a 35	21	14	7
Tra 36 e 45	964	681	283
Tra 46 e 55	1.800	1.180	620
Tra 56 e 60	1.324	873	451
Tra 61 e 65	1.042	560	482
Oltre 65	78	36	42
TOTALE	5.229	3.344	1.885

Figura 3 - Personale distribuito per fasce di età

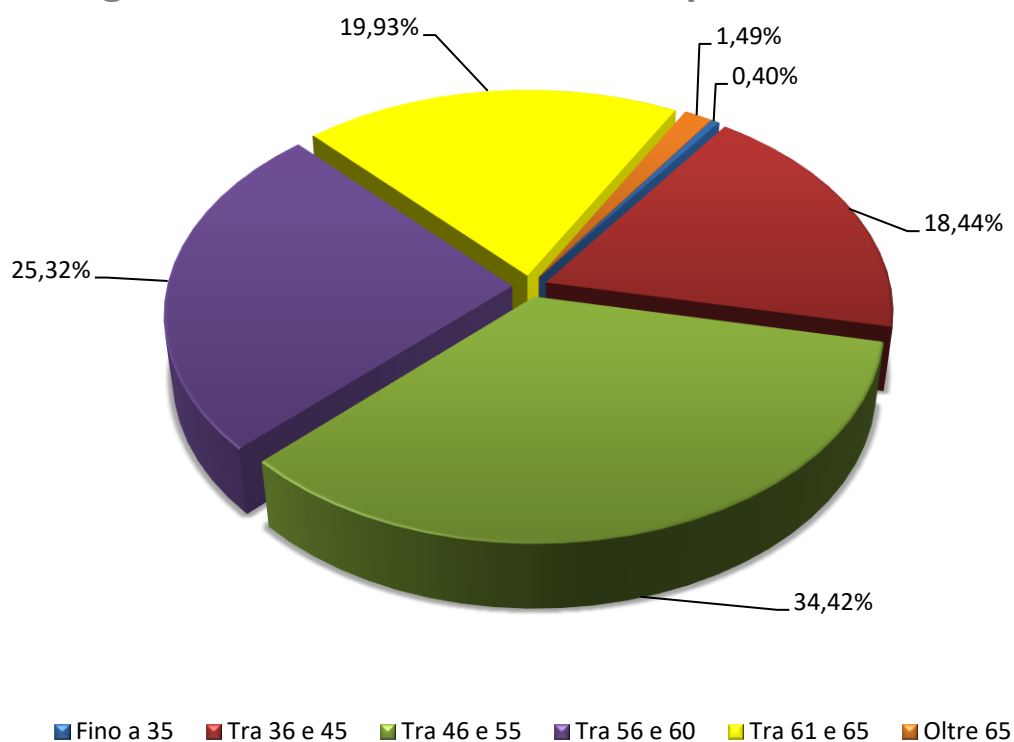
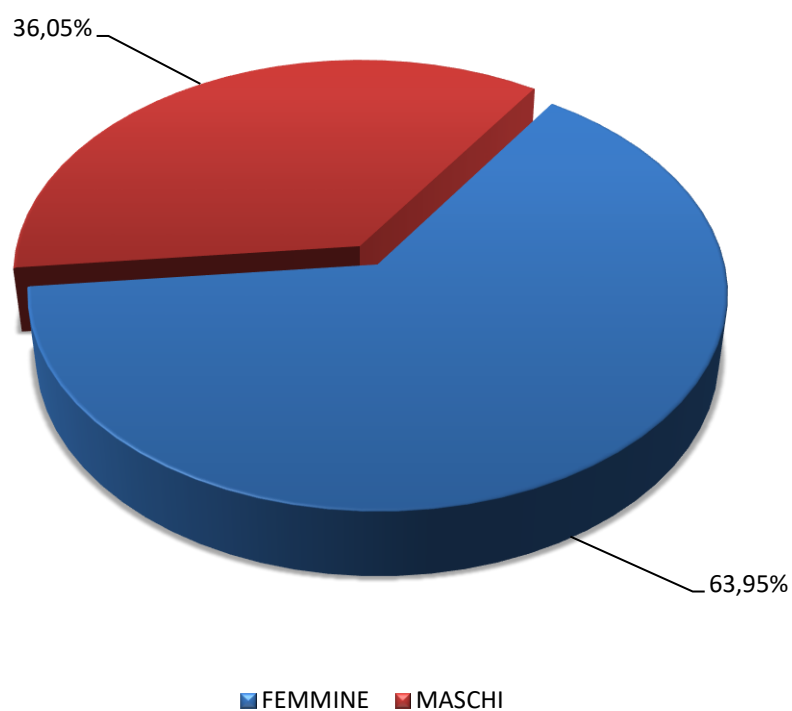


Figura 4 - Distribuzione del personale per genere



Dall'analisi dei dati riportati nella Tabella 4 concernenti la distribuzione del personale INL per sesso ed età, è possibile registrare una netta prevalenza della componente femminile, pari al 63,95 %, per

un totale di 3.344 unità a fronte di 1.885 unità di sesso maschile, mentre la classe di età prevalente per entrambe le componenti risulta quella compresa tra i 46 e i 55 anni, pari al 34,42% del totale. Le seguenti tabelle (Tabella 5 – Tabella 6 - Tabella 7) illustrano la distribuzione delle unità di personale degli uffici centrali.

Tabella n. 5 - Personale in servizio presso la DC Vigilanza, Affari legali e Contenzioso

DC VIGILANZA, AALL E CONTENZIOSO	
INQUADRAMENTO	N. Unità
DIRETTORE	1
DIRIGENTI II FASCIA	4
AREA III	34
AREA II	6
TOTALE	45

Figura 5 - Personale DC Vigilanza, Affari legali e Contenzioso

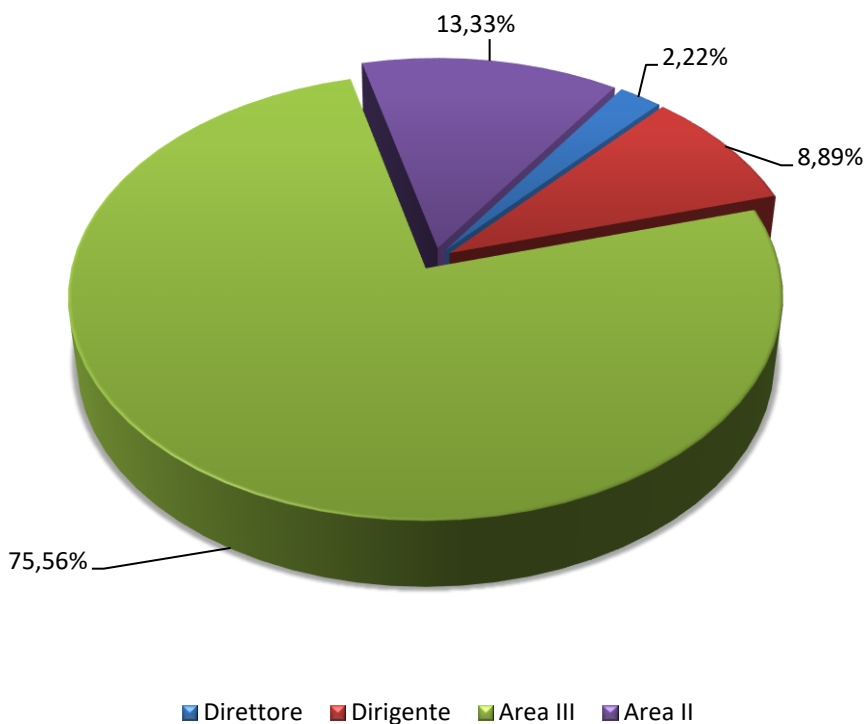


Tabella n. 6- Personale in servizio presso la DC Risorse umane, Bilancio e Affari generali

DC RISORSE UMANE, BILANCIO E AAGG	
INQUADRAMENTO	N. Unità
DIRETTORE	1
DIRIGENTI II FASCIA	5
AREA III	59
AREA II	25
TOTALE	90

Figura 6 - Personale DC Risorse umane, Bilancio, AAGG

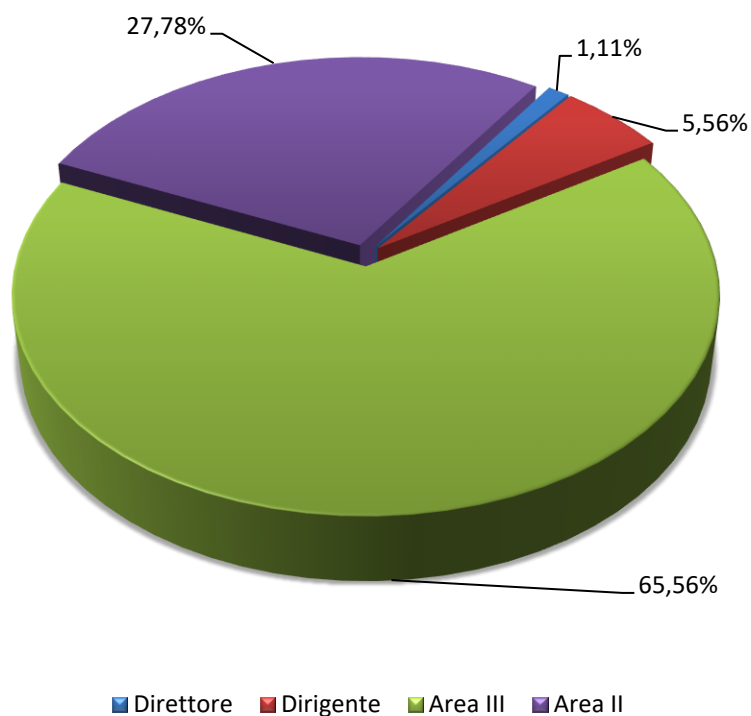
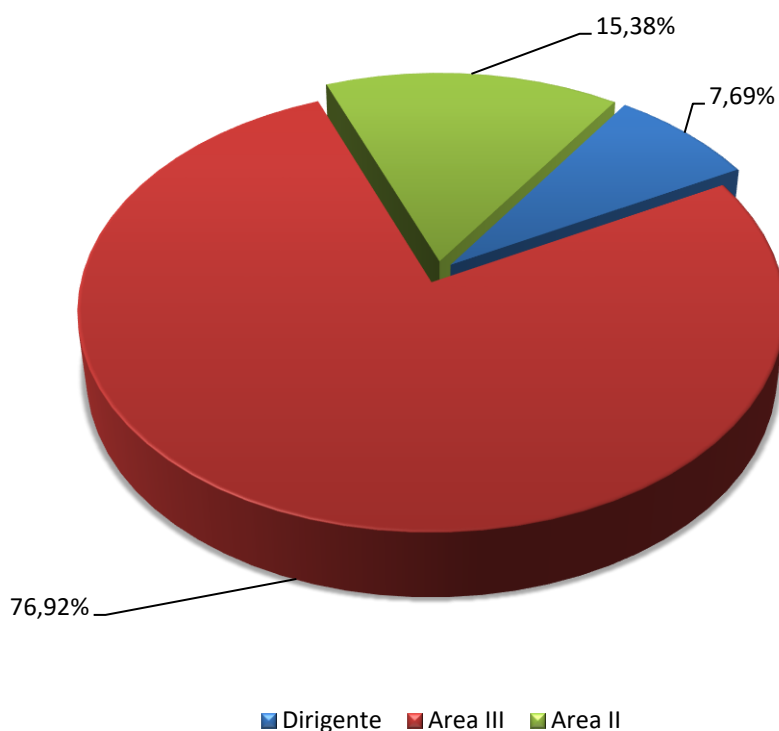


Tabella n. 7- Personale in servizio presso l'Ufficio di Staff del Capo Ispettorato

UFFICIO DI STAFF CAPO ISPETTORATO	
INQUADRAMENTO	N. Unità
DIRIGENTI II FASCIA	1
AREA III	10
AREA II	2
TOTALE	13

Figura 7 - Personale Ufficio di Staff Capo Ispettorato



Al personale dell'INL in servizio al 1 gennaio 2019, vanno aggiunte n. 391 unità di forza effettiva occupata presso il "Comando Carabinieri per la tutela del lavoro" (n. 26 unità), dei "Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro" (n. 61 unità) e dei "Nuclei carabinieri ispettorato del lavoro" (n. 304 unità), operanti, rispettivamente, presso la sede centrale, gli Ispettorati interregionali e gli Ispettorati territoriali del lavoro.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, si evidenzia che la quantificazione e le modalità di attribuzione delle stesse sono definite nei decreti attuativi di cui all'art. 5 del D.lgs. 149/2015 e all'art. 23 del DPCM 23 febbraio 2016.

Ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'Ispettorato, il Ministero annualmente trasferisce le risorse stanziare sugli appositi capitoli 1231 e 7131, nonché quelle derivanti da riassegnazioni previste da specifiche norme di legge.

Devono altresì essere assegnate all'Ispettorato le ulteriori risorse funzionali allo svolgimento dell'attività ispettiva del personale di INPS e INAIL, ivi comprese quelle per dotazioni strumentali e la formazione del suddetto personale, a ciò già destinate nei bilanci degli Istituti. Con decreto del 10/10/2017, registrato alla Corte dei Conti in data 30/11/2017, il Ministro del lavoro ha quantificato le risorse per il finanziamento degli oneri di missione del personale ispettivo che l'INPS e l'INAIL sono chiamate a trasferire all'INL.

Fermi restando i vincoli di finanza pubblica, il Ministro valuterà le eventuali esigenze di risorse finanziarie aggiuntive necessarie a garantire all'Ispettorato le condizioni di equilibrio economico-finanziario.

Il bilancio consuntivo dell'anno 2018 sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'INL dopo l'approvazione e pertanto, allo stato, non è possibile rappresentare i costi relativi all'annualità 2018. E' invece già disponibile e regolarmente pubblicato sul sito istituzionale il bilancio di previsione 2019 e nella tabella che segue sono riportate le principali voci su cui sono state distribuite le risorse disponibili al 1 gennaio 2019, da cui risulta che il 70% delle spese si riferisce ai costi di personale.

Tabella n. 8- Risorse disponibili al 1 gennaio 2019

Ispettorato Nazionale del Lavoro	Previsioni di competenza	Previsioni di cassa
Quadro riassuntivo della Gestione Finanziaria 2019		
1 - ENTRATE DA TRASFERIMENTI CORRENTI	€ 322.377.488	€ 322.377.488
2- ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	€ 400.000	€ 400.000
TOTALE ENTRATE CORRENTI	€ 322.777.488	€ 322.777.488
3 - ENTRATE IN CONTO CAPITALE	€ 3.266.280	€ 3.266.280
TOTALE GENERALE ENTRATE	€ 326.043.768	€ 326.043.768
1 - SPESE CORRENTI		
1.1 - REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	€ 230.456.746	€ 230.456.746
1.2 - IMPOSTE E TASSE	€ 16.456.375	€ 16.456.375
1.3 - ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	€ 50.828.315	€ 50.828.315
1.5 - RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE	€ 21.567.402	€ 21.567.402
1.6 - ALTRE SPESE CORRENTI	€ 3.468.650	€ 3.368.650
TOTALE SPESE CORRENTI	€ 322.777.488	€ 322.677.488
2 - SPESE IN CONTO CAPITALE		
2.1 - INVESTIMENTI	€ 3.266.280	€ 3.266.280
TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE	€ 3.266.280	€ 3.266.280
TOTALE GENERALE SPESE	€ 326.043.768	€ 325.943.768

2.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

L'INL esercita le funzioni di cui all'articolo 2 del D.lgs. n. 149/2015, già svolte dalle soppresse strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nello specifico, le funzioni ed attribuzioni assegnate all'INL sono:

- coordinamento delle attività di verifica ispettiva svolte dai soggetti che effettuano vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro, dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali e di legislazione sociale nel settore pubblico e privato, con riferimento all'attività ordinaria e straordinaria, ivi inclusa l'attività di monitoraggio;
- programmazione e monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza;
- definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi e delle verifiche e monitoraggio della loro realizzazione;
- gestione, formazione e aggiornamento del personale dell'Ispettorato e del personale Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro;
- attività di segreteria della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza ai sensi dell'articolo 3 del D.lgs. 23 aprile 2004 n. 124;
- supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive in ordine ai profili applicativi ed interpretativi della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale;
- coordinamento delle attività di prevenzione e promozione della legalità svolte presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs. 23 aprile 2004 n. 124;
- gestione del contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva e coordinamento del Centro studi attività ispettiva;
- coordinamento delle attività di vigilanza in materia di trasporti su strada, attivazione delle procedure relative ai controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e gestione delle vigilanze speciali effettuate su territorio nazionale;

- attività di studio e analisi relative ai fenomeni di lavoro sommerso e irregolare, mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza sul fenomeno del lavoro irregolare e dell'evasione contributiva.

L'INL è sostanzialmente preordinato a realizzare una più efficiente ed efficace azione di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale mediante l'integrazione in un unico ente dei servizi ispettivi già di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, e dunque il coordinamento, sulla base delle direttive emanate dal Ministro, dell'azione di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria.

A tal fine, l'INL definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo, compreso quello proveniente da INPS e INAIL, garantendo in tal modo l'uniformità nell'applicazione delle normative e nei comportamenti ispettivi.

L'attività di coordinamento si realizza anche attraverso la condivisione dei dati di INPS e INAIL e Agenzia delle Entrate e l'implementazione dei sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni nello svolgimento della stessa ed orientare le ispezioni verso i fenomeni più significativi, potenziando le capacità di controllo dell'insieme degli organi di vigilanza in una prospettiva di razionalizzazione delle procedure amministrative e di riduzione dei costi connessi. A tal fine l'INL intende promuovere le necessarie iniziative per rendere effettiva la suddetta condivisione e velocizzare le procedure di integrazione. Nell'ambito del più ampio perimetro della Pubblica Amministrazione, l'Agenzia ispettiva partecipa attivamente al generale processo di ammodernamento e semplificazione burocratica, assicurando gli adempimenti connessi alla dematerializzazione dei processi e promuovendo soluzioni procedurali più snelle.

L'Agenzia, inoltre, assicura le attività volte all'attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità e di quelli relativi all'integrità e all'anticorruzione, perseguiti tenendo conto delle indicazioni e delle direttive delle Autorità preposte.

A tal fine, in continuità con quanto realizzato nel corso negli anni precedenti, cura e garantisce il costante aggiornamento di tutti i dati contenuti nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale mirando a una sempre più efficace implementazione del grado di trasparenza raggiunto.

2.3 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 generali e gli obiettivi specifici.

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 definite nell'atto di indirizzo del Ministro - e che saranno meglio dettagliate nella Convenzione di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. 149/2015 - vengono declinati gli obiettivi specifici legati alla performance organizzativa, che l'INL è chiamato a conseguire nel triennio di riferimento e, in particolare, quelli 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 assumono rilevanza per l'individuazione e la successiva assegnazione degli obiettivi al personale dirigente di II fascia, anche ai fini della valutazione della performance individuale.

Nelle allegate "Schede obiettivo I livello", cui si rinvia, risultano evidenziati, per ogni obiettivo specifico triennale i correlati obiettivi annuali e le fasi di attuazione.

I legami tra missione istituzionale, obiettivi generali ed obiettivi specifici sono evidenziati nelle suddette schede, dove, partendo dall'individuazione degli stessi, sono individuati gli indicatori relativi alle attività svolte per la realizzazione di ciascun obiettivo specifico e i corrispondenti risultati attesi.

Dagli obiettivi specifici annuali dei dirigenti apicali derivano gli obiettivi (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.

Figura n. 10 – Albero della performance

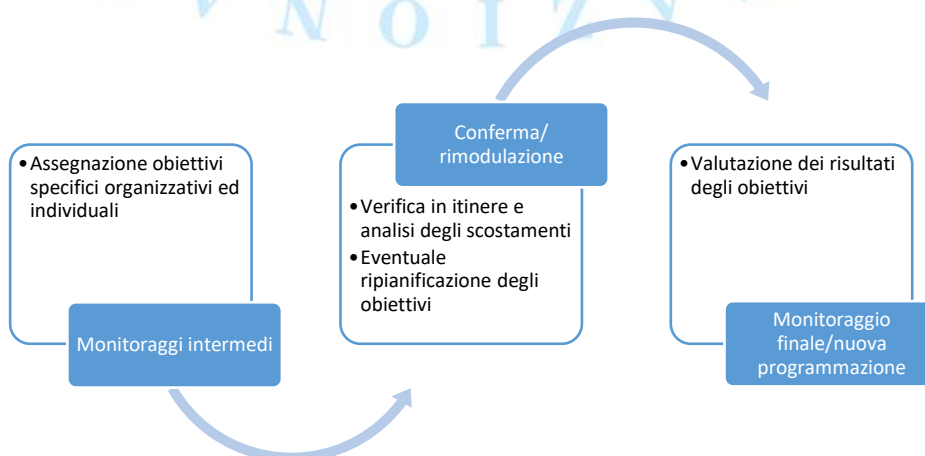


Il ciclo di gestione della performance, come rappresentato nella successiva figura n. 11, è caratterizzato da:

- assegnazione degli obiettivi specifici dell'Ente, su base sia triennale che annuale;
- 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 specifici assegnati, protesa al contempo alla valutazione della performance individuale della dirigenza ed alla programmazione per l'anno e per il triennio successivo.

Per il monitoraggio intermedio e la verifica finale, nelle more dell'attuazione di un proprio autonomo sistema, l'Agenzia si avvale degli applicativi che a tal fine sono stati predisposti nel corso dell'avvalimento, dalle competenti strutture ministeriali, in analogia con la metodologia adottata presso il MLPS.

Figura n. 11- Ciclo di gestione della performance



3.

ANALISI DEL CONTESTO

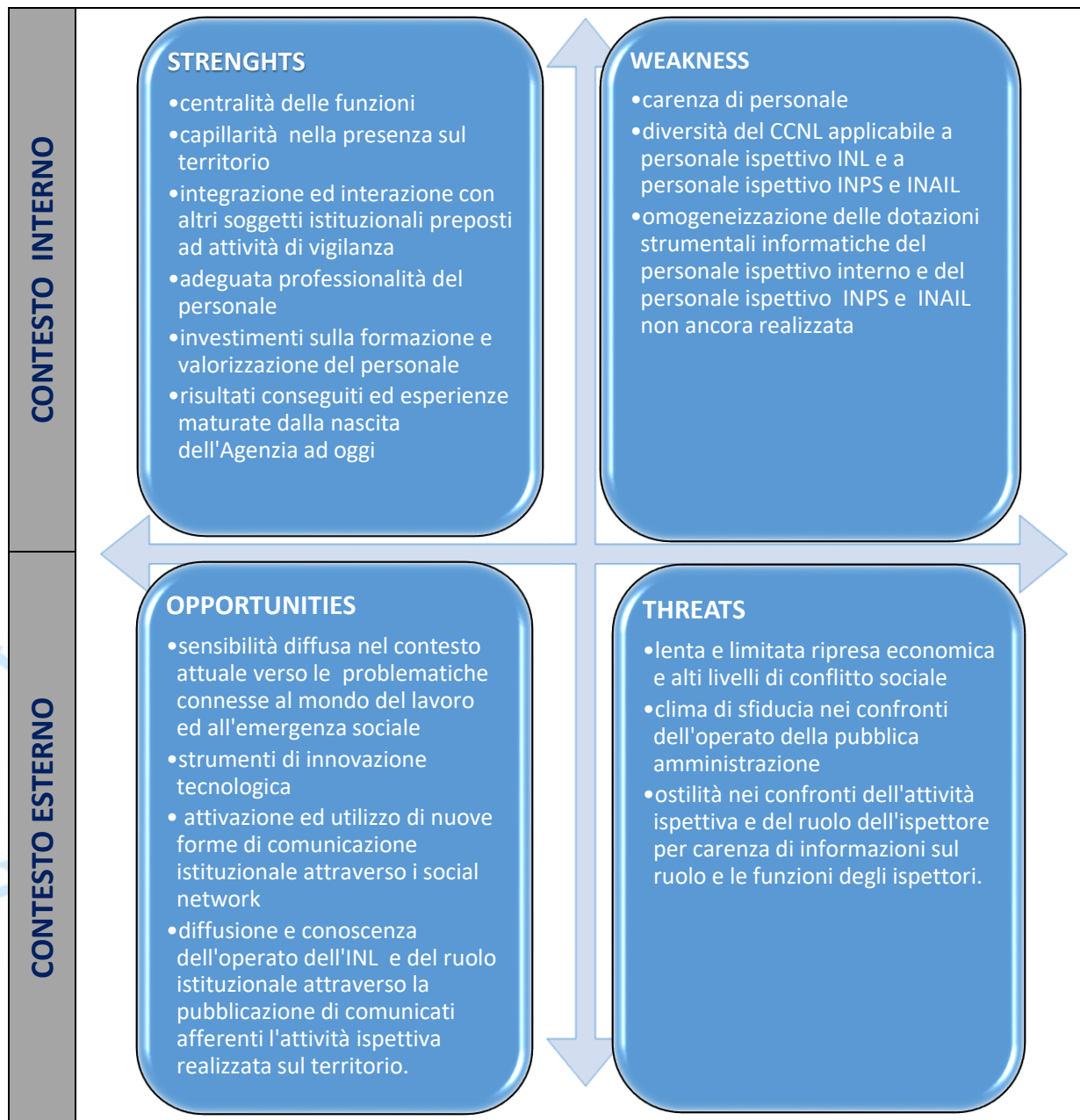
Allo scopo di sintetizzare il contesto di riferimento dell'azione dell'Ispettorato, individuando i principali fattori interni ed esterni che influiscono sulle decisioni e sulle strategie e, al contempo, evidenziando i punti di forza e di debolezza interni dell'organizzazione, si fa ricorso all'analisi *SWOT*, utile a 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.

Essa consente di valutare gli obiettivi che si intende raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne.

Le variabili interne sono quelle che fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire, anche alla luce delle attività svolte e dei risultati conseguiti nell'anno precedente, quelle esterne invece, 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.

L'analisi *SWOT* si costruisce tramite una matrice divisa in quattro campi, come rappresentato nella sottostante figura 12 riferibile alle variabili interne ed esterne relative all'INL.

Figura n. 12 - Analisi SWOT relativa all'INL



3.1 IL CONTESTO ESTERNO

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) possano contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente ovvero, al contrario, ostacolarli, ad esempio favorendo il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, ai fini della identificazione e analisi

dei rischi e conseguentemente della individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

Con riferimento agli *Stakeholder*, è bene premettere che, nell'ambito della generale compagine pubblica, le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano con competenze di diversi 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, ANPAL, Consiglieria Nazionale di Parità con la Rete delle Consigliere; 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), anche nelle loro articolazioni periferiche (si pensi agli UTG del Ministero dell'Interno), o di altri Enti pubblici anche vigilati dal Ministero del lavoro (INPS e INAIL), oppure può trattarsi 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 anche di ogni altro organo di PG ancorché non abbia specifica competenza nelle materie lavoristiche e previdenziali.

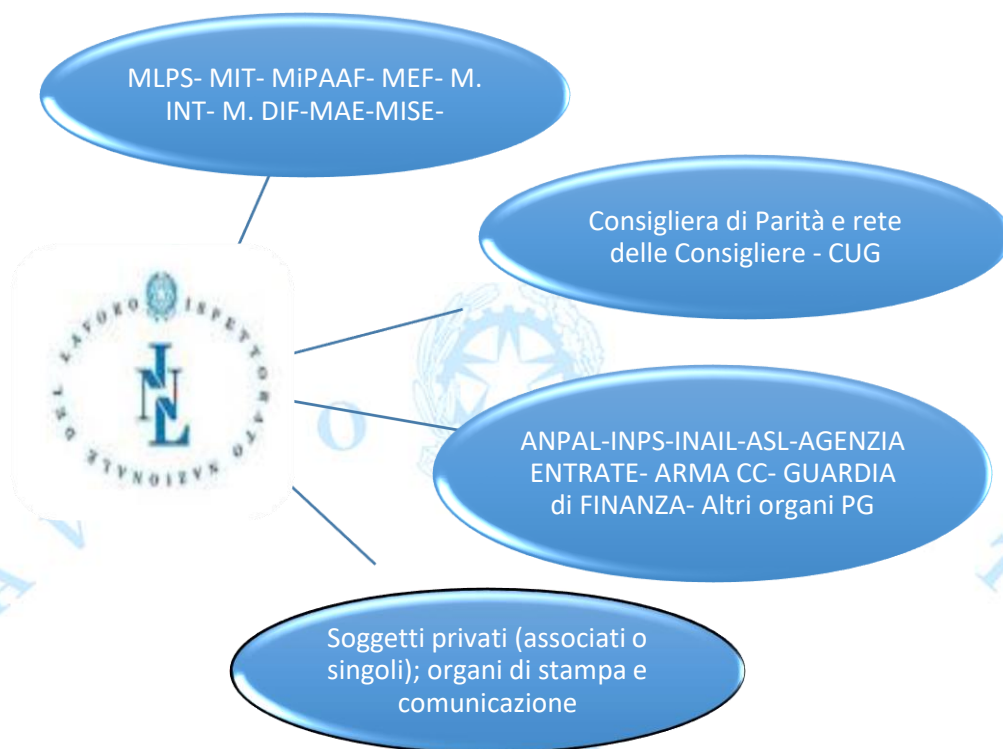
Infine, vengono in rilievo soggetti privati (associati o singoli) che possono essere accreditati nell'ambito di organi collegiali o in quanto destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori. Tra i soggetti privati vanno altresì annoverati tutti i cittadini che interagiscono con l'Ispettorato in qualità di utenti interessati al funzionamento delle attività in capo all'Amministrazione.

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

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

- Richieste di accesso documentale, civico semplice e/o generalizzato.

Figura n. 13 – Ispettorato e Stakeholder



3.2 IL CONTESTO INTERNO

Come già riportato, con D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 è stata disegnata l'organizzazione dell'INL che risulta articolata in una struttura centrale composta da un Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e due Direzioni Centrali (Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali), e 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'INL il Direttore generale, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori.

Con Decreti Ministeriali del 14 giugno 2016 e del 22 febbraio 2017 e con decreti ministeriali del 29 luglio 2016 e 24 ottobre 2017 sono stati nominati, rispettivamente, i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio dei revisori.

Con decreti ministeriali 9 agosto 2016 e del 22 febbraio 2017 sono stati nominati i membri del Comitato operativo già sopra indicato.

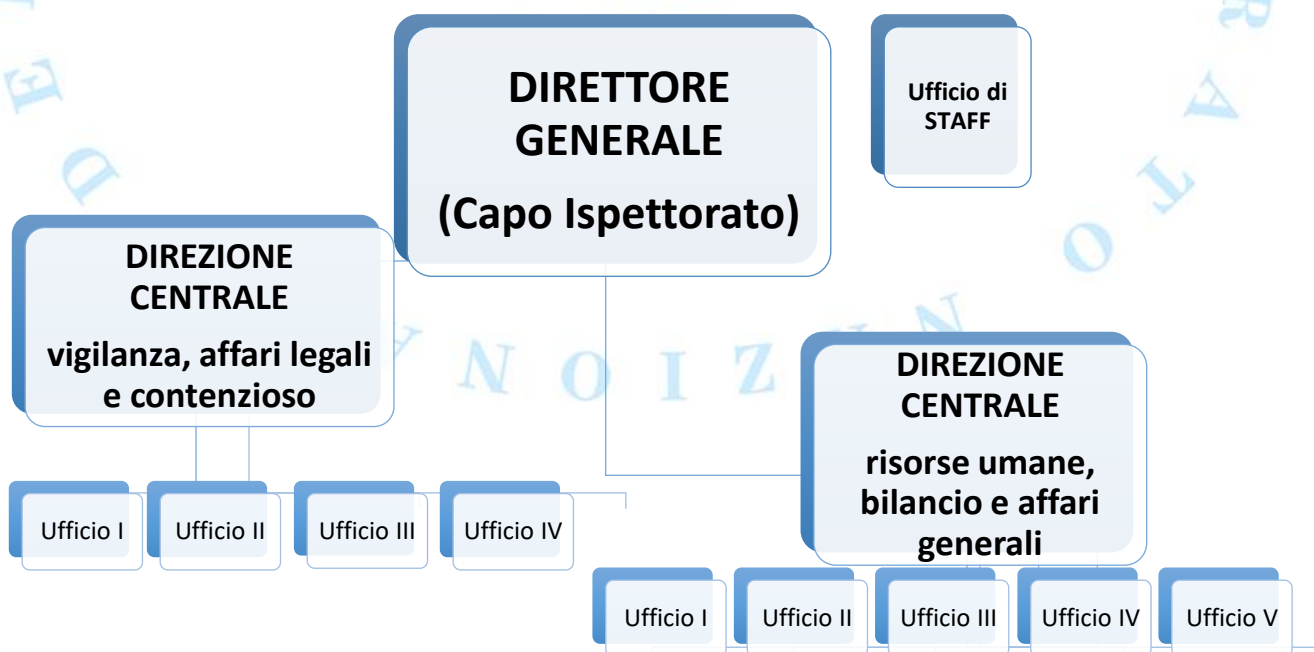
Con D.P.R. 4 ottobre 2018 registrato alla Corte dei Conti con atto n. prot. 3367 del 14 novembre 2018 è stato nominato il nuovo Direttore dell’Agenzia (denominato Capo dell’Ispettorato).

In relazione alle risorse umane attualmente in servizio presso l’INL, si rinvia al paragrafo 2 – 2.1 e alle relative rappresentazioni grafiche.

Con i Decreti Direttoriali n. 7 del 15 dicembre 2016 e n. 36 del 27 dicembre 2017 il Direttore dell’Agenzia ha ripartito le competenze tra le unità organizzative degli Uffici centrali dell’INL e con decreto n. 9 del 27 aprile 2018 ha operato una ricognizione del personale di ciascuno degli Uffici centrali, ivi compreso l’Ufficio di Staff.

Il modello organizzativo interno può essere riassunto con la seguente rappresentazione grafica:

Figura n. 14 – Organigramma struttura centrale



La struttura territoriale dell’Agenzia è invece rappresentata come di seguito:

Figura n. 15 - Organigramma struttura territoriale IIL e ITL



Ad oggi l'organizzazione dell'Ente risulta pienamente operativa: infatti, completato il trasferimento del personale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INL, sono in corso di definizione i provvedimenti di assegnazione del personale relativo a ciascun Ufficio. Resta ferma la successiva elaborazione che dovrà intervenire per effetto della riorganizzazione di cui all'art. 1 comma 445 della Legge n. 145/2018 (vedi cap. 5).

Superato il regime di avvalimento dalle competenti strutture del Ministero vigilante sono passati sotto il pieno controllo delle strutture centrali dell'Agenzia tutti i procedimenti e processi, in particolare:

gestione del personale dell'Area dirigenziale relativamente alla gestione dei fascicoli personali, alle procedure di mobilità (comando e distacco), alle procedure di interpello e a quelle di nomina di nuovi dirigenti a seguito di scorrimento di graduatoria del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; gestione del personale delle Aree funzionali con riferimento alla gestione dei fascicoli del personale, alle procedure di mobilità (comando e distacco), alla formazione e aggiornamento e alle procedure di assunzione di nuovi funzionari tramite lo scorrimento delle graduatorie RIPAM; contenzioso del personale; ufficio procedimenti disciplinari;

In merito alla gestione delle 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 già in capo al MLPS in regime di avvalimento, l'INL procederà in maniera graduale per il rinnovo delle dotazioni e per il subentro nella gestione delle piattaforme (secondo le modalità meglio specificate nel paragrafo 5).

4.

LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E IL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

4.1 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Nella definizione degli obiettivi specifici dell'Agenzia è riservata particolare attenzione all'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e in materia di

trasparenza, previsti, rispettivamente, dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Dalla concezione di un'attività amministrativa che eleva la trasparenza a livello essenziale delle prestazioni da garantire all'utenza, posta alla base della citata normativa ed esplicitata nelle prescrizioni dettate in materia dall'ANAC - sia attraverso il Piano nazionale di prevenzione della corruzione che tramite linee guida - scaturisce la prioritaria esigenza di rafforzare il collegamento tra il ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di perseguire, anche attraverso il Piano della performance, gli obiettivi dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa e di promuovere l'etica e l'integrità della PA.

Il concetto di anticorruzione, nella sua accezione più ampia, implica in via primaria una logica, ancora prima che di contrasto e repressione, di efficace prevenzione della corruzione e della illegalità nella PA, e dunque delle pratiche poste in essere in violazione dei doveri correlati alle funzioni pubbliche e con pregiudizio degli interessi generali.

In tale ottica la trasparenza, pur costituendo autonomo aspetto dell'agire amministrativo, diviene strumento fondamentale da attuarsi, attraverso obiettivi trasversali, per tutte le attività poste in essere da INL, sia a livello centrale che territoriale, con particolare riferimento all'attività ispettiva e in una prospettiva di miglioramento continuo, che, andando oltre il mero aspetto adempimentale, si basi maggiormente sulla responsabilità, individuale e condivisa, sui risultati e sulla valorizzazione del lavoro.

Fondamentale, in una prospettiva di nuova *governance* qual è quella delineata, diviene la cura costante delle attività volte a dare attuazione agli obblighi di trasparenza e pubblicità posti a carico dell'amministrazione, per garantire agli *stakeholder* e ai cittadini l'effettiva accessibilità alle informazioni che riguardano l'organizzazione e le attività istituzionali e favorire il controllo diffuso sull'operato e sull'impiego delle risorse pubbliche.

A tal fine, nell'annualità 2019, l'INL intende tra l'altro assicurare il potenziamento degli strumenti già attivati a garanzia dell'accessibilità, anche tramite una migliore e più puntuale informazione, un costante aggiornamento del sito *web* istituzionale e la promozione di eventi come la Giornata della trasparenza, intesi alla massima diffusione possibile all'esterno dei valori dell'etica e della trasparenza amministrativa.

Con il presente Piano vengono pertanto individuati specifici obiettivi, funzionali all'attuazione delle finalità di prevenzione del rischio corruttivo e delle misure per la trasparenza individuate nel contestuale Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021, destinati agli Uffici di livello generale (Direttiva di I livello) e, di conseguenza, agli Uffici centrali di livello non generale e agli Uffici territoriali (Direttive di II livello), attraverso le specifiche schede obiettivo allegate.

Nello specifico, gli obiettivi configurati tendono ad assicurare il necessario contributo al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale propulsore della strategia anticorruttiva, chiamato ad assicurare l'attivazione e il coordinamento delle necessarie sinergie tra tutti i soggetti coinvolti.

In merito, va evidenziato che, a norma dell'art. 2, comma 5, del DPCM 23 febbraio 2016, tale funzione è posta in carico al Direttore generale dell'INL, il quale, in virtù dell'assetto organizzativo interno, si avvale del proprio Ufficio di Staff, cui è demandata la definizione dei contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, previo esame dei contributi forniti dalle strutture centrali e territoriali, in particolare in merito all'individuazione dei processi ed attività soggette a rischio corruttivo, all'aggiornamento della valutazione del rischio e alla previsione di adeguate misure di prevenzione dello stesso.

A tale Ufficio è demandata anche la cura della comunicazione e informazione istituzionale, anche con riferimento ai contenuti del sito *web* dell'Ispettorato, e in particolar modo della sezione Amministrazione trasparente, oltre che l'implementazione del grado di trasparenza dell'INL, anche attraverso gli adempimenti connessi al diritto di accesso, nelle diverse tipologie (documentale e civico, semplice e generalizzato), nonché il coordinamento e monitoraggio di tutte le attività poste in essere ai fini della prevenzione del rischio dai Direttori centrali, e dai dirigenti di II fascia dell'amministrazione centrale e periferica, ciascuno per gli aspetti di competenza, come illustrati nelle relative schede obiettivo.

Al di là dei precipui obiettivi assegnati, tutto il personale dell'Ispettorato, dirigenziale e non, nello svolgimento delle proprie mansioni, è coinvolto ed ha un personale livello di responsabilità nell'attuazione e rispetto dei dettami di etica pubblica, legalità e trasparenza previsti dalla normativa *de qua*.

4.2 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nella definizione del piano della performance è obiettivo prioritario dell'Agenda implementare il processo di coinvolgimento degli *Stakeholder* di riferimento, nell'ottica del potenziamento del ruolo dell'INL e del perseguimento di *standard* più elevati di qualità dei servizi.

A tal fine, il coinvolgimento degli *Stakeholder*, portatori di interessi intesi quali soggetti attivi e partecipativi, risulta necessario non solo nella fase di programmazione, ma anche in quelle di attuazione e realizzazione degli obiettivi, nonché di rendicontazione e visibilità dei risultati (*accountability*).

Sarà a tal fine opportuno sviluppare il dialogo con gli *Stakeholder* esterni, con pratiche di confronto attivo, in un'ottica di partecipazione e condivisione, intesa a rafforzare la capacità dell'Amministrazione di porre in essere politiche volte alla costruzione di reti tra i servizi territoriali per aumentare le sinergie e permettere un approccio integrato mirato al sempre più effettivo soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Con riferimento agli *Stakeholder* coinvolti nell'ambito delle diverse politiche dell'INL, si richiama quanto illustrato nel paragrafo 3.1.

4.3 GLI INTERVENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

L'attuazione del principio delle pari opportunità attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse, da parte di ogni singola Amministrazione, implica il miglioramento della qualità del lavoro e la rimozione di tutti quegli ostacoli che impediscono, in concreto, la promozione del suddetto principio nel proprio contesto lavorativo. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, anche alla luce dei molteplici atti (direttive, raccomandazioni, risoluzioni etc.) emanati dalle istituzioni comunitarie con riferimento ad ogni aspetto della materia (mercato del lavoro, istruzione, formazione professionale, etc.).

Obiettivo primario degli interventi in questione è quello dell'integrazione tra uomini e donne, anche attraverso disposizioni volte alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale e ad una partecipazione equilibrata nelle sedi decisionali.

In tal senso la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, emanata il 23 maggio 2007, ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione

delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche. A tal fine la direttiva prevede che *“le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione”*.

Ad oggi, l'INL, in virtù del regime di avalimento, ha utilizzato quale riferimento, il Piano per il triennio 2016 – 2018 adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con DM del 2 dicembre 2016. Obiettivo specifico dell'Agenzia è avviare le procedure necessarie per l'adozione di un proprio Piano di azioni positive. Nelle more dell'adozione del detto Piano l'INL continuerà a promuovere le azioni positive che, in linea con l'art. 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, rappresentano le *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Con tali interventi l'INL mira alla valorizzazione del personale attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse, volte ad un miglioramento della qualità del lavoro ed alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione e la realizzazione delle pari opportunità. Per il raggiungimento di questo obiettivo, questa Agenzia coinvolgerà i principali stakeholder di riferimento, tra cui la Consigliera nazionale di parità.

L'INL si impegna, altresì, a promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, in linea con quanto ad oggi è già stato posto in essere, anche mediante la stipula di Protocolli d'intesa con i Consiglieri di parità, sia a livello centrale che territoriale.

L'INL ha, inoltre, adottato, nell'ambito della promozione della conciliazione vita-lavoro, una propria direttiva per l'avvio di un progetto pilota in materia di lavoro agile (*smart working*), da sperimentarsi in determinati Uffici territoriali e per determinate attività. All'esito di detta sperimentazione, l'INL valuterà l'estensione del progetto agli altri Uffici territoriali e all'Amministrazione centrale, anche previa individuazione di ulteriori attività espletabili in modalità *“smart working”*.

Per quanto attiene all'impegno istituzionale dell'Ispettorato, va evidenziato che le funzioni di vigilanza in materia di lavoro attribuite all'Ente rappresentano, inoltre, un utile strumento per l'attuazione della politica nazionale in materia di pari opportunità attraverso la verifica del rispetto della normativa di riferimento e il contrasto ai fenomeni discriminatori di genere nel mondo del

lavoro. Al riguardo, in continuità con gli anni passati, l'INL continua a garantire la massima collaborazione delle proprie strutture, centrali e territoriali, con la Consigliera nazionale e con la rete delle Consigliere di pari opportunità di cui al d.lgs. 198/2006, attraverso la reciproca segnalazione dei casi di discriminazione di genere riscontrati negli ambiti lavorativi ispezionati ovvero segnalati dall'utenza.

5.

QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2019-2021

I principali obiettivi specifici che l'Agenzia è chiamata a perseguire nel triennio 2019-2021, nelle more della stipulazione della convenzione di cui all'art. 2, comma 1, del suddetto decreto 149/2015 e tenuto conto dell'atto di indirizzo del Ministro, sono i seguenti:

➤ VIGILANZA SUL LAVORO

Per la realizzazione di tale obiettivo, l'Ispettorato deve sviluppare le strategie poste in essere per promuovere il miglioramento dell'efficacia dell'azione ispettiva, in coerenza con le finalità di razionalizzazione e semplificazione dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale previste dal D.lgs. 149/2015, da realizzarsi attraverso l'integrazione e il coordinamento dei servizi ispettivi dell'INL, dell'INPS e dell'INAIL, la ridefinizione delle relative procedure amministrative e l'implementazione dei sistemi informativi a supporto.

Nel rispetto di quanto stabilito in sede di Commissione Centrale di Coordinamento di cui all'art. 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, l'Agenzia deve inoltre assicurare una adeguata azione di controllo sul rispetto della normativa in materia previdenziale ed assicurativa e svolgere attività ispettiva mirata alla prevenzione e contrasto alla illegalità nei rapporti di lavoro, con particolare attenzione ai fenomeni del caporalato e al rafforzamento della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, come meglio dettagliato nel Documento di programmazione della vigilanza approvato per ciascun anno di riferimento nell'ambito della Commissione di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 124/2004.

Contestualmente l'Ispettorato, sulla base di specifiche convenzioni, deve garantire lo svolgimento di ulteriori attività di carattere accertativo che dovessero essere richieste dal Ministero.

➤ **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI**

Terminato il periodo di avvalimento il 31 dicembre 2018, l'Agenzia assicura la continuità dell'azione amministrativa di competenza in merito alla gestione delle risorse umane, atteso che le risorse finanziarie e strumentali sono state da subito gestite in maniera diretta. In via prioritaria si procederà all'assunzione di 150 ispettori del lavoro extra fabbisogno autorizzata con specifico DPCM. Inoltre, alla luce delle novità legislative introdotte dall'art. 1, comma 445 lettere a), b) e c) della legge 30 dicembre 2018, n. 145, si procederà all'adozione di una nuova e aggiornata pianta organica ampliata annualmente nel triennio 2019-2021 con la previsione delle nuove assunzioni di personale prevalentemente ispettivo previsto dalla predetta norma e precisamente: 300 unità per l'anno 2019, 300 unità per l'anno 2020 e 330 per l'anno 2021. Inoltre, sulla base della medesima disposizione, il Direttore dell'Ispettorato potrà, con proprio decreto, intervenire sull'assetto organizzativo previsto dal citato DPCM 23 febbraio 2016; provvedendo alla riorganizzazione della Struttura centrale dell'Ispettorato.

Ai fini del miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'attività di propria competenza, l'Agenzia si impegna, inoltre, a presidiare le seguenti aree strategiche:

➤ **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'Ispettorato utilizza le leve della formazione e dell'aggiornamento per diffondere e condividere con il proprio personale la *mission* dell'Agenzia, per supportare le fasi del cambiamento organizzativo ed operativo e per assicurare il miglioramento della performance individuale e organizzativa dell'Ispettorato stesso; in funzione della valorizzazione del capitale umano l'Ispettorato coinvolgerà sempre più, continuando quanto già avviato nel 2018, ad estendere a tutto il personale percorsi di formazione e di aggiornamento per lo sviluppo e il potenziamento delle competenze e della professionalità dei propri dipendenti, mirando in particolare alla uniformazione del patrimonio professionale del personale ispettivo attraverso la condivisione delle conoscenze.

➤ **PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Con la piena applicabilità del Regolamento Europeo (GDPR 679/2016) in materia di protezione dei dati personali a far data dal 25 maggio 2018, nonché con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 101/2018 recante l'aggiornamento del Decreto Legislativo n. 196/2003, si è reso necessario attivare un processo di adeguamento degli atti e delle attività poste in essere nell'ambito dell'amministrazione.

Tra le novità più rilevanti, infatti, vi è il cosiddetto principio di “responsabilizzazione”, secondo il quale il Titolare del trattamento deve assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali, in quanto “una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche”.

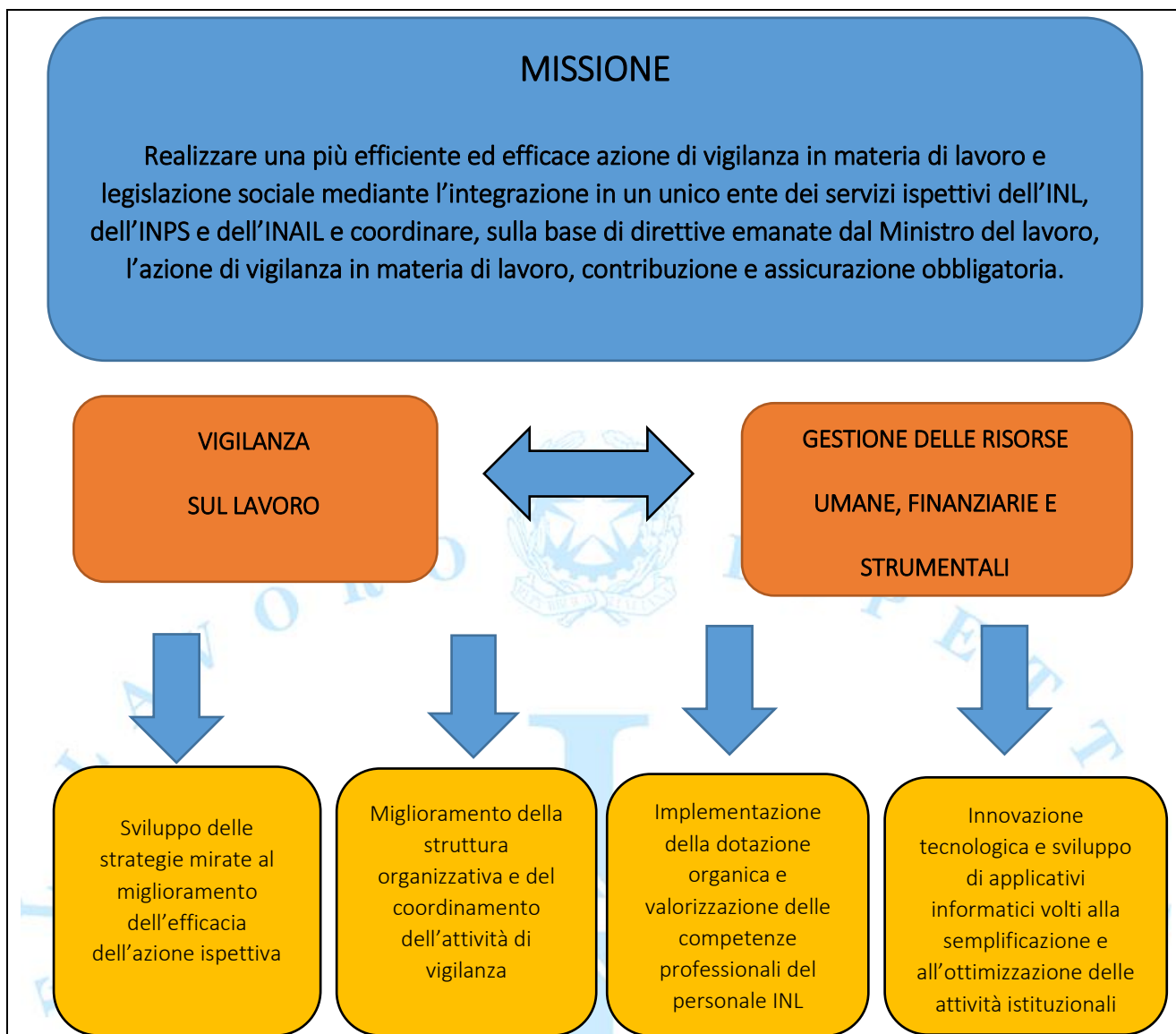
L'intento fondamentale del GDPR è tendenzialmente quello di sviluppare un nuovo approccio nei confronti della tutela del dato personale, inteso come valore condiviso dall'interessato e dal soggetto che lo tratta, al fine di creare un clima di fiducia tra i medesimi.

In tal contesto, in coordinamento con il proprio Responsabile per la protezione dei dati personali (*Data Protection officer* – DPO), l'INL ha attivato le prime misure utili per l'adeguamento delle proprie attività istituzionali che importano trattamento dei dati personali al nuovo dettato normativo. Tra gli obiettivi dell'INL rientra senz'altro la prosecuzione dell'attività di informazione e formazione di tutto il personale nella suddetta materia, nonché la prosecuzione della rivisitazione e implementazione delle modalità operative e di gestione dei dati personali.

➤ **INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

L'Ispettorato, a seguito dell'analisi relativa alla dotazione delle componenti *software* necessarie per la reingegnerizzazione e digitalizzazione dei flussi operativi nonché del fabbisogno *hardware* per il personale che svolge l'attività anche al di fuori dell'ufficio (ispettori del lavoro, funzionari con rappresentanza in giudizio, esperti informatici assegnati a più sedi) provvederà a garantire la propria autonomia nell'area dell'*Information Communication Technology* (ITC) procedendo ad acquisire il *software* e l'*hardware* necessario. Inoltre continuerà a garantire l'adeguamento delle proprie strutture alle novità normative in materia di dematerializzazione e di semplificazione di processi e adempimenti e a perseguire il miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'attività di competenza.

Fino al completamento delle predette attività di reingegnerizzazione e digitalizzazione dei flussi operativi restano svolte dal MLPS, in un'ottica di collaborazione e d'intesa con la competente Direzione generale, le attività relative alla gestione delle piattaforme informatiche in uso all'INL.



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

Con riferimento all'obiettivo **Vigilanza sul lavoro** l'Ispettorato deve assicurare il presidio del territorio nazionale attraverso l'effettuazione di un **numero minimo** di controlli che, tenuto conto del protrarsi dell'attività di formazione e aggiornamento del personale ispettivo necessaria a garantire la condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte operative, si quantifica per il **2019** nel **valore numerico** indicato nel **documento di programmazione dell'attività di vigilanza** approvato dalla **Commissione centrale di coordinamento presieduta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali** di cui all'art. 3 d.lgs. 124/2004.

A tale proposito, infatti, e con specifico riferimento all'azione di coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione sociale che il D.lgs. n. 149/2017 ha inteso assegnare all'INL, è prevista l'elaborazione del "Documento annuale di programmazione dell'attività di vigilanza" e la realizzazione di incontri della Commissione centrale di programmazione della vigilanza al fine di attivare specifiche sinergie con l'INPS e l'INAIL finalizzate a garantire la continuità e l'efficientamento della suddetta attività in tutti gli ambiti, nonché la condivisione delle specifiche competenze (lavoristica, contributiva e assicurativa) espresse dalle diverse professionalità coordinate attraverso l'individuazione di specifici percorsi formativi rivolti a tutto il personale ispettivo. Il tutto in linea con quanto già avviato a seguito della stipula dei Protocolli di intesa del 13 febbraio e del 10 luglio 2017, siglati rispettivamente con l'INPS e con l'INAIL al fine di concordare le prime regole operative di raccordo tra gli Enti per porre in essere una efficace programmazione e gestione dell'attività di vigilanza, anche attraverso comuni attività di intelligence, nonché la condivisione, in apposite commissioni regionali, delle priorità di intervento e delle modalità ottimali di impiego del personale. Sulla scorta dei predetti protocolli sono state, altresì, avviate le iniziative formative rivolte al personale ispettivo e mirate alla uniformazione delle competenze e delle metodologie ispettive.

Al fine di contrastare, inoltre, i fenomeni di maggiore allarme sociale l'Agenzia provvederà ad organizzare ogni anno almeno **3 Campagne di vigilanza straordinaria**.

Al fine di accompagnare il processo di cambiamento e di consolidare e sistematizzare la suddetta condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte operative di tutto il personale ispettivo, l'Agenzia è chiamata a perfezionare e sviluppare i 4 poli formativi, da intendersi quali attività concentrate e coincidenti con gli attuali Ispettorati interregionali del lavoro che opereranno ciascuno in relazione al personale dell'area interregionale di riferimento per l'aggiornamento permanente del personale operante presso gli ispettorati interregionali; in particolare, nel corso del triennio 2019-2021 dovrà promuoversi l'organizzazione e l'operatività dei 4 suddetti poli che dovranno garantire per ciascun anno l'organizzazione complessiva di almeno 4 incontri informativi e di aggiornamento che andranno ad integrare i corsi organizzati a livello centrale in numero non inferiore a 3 all'anno.

A tale proposito si segnala che l'Ispettorato, già nel corso del 2017, ha presentato allo *Structural Reform Support Service* della Commissione europea, che lo ha successivamente approvato e ammesso al finanziamento, un progetto che consente di acquisire, su finanziamento della stessa Commissione un supporto qualificato di una società specializzata volto, tra l'altro, all'elaborazione

del suddetto strumento di supporto operativo alle imprese e alla predisposizione e realizzazione di un'indagine di soddisfazione dell'utenza. Si precisa al riguardo che si è in attesa della formale sottoscrizione dell'affidamento da parte della Commissione europea del suddetto servizio consulenziale ad una società specializzata per avviare la collaborazione volta alla realizzazione del ricordato progetto.

Con riferimento all'obiettivo **Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali**, in continuità con quanto realizzato nel corso degli anni precedenti, occorrerà attuare, oltre alle ordinarie funzioni gestionali, le seguenti attività:

- implementazione della dotazione organica e valorizzazione delle competenze professionali del personale dell'INL;
- innovazione tecnologica e sviluppo di applicativi informatici volti alla semplificazione e all'ottimizzazione delle attività istituzionali, tenendo presente che alla data di stesura del presente piano una corretta ed efficace gestione di tali attività è garantita, in un'ottica di collaborazione d'intesa con la competente Direzione Generale, dal MLPS.

Come già precisato, il presente Piano, pur dettagliatamente articolato in termini di contenuti e prospettive, viene adottato nelle more della stipula della Convenzione con il Ministro ed è pertanto da considerarsi soggetto ad eventuali successive integrazioni e modifiche in corso d'opera, peraltro anche in considerazione delle modifiche organizzative che saranno operate per effetto del citato comma 445 dell'art. 1 della L. 145/2018.

Per rendere più agevole la lettura, si riporta di seguito il quadro sinottico degli obiettivi specifici triennali e annuali assegnati alle due Direzioni centrali in cui è evidenziato anche il collegamento con le missioni e i programmi del bilancio dell'Ispettorato.

Tabella n. 10 –Quadro sinottico obiettivi specifici DC VIGILANZA, LEGALE E CONTENZIOSO

OBIETTIVO TRIENNALE		OBIETTIVO TRIENNALE	
Missione: 026 Programma: 26.002	OBIETTIVO ANNUALE	Missione: 026 Programma 26.002	OBIETTIVO ANNUALE
A.1. Attuazione, mediante gli adempimenti di competenza, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) Contributo per la definizione del Piano in materia di pari opportunità e adozione delle misure ivi previste. Attuazione delle misure adottate in ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali.	A.1.1. Contributo, mediante gli adempimenti di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla definizione, realizzazione e al monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, anche attraverso il coinvolgimento degli Stakeholder di riferimento, interni ed esterni; aggiornamento della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa propedeutica alla previsione di successive misure e assolvimento degli obblighi di informazione previsti dall'articolo 16, comma 1, letto I-bis, I-ter ed I-quater del d.lgs 165/2001. Selezione, elaborazione ed aggiornamento dei dati da pubblicare per l'annualità 2019; ricognizione dei servizi per i profili di competenza ai fini dell'aggiornamento degli standard di qualità e del loro monitoraggio; cura degli adempimenti di competenza per la definizione e attuazione delle misure di promozione delle pari opportunità. Contributo all'attuazione e al monitoraggio delle	A.2. Contrasto all'illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro sommerso. Programmazione dell'attività ispettiva con INPS, INAIL e gli altri soggetti coinvolti, anche attraverso l'utilizzo di banche dati condivise per acquisire elementi utili per controlli mirati al contrasto dei fenomeni distorsivi del mercato del lavoro. Monitoraggio, raccolta e analisi dei dati anche ai fini della valutazione dell'efficacia dell'attività ispettiva; partecipazione a progetti, anche internazionali, per il miglioramento dell'azione ispettiva; programmazione e realizzazione di incontri di aggiornamento ed informazione del personale, con divulgazione di istruzioni operative; contributi di competenza e partecipazione ad incontri in ambito comunitario ed internazionale su richiesta del competente Ministero.	A.2.1. Coordinamento dell'attività ispettiva ordinaria e straordinaria in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza ed assistenza. 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'attività posta in essere. Programmazione di campagne ispettive c.d. "straordinarie" mediante un'azione di efficace sinergia con gli altri soggetti competenti in materia. Promozione per lo svolgimento dell'attività di prevenzione e promozione ex art. 8 d.lgs 124/2004 e relativo coordinamento PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 25/70 A.2.2. Individuazione dei target quantitativi e qualitativi della programmazione annuale dell'attività di

	<p>misure previste dal Reg. UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 10/70</p>		<p>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 ovvero in materia di videosorveglianza.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 15/70</p>
			<p>A.2.3. Attività di aggiornamento e di informazione rivolta al personale ispettivo (ordinario e tecnico) e delle Aree Legale e Contenzioso. Attività di supporto e consulenza legale alle strutture territoriali dell'INL. Riscontro a quesiti predisposti dagli stakeholder nelle materie di competenza. Promozione o adesione a progetti, anche internazionali, per il miglioramento dell'azione ispettiva e gestione e rendicontazione delle relative attività. Contributi di competenza e partecipazione ad incontri in ambito comunitario e internazionale.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 20/70</p>

Tabella n. 11 –Quadro sinottico obiettivi specifici DC RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI

OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO ANNUALE	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO ANNUALE
Missione: 026 - Programma 26.002 Missione: 026 - Programma: 26.003 Missione: 032 - Programma: 26. 002		Missione: 026 - Programma 26.002 Missione: 026 - Programma: 26.003 Missione: 032 - Programma: 26. 002	
<p>B.1. Attuazione mediante gli adempimenti di competenza del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Contributo per la definizione del Piano in materia di pari opportunità e adozione delle misure ivi previste. Attuazione delle misure adottate in ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali. Aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti, attuazione e monitoraggio delle misure di promozione delle pari opportunità. Definizione e promozione della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro</p>	<p>B.1.1 Contributo mediante gli adempimenti di competenza 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. Selezione, elaborazione ed aggiornamento dei dati da pubblicare per l'annualità 2019; aggiornamento della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa propedeutica alla previsione di successive misure e assolvimento degli obblighi di informazione previsti dall'articolo 16, comma 1, letto I-ter, d.lgs. 165/2001; cura degli adempimenti di competenza per la</p>	<p>B.2. Adozione delle misure operative e degli interventi gestionali per la piena organizzazione ed operatività dell'Ispettorato, attraverso provvedimenti ed atti necessari ad assicurare la corretta definizione ed efficace gestione anche a seguito dell'avvenuta cessazione del regime di avvalimento, ivi compresi gli aspetti conseguenti al trasferimento delle risorse umane e finanziarie. Incremento della dotazione organica attraverso l'assunzione di un totale di 930 unità, prevalentemente ispettive, da effettuarsi nell'arco del triennio come predisposto dalla legge 145/2018 art. 1 comma 445, compresi gli aspetti conseguenti al trasferimento delle risorse umane e finanziarie.</p>	<p>B.2.1 Gestione delle risorse umane. 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. Cura del contenzioso relativo alla gestione del personale dell'Ispettorato e relativo alle materie di competenza della Direzione centrale, anche con riferimento al recupero del danno erariale. Gestione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ispettorato. L'obiettivo si conseguirà attraverso la realizzazione di tutti gli adempimenti connessi alla gestione del personale della Direzione e degli uffici territoriali, al ciclo della performance, nonché all'attività di coordinamento degli Uffici della Direzione centrale e degli uffici territoriali per i rapporti con il Capo</p>

<p>nella modalità del lavoro agile (cd. <i>smart working</i>) a garanzia dei tempi di conciliazione vita-lavoro.</p>	<p>definizione e attuazione delle misure di promozione delle pari opportunità. Contributo all'attuazione e al monitoraggio delle misure adottate dal'INL nel rispetto del Reg. UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali. Avvio della sperimentazione dell'esecuzione del rapporto di lavoro nella modalità del lavoro agile (cd. <i>smart working</i>) in collaborazione con l'Uff. IV della DC Vigilanza per la predisposizione degli atti necessari.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 10/70</p>	<p>Implementazione del sistema informatico di contabilità SICOGE ENTI.</p>	<p>dell'Ispettorato e con l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 12/70</p> <p>B.2.2. Cura della formazione e dell'aggiornamento del personale. Trattamento giuridico del personale relativo a tutti gli adempimenti riguardanti le attività e i servizi di interesse generale per il personale dell'Ispettorato, comprensivo della formazione, dell'aggiornamento e del reclutamento del personale, tenuto conto della cessazione del regime di avvalimento svolto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali fino alla data del 31.12.2018.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 12/70</p> <p>B.2.3. Pianificazione, programmazione e gestione del bilancio e dei fabbisogni finanziari; gestione dei rapporti finanziari con gli uffici territoriali, con l'Istituto cassiere per le procedure di bilancio e la gestione delle utenze e delle abilitazioni sul sistema bilancio; gestione delle entrate dell'Ispettorato; gestione del patrimonio dell'Ispettorato con funzioni di coordinamento per gli Ispettorati interregionali e territoriali. Realizzazione di tutti gli adempimenti necessari alla pianificazione, alla programmazione e alla</p>
--	---	--	--

			<p>gestione del bilancio, di tutte le attività relative alla gestione del patrimonio dell'Ispettorato.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 12/70</p>
			<p>B.2.4. Gestione delle spese dell'Ispettorato; 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. L'obiettivo sarà realizzato mediante tutti gli adempimenti necessari alla gestione delle spese dell'Ispettorato, ivi comprese quelle legate all'attività di contenzioso e alla movimentazione e incentivazione del personale ispettivo. Saranno assicurate la corresponsione del trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale, le spese di gestione per gli organi dell'Ispettorato, la cura dei rapporti con l'Istituto cassiere per la gestione dei pagamenti e degli incassi.</p> <p>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 12/70</p>
			<p>B.2.5. Cura il coordinamento delle attività di prevenzione in materia di salute e</p>

			<p>sicurezza nelle sedi dell'INL sulla base delle indicazioni dell'Ufficio III della Direzione centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso. Provvede alla programmazione degli affidamenti dei lavori nonché degli acquisiti di beni e servizi degli Uffici centrali nonché coordinamento di quelli degli uffici territoriali. Realizza le procedure inerenti l'acquisto dei beni e dei servizi per il funzionamento degli Uffici della Sede centrale dell'Ispettorato. In collaborazione con la Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, saranno garantiti gli interventi ed adempimenti necessari alla ottimizzazione delle dotazioni strumentali informatiche a disposizione del personale ispettivo. Cura la logistica delle sedi dell'Ispettorato assicurando tutti gli adempimenti necessari. Gestione dell'Ufficio del Consegnatario dei beni non informatici della sede centrale. PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OPERATIVA 12/70</p>
--	--	--	---

N A Z I O N A L I

5.1 DAGLI OBIETTIVI SPECIFICI AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli obiettivi specifici descritti nel precedente paragrafo hanno un rilievo strategico ed una proiezione pluriennale. Tali obiettivi sono quindi declinati in obiettivi annuali, che delineano i risultati attesi nel 2019 e che si traducono in obiettivi individuali dei dirigenti che contribuiscono direttamente agli obiettivi della programmazione annuale.

La definizione degli obiettivi, pertanto, avviene a due livelli, seguendo la linea gerarchica della struttura organizzativa:

1. ad un “primo livello” sono individuati gli obiettivi specifici annuali relativi agli Uffici dirigenziali di livello generale con la relativa descrizione delle fasi di attuazione per l’anno 2019;
2. ad un “secondo livello” sono individuati gli obiettivi annuali relativi agli Uffici dirigenziali di livello non generale, centrali e territoriali, che sono dettagliati nelle schede di programmazione annuale contenute nelle Direttive di II livello per l’anno 2019, le quali completano il ciclo di programmazione dell’anno 2019.

Per ogni obiettivo operativo vengono definite le azioni deputate al suo raggiungimento.

Per ogni fase attuativa viene specificato l’arco temporale entro il quale deve essere realizzata ed il peso percentuale che le è attribuito ai fini della valutazione della performance, la *baseline* riferita ai risultati dell’anno precedente e vengono, altresì, definite le risorse umane e finanziarie necessarie alla sua realizzazione.

Inoltre, ad ogni azione/fase attuativa viene associato un peso, che corrisponde al grado di complessità, ai tempi e alle risorse necessarie alla sua realizzazione; il peso viene espresso in percentuale e il totale dei pesi delle azioni è uguale al 100%.

Vengono poi individuati uno o più indicatori misurabili attraverso la definizione di specifici target (valore programmato o atteso).

La **Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso**, oltre all’obiettivo trasversale relativo all’anticorruzione, alla trasparenza e alle pari opportunità, deve garantire l’azione di indirizzo, coordinamento e attivazione delle azioni ispettive di contrasto all’irregolarità dei rapporti di lavoro, all’evasione contributiva e assicurativa e di vigilanza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nell’ottica del perseguimento di una maggiore qualità delle condizioni dei lavoratori all’interno dei contesti produttivi.

Lo svolgimento delle attività di verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa, nonché delle norme in materia di salute e sicurezza, deve caratterizzarsi non solo per i profili inerenti il contrasto all’illegalità, ma anche per l’assunzione di un

ruolo attivo nella soluzione di possibili conflitti tra lavoratori e datori di lavoro attraverso strumenti di carattere conciliativo e di tutela dei diritti patrimoniali dei lavoratori.

Nell'ottica della ottimizzazione delle risorse disponibili, va implementato sul territorio il coordinamento interno tra il personale ispettivo di ruolo e quello di provenienza INPS e INAIL e sviluppato un più incisivo coordinamento tra le strutture territoriali dell'Amministrazione e gli altri organismi preposti a svolgere azioni di repressione e contrasto all'illegalità nei medesimi o in ambiti contigui, con l'obiettivo di realizzare una sempre più incisiva presenza deterrente e la contestuale diffusione di una più radicata cultura della legalità.

La pianificazione dei controlli, per come quantificata dalla Commissione centrale di vigilanza, deve tener conto della localizzazione territoriale dei fenomeni e dei dati concernenti l'incidenza del lavoro sommerso nel sistema economico italiano, acquisiti in base all'esperienza ispettiva, al rinnovato confronto con gli Istituti previdenziali ed alle eventuali segnalazioni delle parti sociali e dei lavoratori.

A seguito dell'integrazione nell'INL dei servizi ispettivi del Ministero, dell'INPS e dell'INAIL, ai fini della razionalizzazione dell'attività ispettiva, l'obiettivo sarà realizzato mediante il puntuale coordinamento delle strutture territoriali, nelle quali sono incardinati i "Nuclei Ispettorato del Lavoro" dei Carabinieri (N.I.L.), nonché degli altri organi preposti all'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Si proseguirà nel lavoro di implementazione di banche dati condivise, anche al fine di acquisire elementi di conoscenza utili al contrasto dei fenomeni distorsivi del mercato del lavoro. Si individueranno nuove metodologie di selezione degli obiettivi di intervento sul territorio, rafforzando ancora la lotta al lavoro nero/irregolare, allo sfruttamento lavorativo e al caporalato attraverso una stretta collaborazione con gli organi dello Stato all'uopo preposti. Si garantirà la predisposizione del "documento di programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2019" e del rapporto annuale sull'attività di vigilanza dell'anno 2018 da sottoporre all'approvazione della Commissione centrale di vigilanza.

L'obiettivo sarà altresì realizzato mediante la programmazione e il coordinamento di campagne di vigilanza c.d. "straordinaria" per l'anno 2019, previa individuazione degli ambiti di intervento dell'azione ispettiva mediante l'analisi dei settori e/o dei fenomeni caratterizzanti le diverse realtà regionali e provinciali.

Il tratto comune e caratterizzante dell'intera attività ispettiva resta la necessità di orientare la vigilanza nei confronti di illeciti sostanziali, ossia di quei fenomeni di violazione che incidono sulle

garanzie fondamentali che stanno alla base del rapporto di lavoro e di una sana concorrenza tra imprese.

Il ruolo di indirizzo e coordinamento delle azioni deve essere sostenuto dalla realizzazione di iniziative informative e di aggiornamento del personale e dalla tempestiva emanazione di istruzioni operative, per garantire l'interpretazione ed applicazione corretta ed uniforme dei vari istituti.

La Direzione, nella effettiva realizzazione degli obiettivi, deve perseguire, in collaborazione con le competenti strutture dell'Agenzia, una sempre maggiore integrazione delle banche dati disponibili e l'implementazione di sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza.

A tal fine utilizza ogni informazione utile messa a disposizione sia dal Ministero del lavoro che dagli Istituti previdenziali, dando vita ad una sempre più approfondita attività di intelligence, a livello sia nazionale che territoriale, che consenta di migliorare l'efficacia dell'attività di vigilanza.

Particolare attenzione deve essere riservata all'implementazione di 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. A tal fine, le competenti strutture dell'Agenzia, collaborando con le altre Amministrazioni coinvolte, sono chiamate a dar corso alla prevista integrazione degli applicativi di INL con quelli di INPS e INAIL e con quelli in uso ai militari dell'Arma dei Carabinieri in servizio presso le strutture dell'INL.

Particolare rilievo ha altresì la comunicazione, attraverso la diffusione dei risultati dell'azione di vigilanza anche allo scopo di rafforzarne l'efficacia in termini di deterrenza nei confronti dei più allarmanti fenomeni di irregolarità.

Al fine di garantire un'efficace attività di monitoraggio, sono previsti anche incontri periodici con i direttori delle sedi interregionali, con quelli delle sedi territoriali e con i componenti il Gruppo INFO-Vigilanza, per un'analisi delle richieste di rimodulazione degli obiettivi di vigilanza assegnati agli uffici.

La **Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali**, oltre all'obiettivo trasversale relativo all'anticorruzione, alla trasparenza e alle pari opportunità, deve provvedere all'adozione delle misure operative e degli interventi gestionali di accompagnamento e di supporto alla definizione della piena organizzazione ed operatività dell'Ispettorato, attraverso i necessari interventi gestionali e di supporto, tesi al superamento del transitorio regime di avalimento.

L'obiettivo strategico "Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali" si realizzerà mediante l'adozione delle misure operative e degli interventi gestionali per la piena organizzazione ed operatività dell'Ispettorato, attraverso provvedimenti ed atti necessari ad assicurare la corretta definizione ed efficace gestione anche a seguito dell'avvenuta cessazione del regime di avvalimento, ivi compresi gli aspetti conseguenti al trasferimento delle risorse umane e finanziarie. Si provvederà all'incremento della dotazione organica attraverso l'assunzione di un totale di 930 unità, prevalentemente ispettive, da effettuarsi nell'arco del triennio come previsto dalla legge 145/2018 art. 1 comma 445, compresi gli aspetti conseguenti al trasferimento delle risorse umane e finanziarie. È prevista la predisposizione di un nuovo sistema informatico di contabilità e l'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

A seguito della graduale assunzione di nuovo personale, l'INL provvederà, altresì, all'implementazione dei sistemi informatici e della logistica, anche mediante l'attivazione delle procedure per l'acquisto di beni e servizi. Il tutto mediante interventi di innovazione tecnologica, intesi al rispetto delle novità normative in materia di dematerializzazione e di semplificazione dei processi, onde garantire il miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'attività di competenza. L'obiettivo sarà altresì realizzato curando la logistica e assicurando tutti gli adempimenti necessari e fornendo le dovute istruzioni operative e circolari in materia di salute e sicurezza nelle sedi dell'Ispettorato, anche al fine di garantire il benessere organizzativo.

La Direzione centrale risorse provvede inoltre dell'aggiornamento permanente del personale, attraverso la pianificazione, l'organizzazione o la partecipazione attiva a incontri informativi e di aggiornamento in numero non inferiore a 3 a livello centrale e attraverso la promozione di almeno 4 incontri a livello interregionale, curati dai competenti Ispettorati di Milano, Venezia, Roma e Napoli.

Con riferimento agli obiettivi specifici di natura trasversale, l'**Ufficio di Staff** definisce, in coerenza con quanto indicato dal Capo dell'INL, in coordinamento con le due Direzioni Centrali e in raccordo con l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il ciclo della performance, curando tutti gli adempimenti previsti, anche connessi alla gestione e al coordinamento delle relative attività di monitoraggio. In raccordo con il ciclo della performance l'Ufficio di Staff provvede, altresì, alla definizione del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e all'adozione delle azioni di impulso per l'attuazione delle misure ivi previste di competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'INL.

L'Ufficio di Staff, nel promuovere un'efficace comunicazione e informazione istituzionale, ha l'obiettivo di implementare il grado di trasparenza dell'Ispettorato, attraverso gli adempimenti connessi al diritto di accesso e, in collaborazione con le altre strutture dell'Agenzia, anche attraverso gli obblighi di comunicazione ed informazione istituzionale interna ed esterna. Tra le competenze dell'Ufficio rientra anche la redazione di indicazioni operative in materia di accesso, di oneri di pubblicazione e di attuazione delle misure anticorruzione. Ulteriore obiettivo specifico trasversale è la predisposizione delle attività necessarie per l'adozione del Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità.

In supporto al Titolare del trattamento dei dati personali e in collaborazione con il Responsabile per la protezione dei dati personali dell'Agenzia, l'Ufficio di Staff provvederà ad adottare tutti gli adempimenti connessi alle regole sul trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e al D.lgs 196/2003, come aggiornato dal D.lgs 101/2018, anche attraverso il coordinamento e il supporto a tutti gli Uffici dell'Ispettorato.

Come già chiarito, ai dirigenti degli **Ispettorati interregionali del lavoro** – cui sono assegnati compiti di coordinamento degli Uffici territoriali rientranti nell'ambito di rispettiva competenza (IIL di Milano per gli Uffici del Nord-Ovest, IIL di Venezia per gli Uffici del Nord-Est, IIL di Roma per gli Uffici del Centro e IIL di Napoli per gli Uffici del Sud) e ai dirigenti degli **Ispettorati territoriali del lavoro** – che gestiscono a livello locale le attività di vigilanza e di accertamento e le ulteriori funzioni loro rimesse dal DPCM 23 febbraio 2016 – saranno assegnati, con separati atti (Direttive di II livello) gli obiettivi da realizzare nell'anno 2019 e in relazione ai quali verrà effettuata la valutazione della loro performance individuale.

6.

CICLO DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMVP)

Ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. 74/2017, le principali dimensioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono;

a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;

- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento di specifici obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

Il SMVP è, quindi, un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

6.1. MODALITA' OPERATIVE DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Come già sopra riportato, nelle more dell'adozione di un proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Ispettorato si è avvalso di quello adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con i decreti ministeriali 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012. Considerata la cessazione del regime di avvalimento, l'adozione di un proprio sistema di valutazione rappresenta uno dei principali obiettivi di questo Ispettorato.

Analogamente, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D. Lgs.149/2015 e dell'art. 8 dello Statuto dell'INL, l'ispettorato si avvale dell'O.I.V. del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Sulla base di quanto sopra premesso e visti gli artt. 2 e 6 del citato DPCM che individuano rispettivamente "Organi e strutture centrali di vertice" e "Ufficio di Staff" e le relative competenze si può delineare lo schema di livello di valutazione dell'INL meglio raffigurato nella tabella di seguito riportata.

Tabella n. 12- Schema livello di valutazione INL

LIVELLO	VALUTATORE	VALUTATI
I° FASCIA	Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Dirigente D.C. Vigilanza Dirigente D.C. Risorse
II° FASCIA DIREZIONI CENTRALI e UFFICIO DI STAFF	Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Dirigente Ufficio di Staff
	Dirigente I° Fascia D.C. Vigilanza	Dirigenti II° Fascia D.C. Vigilanza
	Dirigente I° Fascia D.C. Risorse	Dirigenti II° Fascia D.C. Risorse
II° FASCIA UFFICI TERRITORIALI	Dirigente I° Fascia D.C. Risorse	Dirigenti II° Fascia Uffici Territoriali

Il citato sistema ministeriale prevede un'attività di verifica continuativa mediante procedure automatizzate che consentono di effettuare:

- un monitoraggio intermedio semestrale per l'analisi dell'andamento dei risultati e dell'efficacia delle azioni poste in essere, mediante la misurazione delle percentuali di realizzazione delle singole fasi e l'analisi degli eventuali scostamenti ai fini dell'eventuale rimodulazione degli obiettivi;
 - un monitoraggio finale, volto a verificare a consuntivo il grado di realizzazione degli obiettivi strategici e operativi e misurare il raggiungimento dei risultati attesi attraverso i relativi indicatori.
- A tale riguardo, l'INL attualmente si avvale di un applicativo informatico a ciò predisposto da parte della Direzione generale dei sistemi informativi, ai fini del monitoraggio dei dati, intermedio e finale, rispetto agli obiettivi di I e II livello inseriti nel Piano della Performance.

6.2. RIMODULAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Le eventuali rimodulazioni degli obiettivi assegnati potranno essere proposte dai titolari delle strutture interessate in caso di insorgenza di oggettive cause impeditive del raggiungimento dei risultati prefissi.

Le cause giustificative potranno riguardare:

- significative variazioni delle risorse umane e delle disponibilità finanziarie riconosciute alle strutture interessate;
- modifica del contesto normativo di riferimento o delle direttive strategiche dettate dal vertice dell'Amministrazione;
- rilevanti e documentate modifiche delle variabili relative al contesto esterno (ad esempio, eventi sismici, eventi idro-geologici, etc.)

Le suddette proposte di rimodulazione, da sottoporre al soggetto valutatore in tempo utile per garantire la corretta misurazione e valutazione della performance, dovranno essere puntualmente motivate e dovranno indicare i nuovi target di realizzazione degli obiettivi assegnati. Esse verranno valutate dal soggetto valutatore, con l'eventuale supporto tecnico- metodologico dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui si serve l'Agenzia ai sensi dell'art. 5, comma 4, del decreto legislativo n. 149/2015 e dell'art. 8 dello Statuto.

6.3 REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI – ANNO 2018

In merito alla realizzazione degli obiettivi relativi all'anno 2018, si evidenzia che l'OIV ha validato in data 2 luglio 2018 la relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009, approvata dal CdA dell'INL con delibera n. 5 del 21 giugno 2018.

All'atto dell'adozione del presente Piano è in corso di elaborazione il monitoraggio finale relativo all'attività di vigilanza per l'anno 2018, i cui esiti saranno resi noti mediante la pubblicazione, sul sito *web* istituzionale, del rapporto annuale sulla vigilanza. Ad ogni buon conto si rappresenta che, alla luce di un primo monitoraggio, sia pure non ancora definitivo, i risultati dell'attività ispettiva svolta nell'anno 2018 appaiono in linea con gli obiettivi fissati. Ciò costituisce aspetto di rilievo in considerazione delle difficoltà operative connesse, tra l'altro, alla carenza di personale impiegato nelle diverse strutture dell'amministrazione.

Si evidenzia peraltro che, in relazione all'attività di vigilanza e al coordinamento del personale ispettivo di diversa provenienza, sono state fornite agli Uffici le necessarie indicazioni di carattere interpretativo e operativo, condivise, laddove previsto, con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Invero, nell'ambito dell'attività formativa mirata alla omogeneizzazione delle competenze connesse allo svolgimento delle funzioni ispettive in ambito lavoristico, previdenziale e assicurativo, nel 2018 è proseguito l'aggiornamento del personale ispettivo di ruolo dell'INL in materia di vigilanza previdenziale ed assicurativa, già avviato nel 2017, con il coinvolgimento delle ulteriori unità non formate.

Tali percorsi formativi, finalizzati all'integrazione delle competenze e ad un conseguente più efficace coordinamento delle attività, hanno impegnato, da un lato, il personale di provenienza 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.

Nel triennio proseguirà l'attività di aggiornamento di tutto il personale ispettivo degli Istituti gestita dagli Ispettorati Interregionali del Lavoro, quali sedi dei quattro poli formativi dell'INL. Tale formazione, relativa ai nuovi poteri e alle nuove funzioni dagli stessi acquisite a seguito della

costituzione dell'Agenda, potrà prevedere specifici approfondimenti su ulteriori istituti, quali ad esempio la diffida accertativa.

Nel corso del 2018 l'attività di formazione è stata realizzata anche attraverso l'adesione ad attività programmate e realizzate da enti terzi quali SNA, INPS, INAIL, MISE, GDF.

In relazione agli adempimenti obbligatori di carattere formativo previsti dal PTPCT 2018-2020, correlati all'area rischio "Ispezioni e sanzioni", ulteriormente specificati nel Piano Triennale della formazione 2018-2020, l'INL ha proseguito, completandolo, il percorso formativo di base d'aula già avviato nel 2017 indirizzato ai funzionari con qualifica di ispettore del lavoro/tecnico con incarico di responsabile area coordinamento della vigilanza in servizio presso gli uffici territoriali, attingendo all'offerta didattica a catalogo gratuita della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Contestualmente, è stata realizzata la prevista formazione di base in materia di anticorruzione in modalità e-learning che ha coinvolto, tra febbraio e marzo 2018, oltre 1.000 funzionari con qualifica professionale di ispettore del lavoro/tecnico impegnati direttamente in attività ispettiva secondo quanto periodicamente comunicato dagli Uffici territoriali. La predetta formazione verrà ripetuta nel 2019 nei confronti del restante personale ispettivo non ancora formato, tramite il ricorso alla medesima iniziativa formativa offerta dalla SNA, giusta convenzione dal titolo "Percorso generalista in modalità e-learning in materia di prevenzione della corruzione per dipendenti pubblici", avviando alla formazione di base anche il personale impegnato nelle ulteriori aree di rischio individuate dal PTPCT 2019-2021 dell'INL ("Affidamenti lavori, servizi e forniture", "Contenzioso", "Provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari"). Per i primi mesi del 2019, è stata pianificata la realizzazione di una specifica formazione erogata in regime di convenzione con la SNA in materia di *Risk Management - Internal auditing* destinato al personale che sarà impegnato in attività di Audit.

Nel corso del 2018, si è data inoltre la possibilità ai funzionari degli uffici territoriali di aderire a talune iniziative formative a distanza, proposte gratuitamente dalla SNA, in modalità *webinar* su argomenti inerenti tematiche trasversali, coerenti con i fabbisogni formativi rilevati, quali lo sviluppo delle competenze digitali, la sicurezza informatica, la trasformazione digitale della PA che hanno coinvolto complessivamente n.310 unità di personale. I dirigenti delle sedi territoriali ed i funzionari delle direzioni centrali sono stati autorizzati a partecipare ai corsi a catalogo in aula della SNA su materie trasversali oggetto di aggiornamenti normativi tra cui si segnalano il F.O.I.A., lo *smart working*, le nuove regole del lavoro pubblico.

In materia previdenziale, in accordo con l'INPS, nel mese di gennaio 2018 è stata effettuata una formazione specificamente rivolta ai dipendenti degli uffici centrali e territoriali dell'INL finalizzata

all'acquisizione delle conoscenze relative alle nuove modalità di utilizzo dell'applicativo Nuova *Passweb* per la gestione delle posizioni assicurative del personale dell'INL. La predetta formazione, di natura teorico-pratica, ha coinvolto 47 unità di personale (circa n.2 unità per sede) proveniente dagli uffici capoluogo di regione dell'INL.

Nel corso dell'anno, con il coordinamento della DC Vigilanza si è provveduto a rinnovare l'adesione al progetto dell'INPS "Valore PA 2018" relativamente al percorso formativo inerente la "Gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo", per l'acquisizione di una maggiore consapevolezza dei rischi propri dell'attività ispettiva, e all'apprendimento di adeguate tecniche e procedure da seguire in presenza di situazioni di intimidazione e violenza, oltre ad autorizzare, attraverso il coordinamento della DC Risorse, l'adesione di circa n.450 unità personale degli uffici territoriali alle ulteriori iniziative formative presenti nel Bando dell'Istituto in materia di appalti, personale organizzazione e riforma della pubblica amministrazione, gestione delle risorse umane nei contesti organizzativi.

Considerato che tra gli obiettivi del Piano della Performance 2018-2020 dell'INL - nel più generale processo di ammodernamento e semplificazione burocratica - figura anche la dematerializzazione dei processi, si è ritenuto di sollecitare gli uffici all'adesione ad un'ulteriore specifica iniziativa contemplata nel progetto sopra indicato afferente la materia della "Produzione, Gestione e Conservazione dei documenti digitali o digitalizzati" in relazione alla quale sono state presentate alle rispettive Direzioni Regionali dell'INPS n. 144 richieste di partecipazione da parte del personale a vario profilo inquadrato ed in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali.

Si rappresenta che, nel corso del 2018, il corso sulla "Gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo" bandito dall'INPS tramite il progetto "Valore PA 2017" ha coinvolto circa n.512 unità di personale impegnato nell'attività ispettiva presso le sedi territoriali dell'INL.

Nel corso del 2018, sono stati inoltre avviati gli ulteriori corsi di aggiornamento previsti dalla convenzione stipulata con il MISE il 21 febbraio 2017, destinati al personale INL abilitato alla revisione di società cooperative ed è stato attivato il corso di prima formazione in materia di revisione di cooperative con la convocazione, da parte del medesimo dicastero, di circa n. 25 unità di personale dell'INL.

Nell'ambito dell'attuazione di una rete di assistenza ed informazione degli utenti del programma *Tis-Web* per la vigilanza nel settore autotrasporto, nel 2018 sono state avviate a opportuno aggiornamento n. 110 unità di personale ispettivo di provata esperienza nel settore dell'autotrasporto, al fine di efficientare l'utilizzo in ciascun ufficio territoriale del suddetto

applicativo e di favorire la diffusione del suo manuale d'uso. La formazione è stata impartita con il supporto organizzativo della azienda fornitrice del servizio che ha sostenuto gli oneri di erogazione. Nel corso del 2018, è stato inoltre organizzato, presso la sede centrale dell'INL, uno specifico percorso di formazione in materia di rappresentanza e difesa in giudizio alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 9 del D.lgs. n. 149/2015, rivolto al personale assegnato all'area del contenzioso degli uffici territoriali, che ha coinvolto complessivamente n. 108 unità di personale impegnato in maniera prevalente nell'attività di rappresentanza e difesa in giudizio e appartenente agli uffici territoriali di Roma, Milano-Lodi sede Milano, Torino, Napoli, Salerno, Bologna, Bari, Taranto, Reggio Calabria, Cosenza. La formazione articolata in 3 giorni in aula e realizzata in 4 edizioni, ha visto la partecipazione di docenti esterni (Avvocati INPS e/o Giudici del lavoro) affiancati da personale interno.

E' stato inoltre realizzato uno specifico corso di formazione in materia fiscale per gli ispettori del lavoro dell'INL, sulla base del protocollo di collaborazione sottoscritto con la Guardia di Finanza che lo ha finanziato quasi totalmente, per il trasferimento ai discenti delle nozioni di base utili a rilevare, in sede ispettiva, i possibili indizi di irregolarità fiscali, da segnalare ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. n. 600 del 1973. Il corso in parola, con valutazione finale, conclusosi nel mese di gennaio 2019, si è svolto in modo intensivo presso la Caserma del Corpo di Ostia e ha visto la partecipazione di n.97 unità di personale.

Con riferimento all'attività formativa destinata al personale ispettivo dell'Arma dei Carabinieri, operante presso le sedi dell'INL, nel 2018, si è svolto a Roma presso la "Scuola Allievi Carabinieri Roma", il 67° Corso di legislazione sociale. Le lezioni sono state tenute da funzionari dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e da personale del Comando Carabinieri per la Tutela del lavoro e da esperti del settore. A conclusione del corso, hanno conseguito la specializzazione nella materia della legislazione sociale, e sono stati pertanto destinati allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul territorio, n. 36 militari dell'Arma (16 dei quali destinati agli Uffici della Regione autonoma siciliana). Nel biennio 2019/2020 si prevede, inoltre, la realizzazione di nuovi corsi destinati a circa 80 ulteriori unità (40 per ciascuna annualità), anche in considerazione dell'elevato *turn over* del personale militare assegnato a tale comparto speciale.

In relazione alla formazione dei Responsabili e Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, nel 2018 è stato avviato un corso di aggiornamento per circa 80 unità di personale in servizio presso tutte le sedi territoriali dell'INL, in modalità e-learning e attraverso il ricorso al mercato, che si concluderà nel corso del 2019.

Nelle more dell'aggiornamento e della definizione del prossimo PTF 2019-2021 dell'INL, è prevista, tra le iniziative prioritarie da effettuarsi nel corso del 2019, l'attivazione di un corso specialistico sul nuovo sistema integrato di contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale degli Enti da realizzarsi in collaborazione col MEF analogamente a quanto fatto in passato dal Ministero del Lavoro in materia di SICOGE (base ed avanzato). L'iniziativa coinvolgerà circa 150 dipendenti dell'INL inquadrati nel profilo amministrativo con una presenza stimata mediamente in n.2 unità per sede.

Ulteriore obiettivo formativo prioritario del 2019, in ragione dell'obbligatorietà normativa dettata dalla necessità di adeguamento alle innovazioni introdotte dal Regolamento UE 2016/679 e dall'impatto trasversale della materia sulla quasi totalità delle attività formative, sarà rappresentato dalla realizzazione di una formazione specifica in tema di protezione dei dati personali da destinare al personale delle sedi centrali e territoriali dell'INL, attraverso il ricorso alle offerte in modalità *e-learning* messe a disposizione dalla SNA (già interpellata al riguardo con apposita richiesta) o, diversamente, ricorrendo al mercato nel rispetto delle norme vigenti in materia di affidamenti.

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, sono proseguite le attività necessarie a consentire la più ampia condivisione possibile dei dati e delle informazioni in possesso di ciascuna Amministrazione.

Per quanto concerne, inoltre, gli obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza si è provveduto, nel corso della precedente annualità, a porre in essere le seguenti principali attività: Elaborazione e pubblicazione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), adozione e pubblicazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190; istituzione del Gruppo di Audit interno con Decreto n. 19 del 21/06/2018 del Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro; adozione del Piano triennale di Audit interno 2018-2020; adozione di Linee guida-Audit, descrittive dei principi, procedure, metodologie e strumenti di lavoro del Gruppo Audit; Pianificazione e avvio anche sulla base delle indicazioni ricevute dal CdA del 26 luglio 2018 degli interventi di Audit; formazione di base in materia di anticorruzione, in modalità *e-learning*, rivolta ai funzionari con qualifica professionale di ispettore del lavoro/tecnico impegnati direttamente nell'attività ispettiva e completamento formazione di base in aula dei Coordinatori SIL in materia di prevenzione anticorruzione; evasione delle istanze di

segnalazione di illecito amministrativo (*whistleblowing*); istituzione di un Tavolo tecnico con il Segretariato generale, l'Ufficio del RPCT e l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito al processo di gestione del rischio corruttivo e all'avvio e utilizzo di un applicativo di monitoraggio delle misure di prevenzione e per la mappatura dei procedimenti ex art. art. 35 del d.lgs. 33/2013; coinvolgimento della struttura organizzativa interna nella predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, attraverso l'interessamento delle sedi di livello sia centrale che periferico, nel cruciale processo di analisi dei rischi corruttivi (cd. mappatura dei rischi), da elaborarsi sulla base della tabella di valutazione adottata con D.D. n. 25 del 3 ottobre 2017); coinvolgimento dell'utenza nella predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, attraverso avviso al pubblico su sito istituzionale e predisposizione di apposito modello per la presentazione di suggerimenti e proposte.

Con riferimento alla materia della protezione dei dati personali, l'INL ha posto in essere numerosi adempimenti in ottemperanza alle nuove disposizioni normative comunitarie introdotte con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

A riguardo, preliminarmente si è provveduto ad adottare, ai sensi dell'art. 30 comma 2 GDPR, il Registro dei trattamenti dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e, ai sensi dell'art. 37 GDPR, a nominare il Responsabile Protezione Dati (Data Protection Officer – DPO). In coordinamento con quest'ultimo, l'INL ha adottato il Disciplinare per la protezione dei dati personali che, nell'individuare una serie di misure di sicurezza tecniche ed organizzative, delinea al contempo compiti e responsabilità di tutti coloro che nell'INL trattano dati personali, contribuendo, altresì, ad implementare il sistema di *accountability* (responsabilizzazione).

Più in particolare, nel corso del 2018, l'INL ha dunque provveduto alla realizzazione delle seguenti attività: adozione del Registro delle attività di trattamento ad uso di tutto il personale, sia della sede centrale che delle sedi territoriali, nel quale è contenuta una completa ricognizione e valutazione dei trattamenti svolti dall'INL in qualità di Titolare del Trattamento e quindi finalizzato anche all'analisi del rischio e ad una corretta pianificazione dei trattamenti; adozione e pubblicazione delle informative sui dati personali adottate ai sensi dell'art. 13 GDPR;

Aggiornamento Informativa della modulistica servizi dell'INL; adozione del Disciplinare della protezione dei dati personali dell'INL attraverso il quale è stata individuata una serie di misure di sicurezza tecniche ed organizzative, finalizzate a proteggere i dati personali, delineando al contempo compiti e responsabilità di tutti coloro che nell'INL trattano dati personali e

contribuendo, altresì, ad implementare il sistema di *accountability* (responsabilizzazione) adottato dall'INL nella sua veste di Titolare del trattamento; adozione dell'atto di designazione a delegato al trattamento dei dirigenti territoriali e dei dirigenti centrali da parte del Titolare del trattamento; adozione dell'atto di designazione ad autorizzato al trattamento del personale da parte del Delegato al trattamento; indicazioni operative al personale nei rapporti con soggetti esterni; programmazione dell'attività formativa per tutto il personale in materia di protezione dei dati personali.

6.4 SVILUPPI FUTURI DEL PIANO

Come precedentemente illustrato l'INL, in un regime di piena ed autonoma operatività, intende avviare, già a partire dall'anno 2019, tutte le procedure necessarie per l'adozione di un proprio sistema di misurazione, monitoraggio e valutazione della performance.

A tal fine sarà fondamentale il coinvolgimento dell'OIV per l'individuazione delle modalità ottimali per la realizzazione di un sistema di valutazione, che nel rispetto della peculiarità della propria *mission* e tenendo conto delle disposizioni normative in materia, sia basato su un'intensa correlazione con il ciclo della performance, con i sistemi della programmazione economico-finanziaria e con i documenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Parte integrante della valutazione della performance organizzativa sarà l'analisi dei risultati raggiunti dall'Agenzia in termini di efficienza, efficacia ed economicità, di benessere organizzativo interno e di soddisfazione dell'utenza.

La pesatura delle capacità manageriali acquisirà particolare rilievo nell'ambito della valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.

L'individuazione di congrui indicatori sarà altresì fondamentale nella caratura della performance del personale non dirigenziale, connessa al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati, alla qualità del contributo assicurato all'unità di appartenenza, alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

Nell'elaborazione di detto sistema e nella definizione dei singoli piani triennali, l'Agenzia sarà impegnata a coinvolgere in modo sistematico e strutturato il proprio personale, dirigente e non, e i propri principali Stakeholder.

Ciò consentirà di promuovere una maggiore cultura dei risultati e della premialità, facilitando una maggiore comprensione delle finalità del processo di valutazione, una più estesa condivisione della *mission* istituzionale, all'interno e all'esterno dell'organizzazione, e il superamento dell'identificazione delle attività in discussione in termini di meri adempimenti burocratici.

L'immissione in organico di nuove risorse, prevalentemente di qualifica ispettiva, rappresenterà un contributo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati nel presente Piano.

Nella definizione degli sviluppi futuri del Piano, si intende promuovere una nuova immagine dell'INL attraverso politiche di promozione del benessere organizzativo interno, in un'ottica di migliore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. È noto infatti che il processo motivazionale così come anche il benessere del proprio personale, rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. In tale direzione l'INL, fermamente convinto che così agendo si possa influire in modo significativo sulle performance dei singoli e dei gruppi, ha avviato un processo di promozione di tutte le più opportune misure nell'esecuzione del rapporto di lavoro, partendo dall'attivazione della modalità del lavoro agile (cd. *smart working*).

Altro profilo di intervento futuro è rappresentato da un crescente sviluppo delle attività di promozione dell'Agenzia, attraverso l'implementazione di nuovi canali di comunicazione con l'obiettivo di gestire, sviluppare e migliorare le relazioni dell'amministrazione con i propri utenti, mediante modalità di interazione e opportunità di partecipazione.

La comunicazione istituzionale, in particolare quella on-line, rappresenta, infatti, uno strumento strategico per il miglioramento della relazione tra l'amministrazione e il cittadino grazie alle sue essenziali caratteristiche di velocità, connettività universale, bassi costi ed interattività. Tale modalità di comunicazione istituzionale permette, al contempo, di rilevare facilmente i bisogni degli utenti ed il loro gradimento dei servizi e delle informazioni diffuse, affiancandosi alle modalità più tradizionali di informazione e di erogazione dei servizi.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

PIAZZA DELLA REPUBBLICA 59 – ROMA

www.ispettorato.gov.it