



## ***Obiettivi organizzativi dell'I.N.L.***

## Indice

<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Istituzione ed assetto organizzativo</b>	<b>4</b>
<b>3. Dotazione organica</b>	<b>8</b>
<b>4. Integrazione dei servizi ispettivi INPS e INAIL</b>	<b>9</b>
<b>5. Riorganizzazione delle strutture territoriali</b>	<b>10</b>
<b>6. Collaborazione con regioni a Statuto speciale</b>	<b>11</b>
<b>7. Formazione del personale</b>	<b>12</b>
<b>8. Orario di lavoro</b>	<b>14</b>
<b>9. Ammodernamento delle sedi e dotazione strumentale</b>	<b>15</b>
<b>10. Dirigenza</b>	<b>16</b>
<b>11. Personale</b>	<b>17</b>

## **1. PREMESSA**

Il presente documento viene redatto al fine di delineare le linee guida che si intendono seguire per dare concreta attuazione al percorso di riorganizzazione complessiva dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in linea con quanto già concordato con le OO.SS. nell'intesa propedeutica al CCNL integrativo, sottoscritta il 20.12.2017.

Lo stesso, costituendo un primo intervento di pianificazione strategica teso a riepilogare gli obiettivi di immediata condivisione, sarà oggetto, anche in dipendenza della loro progressiva attuazione, di periodici aggiornamenti e revisioni.

L'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, istituita con l'art. 1 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, denominata Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito, INL), è preordinata a realizzare una più efficiente ed efficace azione di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa 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. L'azione sinergica di tali servizi ispettivi consente non solo di evitare le eventuali duplicazioni e sovrapposizioni nello svolgimento delle attività di controllo, ma anche di orientare gli accertamenti verso i fenomeni più significativi e di maggior allarme sociale, potenziando le capacità di verifica in una prospettiva di razionalizzazione delle procedure amministrative e di riduzione dei costi connessi.

In tal modo l'Agenzia assicura, attraverso l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e strumentali, un'adeguata e capillare azione di controllo sul rispetto della normativa in materia assicurativa e previdenziale, mirata alla prevenzione e al contrasto dell'illegalità nei rapporti di lavoro, con particolare attenzione ai fenomeni del lavoro nero, del caporalato e della discriminazione, all'uso irregolare dei contratti flessibili, nonché al rafforzamento della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (vigilanza c.d. tecnica). Nel perseguire tali finalità istituzionali, l'INL si avvarrà anche del personale dell'Arma dei Carabinieri, in considerazione delle specifiche peculiarità operative del personale militare.

L'INL garantisce, altresì, lo svolgimento di tutte le attività di carattere accertativo e di verifica amministrativo-contabile connesse all'organizzazione e all'attività svolta dagli Istituti di patronato e di assistenza sociale, nonché di programmi finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei.

A livello territoriale, nell'ottica della continuità dell'azione amministrativa, l'INL svolge altresì tutte le attività già di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro (oggi Ispettorati territoriali del lavoro) e delle Direzioni interregionali del lavoro (oggi Ispettorati interregionali del lavoro).

Al fine di implementare l'efficacia e l'efficienza dell'azione pubblica e di valorizzare, al tempo stesso, tutto il personale dell'INL, il presente documento si propone di:

- ✓ analizzare la situazione di partenza e delineare la *vision* dell'INL alla luce del D.Lgs. n. 149/2015 e dei provvedimenti attuativi;
- ✓ individuare gli obiettivi globali e strumentali per la realizzazione della *mission*, tenuto conto della dotazione organica e delle disponibilità economico-finanziarie;
- ✓ pianificare le opportune strategie e le eventuali verifiche in un arco temporale di breve-medio termine.

Pertanto, partendo da alcuni cenni sull'istituzione dell'INL e sul suo assetto organizzativo, si procederà all'esame dei temi considerati di particolare rilevanza per la costruzione di un'Agenzia che soddisfi le aspettative dei fautori della riforma, degli utenti e soprattutto dei lavoratori.

## **2. ISTITUZIONE ED ASSETTO ORGANIZZATIVO**

Al fine di rendere più efficiente l'attività ispettiva, l'art. 1, comma 7, L. 10 dicembre 2014, n. 183, ha delegato il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi nel rispetto dei principi e criteri direttivi che il medesimo articolo individua. In particolare, la lettera l) del richiamato art. 1, comma 7, ha previsto la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero mediante l'istituzione, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300, di un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL, nonché l'introduzione di strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

In attuazione di tale previsione è stato emanato il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, che ha istituito la richiamata Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata "Ispettorato nazionale del lavoro" che ha integrato, appunto, i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

L'Ispettorato, il cui relativo statuto è stato adottato con D.P.C.M. 26 maggio 2016, n. 109, ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie, svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Inps e dall'Inail.

Con D.P.C.M. 23 febbraio 2016, recante "Disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'agenzia unica per le ispezioni del lavoro", sono state definite le funzioni e la struttura organizzativa dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che vede quali organi di vertice il direttore, anche denominato capo dell'Ispettorato, alle cui dirette dipendenze è assegnato un ufficio di staff di funzione dirigenziale di livello non generale, il consiglio di amministrazione ed il collegio dei revisori e, a livello centrale, come strutture di vertice, la Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e la Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, per le quali sono previsti posti di funzione dirigenziale di livello generale e articolate, rispettivamente, in 4 e in 5 unità organizzative denominate "uffici". A livello territoriale l'Ispettorato si articola in n. 4 uffici interregionali denominati "Ispettorati interregionali del lavoro", aventi sede nelle città di Milano, Venezia, Roma e Napoli, i quali esercitano le competenze già assegnate alle Direzioni interregionali del lavoro, e n. 74 uffici territoriali denominati "Ispettorati territoriali del lavoro", che esercitano le competenze già assegnate alle Direzioni territoriali del lavoro.

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

Il richiamato D.P.C.M. 23.02.2016 ha demandato, poi, a successivi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, l'individuazione della data di inizio dell'operatività dell'Ispettorato e la contestuale

cessazione dell'attività della Direzione generale per l'attività ispettiva e delle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché il trasferimento del personale e delle risorse finanziarie destinate al trattamento retributivo complessivo del medesimo personale.

A decorrere dalla medesima data di inizio dell'operatività dell'Ispettorato, il personale ispettivo già appartenente all'Inps e all'Inail è stato inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore.

Ad altrettanti successivi decreti è stato demandato, altresì, il trasferimento delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e delle risorse strumentali dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Inps e dall'Inail all'Ispettorato.

In particolare, con il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 28.12.2016, registrato alla Corte dei Conti il 10 marzo 2017 al n. 236, è stata fissata al 1° gennaio 2017 la data di inizio dell'operatività dell'Ispettorato ed è stato, altresì, disposto il trasferimento di un primo contingente di risorse umane, finanziarie e strumentali, nonché del personale dirigenziale e non dirigenziale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'Ispettorato. Tale trasferimento è stato successivamente completato, per quanto concerne il personale, con il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze del 01.08.2017.

Il D.P.C.M. 23.02.2016 ha, inoltre, previsto, all'art. 24, comma 2, attraverso la sottoscrizione di appositi accordi o protocolli d'intesa, la possibilità di disciplinare le modalità di avvalimento del personale in forza presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'Ispettorato al fine di garantire sia l'avvio e la piena operatività del medesimo Ispettorato sia il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa del Ministero.

A tale scopo, è stato sottoscritto un primo protocollo d'intesa il 14 settembre 2016 e, successivamente, in occasione della stipula in data 28.08.2017 della Convenzione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 149/2015 e 8, comma 4 lett. e), del D.Lgs. n. 300/1999 sono state disciplinate le concrete modalità di gestione del contingente di personale del ruolo Ispettorato che continua ad operare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in regime di avvalimento. La Convenzione, relativa al triennio 2017-2019, ha individuato gli obiettivi strategici relativi all'anno 2018 che, con l'adozione del Piano della *performance* - con provvedimento direttoriale n. 20 del 26 luglio 2017 - sono stati calati sulle strutture di

livello generale e non generale con provvedimento \_\_\_\_\_. In particolare, assumono rilevanza i seguenti obiettivi:

a) il **miglioramento dell'efficacia dell'azione ispettiva** attraverso:

- l'integrazione e il coordinamento dei servizi ispettivi già facenti capo al Ministero, all'INPS e all'INAIL;
- la ridefinizione di procedure amministrative condivise con il Ministero, l'INPS e l'INAIL, che prendano a modello le migliori prassi sinora realizzate;
- la predisposizione degli atti di competenza necessari a consentire la realizzazione della piena integrazione ed accessibilità delle banche dati in uso al Ministero, all'Ispettorato, all'ANPAL, all'INPS e all'INAIL in vista di un progressivo incremento della qualità dei flussi informativi;
- la proposta di semplificazioni normative volte a rendere più efficace l'attività di vigilanza, evitando, al contempo, la duplicazione degli interventi all'interno delle medesime aziende;
- la progettazione di strumenti di supporto operativo ai datori di lavoro, nell'ottica della semplificazione degli adempimenti e degli oneri burocratici (es. linee guida, *check list*, numeri verdi, servizi *on line*);
- iniziative di promozione della legalità e campagne di sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori nei settori a più alto rischio;

b) **la continuità dell'azione amministrativa** attraverso lo svolgimento da parte dell'Agazia di tutte le attività già di competenza, o comunque svolte, dalle Direzioni territoriali del lavoro (DTL) e dalle Direzioni interregionali del lavoro (DIL) nonché di tutte quelle necessarie al corretto svolgimento delle attività di competenza delle strutture ministeriali in materia di lavoro, formazione professionale, previdenza e politiche sociali, anche per il tramite dei competenti uffici centrali dell'Ispettorato. Si tratta, a mero titolo esemplificativo, di quelle connesse alla certificazione dei contratti di lavoro sul territorio, alla piena attuazione della Direttiva del 25 settembre 2014 in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale nel settore privato, in relazione alla quale l'INL supporta gli uffici ministeriali nel monitoraggio sulla consistenza dei dati associativi a livello nazionale e territoriale;

c) **la piena operatività dell'Ispettorato**, attraverso l'efficace gestione del periodo di transizione, anche grazie al supporto delle strutture del Ministero, sulla base di quanto previsto nella Convenzione;

d) **la prevenzione della corruzione e trasparenza**, attraverso il monitoraggio delle misure di prevenzione e contrasto previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 13 marzo 2017 ed il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati

### **3. DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica dell'INL è stata inizialmente fissata con il citato D.P.C.M. 23.02.2016 per un contingente complessivo pari a n. 6.046 unità, di cui n. 5.956 da imputare alle aree funzionali.

Detto contingente è stato rivisto dal Decreto Direttoriale n. 22 del 4 settembre 2017 che, in attuazione della previsione contenuta nell'articolo 6, comma 2, del citato D.Lgs. n. 149/2015, nonché di quella contenuta nell'articolo 9, comma 2, del D.P.C.M. 23.02.2016, ha provveduto alla riduzione della dotazione organica in misura corrispondente alle cessazioni del personale delle aree funzionali appartenenti ai profili amministrativi provenienti dalle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, intervenute successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo D.P.C.M. 23.02.2016 e fino al 31.12.2016.

Il richiamato articolo 9, comma 3, del D.P.C.M. 23.02.2016 ha, altresì, disposto che l'iniziale dotazione organica di cui al D.P.C.M. 23.02.2016, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo del personale ispettivo dell'Inps e dell'Inail, ogni tre anni a decorrere dal 2017, venga incrementata di un numero di posti nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di *turn over* del personale, previa assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dei predetti Istituti ai sensi dell'articolo 6, comma 3, D.Lgs. n. 149/2015. Tali risorse, allo stato attuale, non sono state assegnate.

Per effetto delle citate disposizioni con D.D. n. 22 del 4 settembre 2017 il Capo dell'ispettorato ha rideterminato la dotazione organica in 5967 unità di n. 5877 appartenente alle aree funzionali.

La ripartizione della dotazione organica complessiva nell'ambito delle aree funzionali e profili professionali, nonché tra le strutture centrali di vertice, gli Ispettorati interregionali e territoriali, ai sensi del successivo comma 4 dell'articolo 9 del D.P.C.M. 23.02.2016, è determinata dal Direttore, previo parere del Consiglio di amministrazione e



sentite le Organizzazioni sindacali. Allo stato sono in corso le procedure di rilevazione dei fabbisogni, propedeutiche alla formalizzazione dei provvedimenti direttoriali.

#### **4. INTEGRAZIONE DEI SERVIZI ISPETTIVI INPS E INAIL**

L'effettiva realizzazione dei fini dell'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi, richiede innanzitutto l'individuazione e l'implementazione di forme di coordinamento tra INL, INPS e INAIL, onde assicurare l'uniformità dell'attività di vigilanza. A tale scopo, si è ritenuto necessario, in fase di avvio dell'Agenzia, concordare, attraverso appositi protocolli d'intesa, procedure volte ad assicurare il raccordo con gli Istituti nella definizione dei programmi di lavoro.

In tal modo si è inteso da una parte superare le criticità connesse alla sovrapposizione e duplicazione di interventi ispettivi e dall'altra provvedere ad una complessiva ed efficace programmazione dell'attività di vigilanza attraverso la condivisione dei fattori di rischio nelle more della realizzazione di un efficace sistema di dialogo informatico tra le diverse banche dati.

Al fine di assicurare la continuità dell'attività amministrativa in relazione, in particolare, alle verifiche di natura contributiva, il protocollo con l'INPS è stato siglato in data 13 febbraio 2017.

Il protocollo prevede la costituzione di Commissioni regionali di coordinamento nel cui contesto vengono periodicamente individuati gli obiettivi da perseguire nel territorio di riferimento e viene, di conseguenza, definita la programmazione dell'attività di vigilanza di tutto il personale ispettivo.

Alle Commissioni spetta altresì il compito di verificare gli esiti delle iniziative ispettive onde valutare la correttezza delle scelte di programmazione effettuate sulla base degli indicatori di rischio considerati. Tanto al fine di migliorare la capacità di selezione degli obiettivi in funzione di un necessario efficientamento dell'azione di vigilanza.

Il successivo protocollo, siglato con l'INAIL in data 10 luglio 2017 ha comportato l'ingresso nelle Commissioni anche dei rappresentanti del predetto Istituto. A partire, quindi, dallo scorso mese di luglio l'INL, grazie alle sinergie tra i diversi Enti, realizzatesi all'interno delle Commissioni regionali di coordinamento, provvede alla programmazione dell'azione di vigilanza su tutto il territorio nazionale in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione sociale.

In questo primo anno di attività, pur considerando le fisiologiche difficoltà connesse alla fase iniziale di attività di un nuovo organismo, le Commissioni di coordinamento hanno

svolto un'attività di indubbio valore soprattutto nella efficiente sintesi delle iniziative proposte e nella selezione degli obiettivi di vigilanza di maggiore rilevanza.

Ciò si è tradotto nella realizzazione un numero di ispezioni effettuate superiore a 160.000 in linea con le linee di programmazione approvate in sede di Commissione centrale di coordinamento ed un tasso di irregolarità degli accertamenti ispettivi pari al 65% del totale che risulta pertanto incrementato in maniera apprezzabile rispetto al 2016.

Per tali motivi l'Ispettorato intende dare ulteriore impulso al funzionamento delle Commissioni il cui lavoro dovrà essere supportato da un adeguato sistema di analisi dei fattori di rischio da sviluppare all'esito della effettiva realizzazione della prevista condivisione informatica delle banche dati dei singoli Enti. Il lavoro delle Commissioni sarà pertanto sempre "standardizzato" attraverso incontri mensili dove, oltre alla rendicontazione delle attività svolte ed alle criticità emerse, saranno sempre più perfezionati i processi di individuazione degli obiettivi da ispezionare, anche attraverso la definizione della banca dati dei soggetti ispezionati, già avviata sulla base del primo protocollo d'intesa sottoscritto tra INL, INPS, INAIL e Ministero del lavoro nel mese di gennaio 2018.

Con la sottoscrizione dei predetti protocolli si è dato altresì impulso alle iniziative formative volte al raggiungimento di una effettiva uniformazione delle competenze del personale ispettivo in materia lavoristica e previdenziale, anche attraverso una fase di *training on the job* e sulla quale si tratta nel successivo paragrafo.

## **5. RIORGANIZZAZIONE DELLE STRUTTURE TERRITORIALI**

Al fine di razionalizzare ed ottimizzare le attività assegnate all'INL dall'art. 2 D.Lgs. n. 149/2015 e dagli artt. 3 e 4 D.P.C.M. 23.02.2016, dopo aver delineato l'organizzazione della struttura centrale dell'Ispettorato, da ultimo con il decreto direttoriale n. 36 del 27 dicembre 2017, si rende necessaria la riorganizzazione delle strutture territoriali (IIL e ITL).

Al riguardo, appare imprescindibile considerare che le strutture territoriali non risultano essere tra loro omogenee sia in relazione alle dimensioni dell'ufficio – in termini di risorse umane e logistiche – sia in rapporto al bacino d'utenza.

Pertanto, ferma restando l'adozione di un differente modello organizzativo per gli Ispettorati interregionali in ragione della diversità di funzioni espletate rispetto agli Ispettorati territoriali, anche per quest'ultimi occorrerà proporre modelli organizzativi differenziati che tengano conto del dato dimensionale e del bacino di utenza.

In altri termini, sulla scorta di tali parametri la suddivisione orientativa tra uffici di piccola, media e grande dimensione basata sulla consistenza numerica del personale in forza dovrà trovare un correttivo nella valutazione dell'estensione del bacino di utenza.

In tale contesto, particolare attenzione dovrà essere dedicata agli uffici territoriali costituiti da più sedi che insistono su ambiti regionali diversi.

La riorganizzazione deve altresì essere improntata alla semplificazione ed orizzontalità dei rapporti interni, in modo da promuovere un maggiore coinvolgimento del personale anche attraverso la valorizzazione del team working che, favorendo la partecipazione di personale di diversa formazione professionale, consenta la piena condivisione delle soluzioni più adeguate oltre che più efficaci ai fini della realizzazione degli obiettivi.

Allo stesso tempo appare utile adottare una organizzazione per processi lavorativi, idonea a favorire la comunicazione e l'integrazione tra le differenti figure professionali ed istituzionali, in funzione del miglioramento delle attività istituzionali e dei servizi forniti all'utenza anche in termini di contenimento dei costi e di risparmio dei tempi di gestione delle pratiche.

L'adozione di una organizzazione per processi consente, inoltre, una maggiore valorizzazione di tutte le figure professionali alle quali è ricondotta l'esecuzione delle diverse attività di cui assumono, in conseguenza, la "responsabilità tecnica". Al tempo stesso, è necessario che la figura del responsabile di processo (c.d. *process owner*), assicuri il coordinamento e la pianificazione delle singole attività, nonché il necessario raccordo con gli altri processi, superando, in tal modo, le tradizionali barriere divisionali.

Appare, inoltre, molto importante, anche in funzione del miglioramento del livello di benessere organizzativo all'interno degli Uffici, che il Dirigente, il quale presidia tutti i processi di lavoro e gli asset organizzativi, riesca a valorizzare, onde stimolare una maggiore e consapevole partecipazione del personale, l'apporto di ciascuno in funzione dell'attuazione della *mission* dell'Ente nell'ottica complessiva del miglioramento della qualità dei servizi resi e delle attività istituzionali di competenza.

Nella prospettiva di un ufficio che operi secondo un modello organizzativo per *processi*, assume particolare significato l'individuazione ed il riconoscimento delle posizioni di responsabilità.

In tale ottica è prioritaria la preventiva mappatura dei processi lavorativi, tra i quali, anche in una logica di continuità dell'azione amministrativa, non possono essere trascurati quelli inerenti alle materie delle politiche del lavoro già di competenza delle Direzioni

territoriali del lavoro (oggi Ispettorati territoriali del lavoro) e delle Direzioni interregionali del lavoro (oggi Ispettorati interregionali del lavoro)

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di responsabilità, nonché i criteri per la graduazione degli stessi, verranno definiti tramite il confronto con le OO.SS., così come previsto dall'art. 5 del CCNL Funzioni Centrali e nel rispetto del Piano anticorruzione adottato dall'Ispettorato.

## **6. COLLABORAZIONE CON REGIONI A STATUTO SPECIALE**

Considerato che nelle Regioni Sicilia e Trentino Alto Adige, com'è noto, l'Ispettorato del lavoro non ha competenza nella vigilanza ordinaria e tecnica ma si limita a coordinare sovrintendere alla azione di vigilanza svolta in materia previdenziale e assicurativa, si provvederà a stipulare con dette Regioni appositi protocolli d'intesa volti a sviluppare una proficua e reciproca collaborazione.

Al riguardo, con la Regione Sicilia è stato già stipulato in data 13 ottobre 2016 un primo protocollo quadro, del quale l'Ispettorato ha già proposto una implementazione attraverso la sottoscrizione di un ulteriore protocollo operativo sottoposto all'attenzione degli Organi regionali in data 22 settembre 2017.

Inoltre, preso atto della necessità segnalata dal Presidente della Regione Siciliana di implementare sul territorio regionale la vigilanza ispettiva in materia di lavoro e di previdenza sociale, si ritiene possibile costituire in tempi brevi un gruppo permanente di lavoro *in loco* composto da circa 10 unità di personale ispettivo del ruolo Ispettorato, con il compito di garantire uno stretto collegamento con le competenti strutture regionali e degli Istituti.

La selezione dei componenti del gruppo verrà effettuata previa informativa alle OO.SS., e la pubblicazione del relativo interpello per verificare la disponibilità del personale interessato.

È in fase di avvio un analogo percorso con la regione Trentino Alto Adige.

## **7. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Una effettiva e proficua riorganizzazione delle strutture e del lavoro secondo i criteri sopra indicati presuppone la predisposizione di un'adeguata formazione del personale, finalizzata all'acquisizione, al costante mantenimento ed 'aggiornamento delle competenze. Per tali ragioni la formazione – continua e mirata – costituisce uno degli strumenti fondamentali per la realizzazione della *mission* dell'Ispettorato.

D'altronde, soprattutto alla luce del processo di trasformazione ed innovazione in atto, si rende quanto mai necessaria la valorizzazione del capitale umano in forza all'Ispettorato. In tale prospettiva la formazione rappresenta non solo una leva strategica indispensabile per la riqualificazione delle competenze interne e lo sviluppo delle professionalità, ma anche per fornire all'utenza risposte sempre più efficaci, così come evidenziato nel Piano triennale per la formazione 2017-2019, redatto in applicazione delle disposizioni contenute nel D.P.R. n. 70/2013.

In coerenza con tali valutazioni, il bilancio 2018 prevede un rilevante stanziamento per il finanziamento degli interventi formativi rivolti a tutto il personale (personale ispettivo, personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio, amministrativo ed informatico) sulla base delle specifiche competenze e delle attività svolte.

In relazione alle specifiche esigenze formative del personale ispettivo sulla scorta dell'incoraggiante esperienza formativa avviata nell'anno 2017 attraverso la predisposizione di numerose iniziative, organizzate anche grazie al supporto degli Istituti previdenziali ed assicurativi mediante lezioni condotte in aula e in *training on the job*, nel corso del 2018 verranno promossi analoghi interventi, rilevatisi maggiormente rispondenti al bisogno organizzativo di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa.

In termini generali, per offrire una risposta più mirata ed appropriata alle esigenze dei dipendenti, la formazione sarà erogata con modalità alternative a quella c.d. "a cascata" ed articolata mediante proposte differenziate sulla base di specifici filoni tematici ritenuti strategici per l'efficientamento funzionale degli uffici ed il potenziamento delle competenze del personale di seguito individuati:

- *Formazione sui nuovi modelli di organizzazione e gestione per processi, team-building e internal audit;*
- *Formazione giuslavoristica;*
- *Formazione in materia previdenziale ed assicurativa;*
- *Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio;*
- *Formazione in materia di sicurezza sul lavoro;*
- *Formazione in materia di politiche del lavoro;*
- *Formazione in materia amministrativo-contabile;*
- *Formazione in materia di comunicazione pubblica anche in relazione alla diffusione della mission dell'INL a livello territoriale;*

- *Formazione informatica.*

Nello sviluppo e nella definizione delle modalità di erogazione delle attività di formazione, risulterà strategica la funzione di coordinamento cui sono chiamati gli Ispettorati interregionali con i dirigenti dei rispettivi uffici territoriali di competenza. Inoltre, avendo cognizione del contesto ambientale e dei carichi di lavoro, gli Ispettorati interregionali potranno fornire un contributo essenziale per la definizione di interventi mirati, mettendo a sistema un ciclo continuo di formazione a favore del personale.

È evidente, infatti, come una distribuzione così parcellizzata sul territorio nazionale, che pone di fronte le singole strutture dell'Ispettorato a contesti anche molto diversi tra loro, necessiti di "sensori" del fabbisogno formativo, che colgano le peculiarità ambientali ed aiutino a declinare gli obiettivi generali rispettando e valorizzando le esigenze del territorio di competenza e degli interlocutori locali.

Occorre creare una stretta sinergia tra gli uffici centrali che si occupano di formazione e la rete dei referenti territoriali per realizzare l'intero ciclo di gestione della formazione, dalla fase di analisi dei fabbisogni alla programmazione e realizzazione delle iniziative: il tutto all'interno di un percorso volto alla diffusione di una cultura della formazione orientata alla valorizzazione e alla crescita delle professionalità presenti nell'INL, con il coinvolgimento di tutti i dipendenti.

Per raggiungere quest'ultimo obiettivo, ed in un'ottica di ottimizzazione delle risorse finanziarie ad oggi destinate nel bilancio INL alla formazione, si pone la necessità di intercettare modalità alternative di erogazione delle iniziative formative rispetto a quelle classiche svolte in aula, attraverso strumenti di partecipazione a distanza tra i quali l'*e-learning*, la trasmissione in *streaming* con possibilità di interloquire in aula tramite *skype* o *e-mail*, la creazione di piattaforme informatiche da utilizzare per formare il personale su alcune aree tematiche ritenute rilevanti, anche prevedendo il ricorso a figure interne che – dotate di un bagaglio personale di conoscenze teoriche e pratiche acquisite nel corso della vita professionale – siano in grado di ricoprire le vesti di "formatore" nelle materie sopra indicate.

Ai fini di cui sopra, così come peraltro previsto dalla Convenzione in atto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, saranno dunque avviati 4 poli per l'aggiornamento permanente del personale, in corrispondenza con gli Ispettorati interregionali del lavoro, i quali costituiranno il riferimento principale, su base territoriale, di tutte le iniziative formative che saranno avviate.

A fini programmatori, va inoltre tenuto conto del ruolo assegnato dal D.P.R. n. 70/2013 alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione per la formazione gratuita del personale sino alla fine dell'anno 2018.

## **8. ORARIO DI LAVORO**

La nuova disciplina dei tempi di lavoro, elaborata dai tavoli tecnici avviati sulla base del protocollo del 15 febbraio 2017 e conclusi in data 8 giugno 2017, è stata assunta nel corso dell'anno 2017, in via sperimentale, in alcune strutture territoriali individuate con nota del 09.06.2017. Alla luce del *feedback* finora pervenuto, l'INL intende procedere, con ad un ulteriore affinamento della sperimentazione grazie anche all'utilizzo di nuovi sistemi informatici che saranno messi a disposizione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La nuova articolazione dell'orario nasce dall'esigenza di introdurre modelli organizzativi che, soprattutto nell'ambito di un'Agenzia, devono essere improntati, da un lato, all'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, nell'ottica dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e del miglioramento della qualità delle prestazioni e, dall'altro, alla concreta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Proprio perché funzionale all'attività effettivamente svolta dal dipendente, l'orario di lavoro deve essere caratterizzato dalla massima flessibilità ed aderenza alle effettive esigenze di servizio. Pertanto l'orario di lavoro sarà modellato in relazione alle diverse funzioni svolte dal personale dell'Agenzia.

Si ritiene inoltre opportuno prevedere la possibilità di attivare, a seguito dell'introduzione nel nostro ordinamento del c.d. lavoro agile, forme di sperimentazione di tale fattispecie per il personale di vigilanza in considerazione della compatibilità delle modalità di svolgimento del lavoro degli ispettori con la nuova disciplina prevista dal D.Lgs. n. 81/2017 e con i contenuti della direttiva della Funzione pubblica n. 3/2017.

Da ultimo con riferimento al telelavoro, verrà presentato e condiviso con le OO.SS. un regolamento nazionale per l'accesso a tale istituto.

## **9. AMMODERNAMENTO DELLE SEDI E DOTAZIONE STRUMENTALE**

Altro tema fondamentale per l'Amministrazione è la promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro. Al fine di realizzare tale obiettivo non solo è necessario l'impegno per una riorganizzazione del lavoro che sia in grado di coniugare il

binomio efficienza/produttività con il *well-being* dei dipendenti, per una concreta implementazione dell'art. 2, comma 2, lett. O), del D.Lgs. n. 81/2008, ma anche una particolare cura dei luoghi di lavoro.

Alla luce di ciò, è in programma l'ammodernamento delle sedi sull'intero territorio nazionale, a partire dalla sede centrale, di prossima inaugurazione. Tale sede, sita in Piazza della Repubblica n. 59, è destinata ad accogliere gli organi dell'INL ed il personale operante nelle due Direzioni centrali (DC Vigilanza, affari legali e contenzioso e DC Risorse umane, bilancio e affari generali).

Le nuove sedi dell'INL saranno realizzate adottando il criterio denominato *corporate image*, al fine di conseguire una vera e propria *corporate identity* che, da un lato, incrementi il senso di appartenenza da parte del personale e, dall'altro, agevoli la fruizione dei servizi da parte dell'utenza. In tale prospettiva verrà utilizzata una segnaletica uniforme, contraddistinta dagli stessi colori per indicare le varie componenti del *core business*.

Inoltre, al fine di rendere più efficace ed efficiente il funzionamento degli uffici e lo svolgimento degli adempimenti istituzionali, nonché per adeguare sempre più le proprie procedure interne alla normativa in materia di dematerializzazione e di semplificazione degli oneri informativi ed amministrativi connessi ai procedimenti di competenza, si prevede un rilevante investimento economico finalizzato alla progressiva sostituzione della strumentazione tecnologica in dotazione al personale, all'aggiornamento e all'incremento degli *hardware* e dei *software*. Ciò risulta indispensabile anche per conseguire la progressiva omogeneizzazione delle dotazioni strumentali informatiche a disposizione del personale dell'INL, dell'INPS, dell'INAIL e del Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro.

## **10. DIRIGENZA**

L'incremento delle funzioni di vigilanza rimesse alla competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro e la particolare complessità del contesto organizzativo, disegnano uno scenario in cui l'apporto della dirigenza, soprattutto a livello locale, diventa essenziale per dare maggiore impulso alle sinergie attivate con gli Istituti e con gli altri soggetti istituzionali.

La dirigenza dell'INL, inoltre, è chiamata, nell'ambito ricondotto alla propria responsabilità, a fare sintesi tra le specifiche esigenze dell'ufficio e le direttive organizzative generali in modo da assicurare costantemente il benessere interno e



risposte puntuali e rapide alle richieste provenienti dai soggetti esterni (utenza, soggetti sindacali ecc.).

Proprio in considerazione delle inevitabili difficoltà connesse al ruolo svolto, *a fortiori* nella fase di avvio dell'INL, e nella consapevolezza della necessità di un costante accrescimento ed aggiornamento delle competenze, sono previsti anche per i dirigenti degli appositi percorsi formativi, nonché degli incontri periodici volti all'approfondimento dei temi specifici legati alla *mission* dell'Ispettorato e al confronto sulle criticità eventualmente rilevate con l'obiettivo di accrescere sempre di più anche il patrimonio di conoscenze lavoristiche e previdenziali di tale personale.

È indubbio che anche nella capacità della dirigenza di interpretare la *mission* dell'Agenzia, di dividerla pienamente con il personale e di tradurla all'esterno si misurerà il livello di crescita e consolidamento dell'ente.

## **11. PERSONALE**

### ***Assunzioni***

Un'Agenzia ispettiva efficiente ed efficace deve poter contare su un adeguato apparato amministrativo, da qui la necessità di poter disporre di un pieno organico di personale.

Pertanto, oltre al necessario ricambio di personale disciplinato dalle norme sul *turn over* ed in base alle quali sono in corso di definizione le procedure per l'assunzione di n. 3 dirigenti e di n. 19 funzionari di Area III, l'INL ha inoltrato specifica richiesta alla Funzione Pubblica ed alla Ragioneria Generale dello Stato per l'assunzione urgente extra-fabbisogno di n. 150 ispettori, di cui 50 tecnici, a valere sulle risorse dell'apposito Fondo per le assunzioni istituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze.

Tale contingente di ispettori è indispensabile per garantire l'attività di vigilanza nelle realtà che presentano una carenza cronica di personale ispettivo.

### ***Progressioni economiche***

L'INL intende avviare le procedure relative alle progressioni economiche del personale, i cui criteri, come stabilito dall'art. 7 CCNL Funzioni Centrali, saranno contrattati con le OO.SS. a livello nazionale. Al riguardo, tuttavia, a seguito della recente sentenza del Tribunale di Cagliari, relativa all'ultimo provvedimento, adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di progressioni economiche che investe anche il

personale dell'Agenzia, sarà necessario avviare un preliminare confronto con le OO.SS. finalizzato a individuare le soluzioni tecniche più idonee a superare le criticità evidenziate nella sentenza.

### ***Revisione dei profili professionali***

Alla luce delle funzioni e dei compiti attribuiti all'INL dal D.Lgs. n. 149/2015, si rende necessaria la revisione dei profili professionali per individuare le soluzioni più idonee a garantire efficacemente il contemperamento tra le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione e il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti.

Pertanto, subordinatamente ai lavori affidati dal CCNL Funzioni Centrali alla Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale, di cui all'art. 12 del citato CCNL, l'INL avvierà il confronto con le OO.SS.

### ***Mobilità territoriale***

La mobilità territoriale del personale rappresenta una problematica complessa che l'Ispettorato ha ereditato dal Ministero e che intende affrontare e risolvere in tempi brevi. È di primaria importanza la definizione delle numerose posizioni di distacco temporaneo che si trascinano da anni, anche nell'ottica di dare certezza al futuro di tanti lavoratori.

Al fine di dare avvio ai tavoli di confronto con le OO.SS. su tali problematiche, i competenti Uffici stanno predisponendo gli atti propedeutici alla discussione, *in primis* la definizione delle dotazioni organiche dei diversi ambiti territoriali.

Una volta definite le pregresse posizioni si intende avviare un percorso che possa creare le condizioni per permettere il trasferimento del personale da una sede all'altra sulla base di criteri predefiniti ed ispirati alla massima trasparenza.

L'Ispettorato, inoltre, intende promuovere forme di welfare aziendale e sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (da ultimo linee-guida G.U. n. 165 del 17//2017) e implementazione delle nuove modalità di possibile accesso alle funzioni pubbliche tra cui lo smart-working, il co-working ed il telelavoro.

### ***Trattamento economico accessorio***

Nell'ambito del quadro generale di riparto delle risorse economiche disponibili, è oggetto di particolare cura ed attenzione da parte dell'Ispettorato l'attribuzione del trattamento accessorio a tutto il personale (personale ispettivo, personale che rappresenta

l'Amministrazione in giudizio, personale amministrativo ed informatico), al fine di riconoscere un adeguato riconoscimento alle varie professionalità.

In particolare, si evidenzia la volontà di una graduale equiparazione dei trattamenti economici del personale ispettivo in forza ai tre corpi che compongono l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro (INL, INPS e INAIL).

Tale cammino verso l'omogeneizzazione dei trattamenti economici è stato già avviato con la predisposizione degli schemi di provvedimento che dovranno essere adottati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Capo dell'Ispettorato riguardanti, ad esempio, il trattamento di missione da riconoscere a tutto il personale ispettivo.

Riveste una particolare valenza l'esigenza di procedere in tempi brevi all'anticipo ed al pagamento delle spese per missioni di tutto il personale ispettivo e ciò in relazione al decreto del Ministro che ha stabilito il trasferimento delle relative risorse da parte degli Enti a decorrere dal mese di gennaio del corrente anno. Per poter procedere con tali pagamenti l'INL si deve dotare di uno specifico applicativo informativo in grado di gestire tutto il processo delle missioni – autorizzazione, liquidazione e pagamento – che, naturalmente, verrà utilizzato da tutti gli ispettori in forza.

Sono già stati avviati gli incontri con i responsabili del sistema NOIPA del Ministero dell'economia e delle finanze al fine di definire la predisposizione di tale applicativo.

Per quanto riguarda il FUA destinato al personale INL per l'anno 2017, è intenzione dell'Amministrazione avviare al più presto le relative trattative per recuperare il divario temporale venutosi a determinare per cause non dipendenti da proprie responsabilità.

Per il futuro l'INL intende procedere tempestivamente – e cioè all'inizio di ciascun anno – con la definizione degli accordi per l'individuazione dei criteri di ripartizione del Fondo per attribuire a monte gli obiettivi al proprio personale.

Alla luce dell'art. 76 CCNL Funzioni Centrali recentemente sottoscritto, a decorrere dall'anno 2018, i fondi dell'Amministrazione destinati alla contrattazione integrativa e ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate". In tale Fondo confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001.

È intenzione dell'Ispettorato, come accennato in precedenza, procedere non appena possibile all'avvio delle trattative con le OO.SS anche per il Fondo 2018 per le

quali occorre attendere la conclusione dell'*iter* delle procedure contrattuali e la conseguente costituzione del nuovo "Fondo risorse decentrate".

Infine, nell'ottica di una particolare attenzione per il *welfare* e la sicurezza dei dipendenti, l'INL sta procedendo al rinnovo delle polizze assicurative Kasko in favore del personale ispettivo, con l'integrazione di una polizza aggiuntiva a copertura del rischio di atti vandalici.

### ***Misure specifiche***

Sebbene la vigilanza costituisca il "*core business*" dell'Agenzia, si ritiene necessario delineare un percorso di sviluppo che interessi gli altri profili professionali esistenti nell'INL, senza i quali sarebbe impossibile porre in essere tutte le attività demandate all'Ispettorato e che, in molti casi, rivestono una importanza di assoluto rilievo. Pertanto, tenuto conto delle specificità dei compiti svolti, è opportuna una, seppur rapida, trattazione separata:

#### ***- personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio***

L'INL è consapevole del delicato ruolo ricoperto dal personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio e della peculiarità dell'attività svolta; per tale motivo, a legislazione vigente, l'Ispettorato intende valorizzarne la professionalità ed agevolarne lo svolgimento dei compiti.

Di tali peculiarità, nel rispetto della normativa vigente, si terrà conto nell'ambito della ripartizione dei fondi destinati al trattamento accessorio e si procederà anche con misure volte a rendere più snello e funzionale il lavoro, a cominciare da un orario di lavoro appositamente dedicato ed ispirato ad una logica di necessaria maggiore flessibilità. Inoltre, tale personale sarà dotato di strumenti di lavoro moderni ed efficienti (banche dati giuridiche ed idonea strumentazione informatica).

#### ***- personale amministrativo***

Il riconoscimento della professionalità e la valorizzazione del personale amministrativo dell'Agenzia, come ribadito in molte occasioni di incontro con le OO.SS., costituiscono una delle priorità dell'Amministrazione. Una struttura complessa con ampi margini di autonomia giuridica e contabile, come quella delineata dal legislatore per l'INL, deve poter disporre di personale amministrativo qualificato e fortemente motivato. Il funzionamento dell'Agenzia è strettamente connesso alla professionalità del personale amministrativo che è chiamato a svolgere ruoli delicati e complessi ed in molti casi

completamente nuovi rispetto al lavoro svolto nelle preesistenti strutture ministeriali. Per tale personale si interverrà con una serie di azioni volte al riconoscimento dell'attività ed alla valorizzazione della professionalità. Incentivi economici in ambito FUA, maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, formazione di livello elevato, dotazioni strumentali moderne, benessere organizzativo ed ambienti di lavoro adeguati rappresentano i pilastri sui quali l'Amministrazione intende orientare la propria azione per la costruzione di un'Agenzia moderna, efficace ed efficiente.

- *personale con profilo informatico*

Nell'ambito del personale amministrativo è necessario considerare con particolare attenzione il ruolo del personale con profilo informatico, i cui compiti si sono notevolmente ridotti nel corso degli ultimi anni. Ad oggi, infatti, tale personale svolge prevalentemente compiti di assistenza tecnico-informatica ai colleghi. Non è ovviamente questo però il ruolo che l'Ispettorato intende affidare al personale informatico per il quale, oltre a quanto previsto per il restante personale, si intende intervenire con una formazione specifica finalizzata a garantire percorsi professionalizzanti in grado di consentire all'Ente maggiori competenze e indipendenza nei confronti dei soggetti esterni.

Al personale informatico, pertanto, saranno affidati compiti legati anche allo sviluppo di nuove tecnologie utili allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Agenzia, attraverso appositi progetti da realizzare e testare in ambito centrale e territoriale ed, eventualmente, diffondere presso ciascun ufficio.

Il presente documento viene portato all'attenzione di tutto il personale dell'Agenzia e delle parti sociali e costituisce linea di indirizzo generale per lo sviluppo delle attività di competenza e delle politiche di valorizzazione del personale, che potranno trovare declinazione nel C.C.N.L.I. di Agenzia.

La prosecuzione di modalità di confronto che hanno anticipato il sistema delle relazioni sindacali definito dal nuovo C.C.N.L. di comparto, attraverso una proficua collaborazione improntata alla partecipazione consapevole e alla promozione di un dialogo costruttivo e trasparente, costituisce un elemento imprescindibile per la realizzazione di un'Agenzia efficiente ed efficace, che risponda pienamente agli obiettivi di razionalizzazione e semplificazione della vigilanza ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale, individuati dall'art. 1, comma 7, L. 10 dicembre 2014, n. 183 e, al

tempo stesso, alle caratteristiche di snellezza di cui agli artt. 8 e ss. del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300.