



Documento di programmazione della vigilanza per il 2025

L'attività di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è da sempre volta a contrastare il lavoro sommerso e lo sfruttamento dei lavoratori, ovvero tutte le condizioni di lavoro non rispettose delle leggi che regolano la materia, sia dal punto di vista della salute e sicurezza che dal punto di vista della regolarità contrattuale, previdenziale e assicurativa, al fine di realizzare un'adeguata tutela dei lavoratori garantendo al contempo il recupero contributivo-fiscale.

La Riforma 1.2 prevista nell'ambito della Misura M5C1, affidata dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha previsto l'adozione del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (PNS). L'obiettivo del Piano è quello di migliorare la qualità del lavoro e le condizioni dei lavoratori, con azioni volte a prevenire e contrastare il lavoro sommerso, lo sfruttamento dei lavoratori (caporalato) e altre forme di lavoro irregolare anche attraverso il potenziamento, dall'anno 2023, della capacità ispettiva dell'INL che riveste un ruolo cardine nell'attuazione del Piano in ragione, appunto, dell'importante azione da sempre svolta in tale ambito dall'Agenzia.

Anche nell'anno 2025 il rafforzamento della lotta al lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia costituisce il filo conduttore di tutta la programmazione dell'attività di vigilanza dell'INL, **che dovrà garantire il target previsto dal PNS, aggiornato dalla Decisione del Consiglio europeo del 12/11/2024**, consistente in un aumento del numero di ispezioni in modo che la media delle ispezioni del triennio 2023 – 2025 superi del 30% la media del triennio 2019-2021.

L'INL sarà impegnato, nell'ottica di un costante presidio del territorio, a garantire un numero minimo di n. 119.000 accessi ispettivi, comprensivo degli accessi effettuati dal personale militare.

In relazione a ciascun ambito interregionale di riferimento, il numero degli accessi previsti, per il personale civile e per i carabinieri dei Nuclei Ispettorato del Lavoro, è così ripartito:

Direzione interregionale NORD	34.354
Direzione interregionale CENTRO	25.293
Direzione interregionale SUD + Contingente Sicilia	40.353
Carabinieri NIL	19.000
Totale	119.000

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, proseguirà l'impegno dell'INL ad intensificare gli accertamenti ispettivi, anche attraverso una programmazione della vigilanza basata sull'operatività di teams specialistici, individuati sulla base dei settori produttivi ed economici presenti su ciascun territorio regionale e rivolta prevalentemente agli ambiti nei quali si registra una maggiore percentuale di infortuni sul lavoro.

L'obiettivo è quello di assicurare, attraverso il rispetto delle misure previste dal TU n. 81/2008, un ambiente di lavoro sicuro, migliorando la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali con un approccio «Visione Zero» rispetto alla mortalità connessa al lavoro, in linea con il Quadro Strategico UE 2021-2027 della Commissione Europea.

Sempre in linea con il Quadro Strategico UE 2021-2027 e con il Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro adottato con D.M. n. 195/2024 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel corso dell'anno 2025, nell'ambito dell'attività di prevenzione e promozione affidata all'INL dall'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004, **verranno incrementate le iniziative volte ad accrescere ed approfondire le conoscenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad aumentare la consapevolezza dei rischi connessi agli infortuni e alle lesioni sul lavoro** nonché alle malattie professionali. Analoghe iniziative verranno attivate sul valore e sui vantaggi del lavoro regolare, in contrapposizione al disvalore sociale prodotto dal lavoro irregolare, coerentemente con le azioni previste dal PNS nell'ambito della campagna informativa di contrasto al lavoro sommerso.

L'attività di prevenzione e promozione affidata all'INL dall'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004 avrà come destinatari i datori di lavoro e tutti gli altri soggetti che operano nel mercato del lavoro, dalle parti sociali alle associazioni

di categoria, ai professionisti/ordini professionali e agli alunni delle scuole in qualità di futuri operatori del mercato del lavoro, al fine di creare una maggiore attenzione sul piano della prevenzione e della consapevolezza ancora prima che su quello della repressione.

Di seguito viene operata una distinzione degli ambiti di programmazione dell'attività di vigilanza in termini di tipologia degli accertamenti - lavoristica, previdenziale, assicurativa e di carattere tecnico - analizzando, per ognuna, i fenomeni cui prestare particolare attenzione tenuto conto sia degli impegni presi con la rinnovata Convenzione triennale 2025-2027 tra il Ministero del lavoro e politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro, che delle ultime novità normative.

Sul piano metodologico la programmazione sarà frutto di una attenta **attività di intelligence** che terrà conto di indicatori basati sulle informazioni dirette e indirette, con un approccio multi-agenzia, attraverso la creazione di reti interistituzionali di cooperazione tra le Autorità interessate, anche per lo svolgimento dell'attività ispettiva.

VIGILANZA LAVORO

1 Richieste d'intervento

Le richieste d'intervento con le quali i lavoratori, i rappresentanti sindacali e gli altri soggetti interessati segnalano irregolarità in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono da sempre una delle principali fonti di programmazione dell'attività di vigilanza.

L'INL continuerà a gestire le richieste d'intervento attraverso lo strumento della conciliazione monocratica di cui all'art. 11 del d.lgs. 124/2004 ove applicabile, al fine di assicurare una rapida tutela ai lavoratori, salvo che dalla preventiva analisi di quanto denunciato non venga in rilievo la sussistenza di elementi significativi che, evidenziando fenomeni di irregolarità di particolare gravità anche per numero di violazioni e lavoratori interessati, richiedono un necessario intervento ispettivo.

Le richieste d'intervento con le quali vengono rappresentate violazioni degli obblighi retributivi potranno trovare nella diffida accertativa, prevista dall'art. 12 del D.lgs. 124/2004, un efficace strumento di soluzione, ove ne ricorrono i presupposti per l'adozione.

2 Vigilanza di iniziativa

La programmazione dell'attività di vigilanza di iniziativa sarà prevalentemente rivolta a contrastare nuovi fenomeni di elusione della normativa giuslavoristica; a tal fine saranno attentamente considerati i cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro attraverso la deregolamentazione, la globalizzazione e lo sviluppo tecnologico. Tali cambiamenti, infatti, hanno favorito le imprese che aumentano la loro flessibilità e mantengono vantaggi competitivi, adottando politiche orientate alla riduzione dei costi del lavoro quali la sub contrattazione (appalti, subappalti, lavoro in somministrazione, ma anche false cooperative e cooperative senza terra), la delocalizzazione della produzione o l'utilizzo di contratti di lavoro a breve termine, portando alla strutturazione di un complesso reticolato di società in cui la figura del datore di lavoro diviene sempre più evanescente e spesso il datore di lavoro e perfino il "caporale" è sostituito da software ed algoritmi cui viene attribuito il potere di dirigere, controllare e sanzionare i prestatori di lavoro. Basti pensare che la rivoluzione digitale degli ultimi anni ha favorito l'espansione delle imprese in diversi settori come quello della logistica, dei corrieri, dei trasporti a lunga percorrenza e del magazzino, determinando uno scivolamento del lavoro irregolare verso le sfumature più accese dello sfruttamento.

L'INL, in linea con gli obiettivi fissati in Convenzione con il Ministero del lavoro e politiche sociali, assicurerà che la programmazione dell'attività di vigilanza d'iniziativa sia rivolta nei confronti di aziende aventi diversa consistenza numerica di personale dipendente, operanti nei diversi settori economici, garantendo che una quota di ispezioni, pari ad almeno il 50% della complessiva attività di vigilanza d'iniziativa, venga rivolta a cinque dei seguenti settori: agricoltura, costruzioni, logistica e trasporto, attività manifatturiere, servizi di alloggio e ristorazione, intrattenimento e attività stagionali, commercio all'ingrosso e dettaglio e servizi alle imprese, scelti tenuto conto delle caratteristiche del territorio presidiato (settori corrispondenti alle seguenti sezioni Ateco 2007: A - agricoltura; C - attività manifatturiere; F - costruzioni; G - commercio all'ingrosso e dettaglio; H - logistica e trasporto; I - attività dei servizi di alloggio e ristorazione; N - noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese; R - attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S - servizi alle imprese).

In particolare, la vigilanza d'iniziativa sarà intensificata nel settore dell'agricoltura e in quello turistico alberghiero con attività condotte anche in collaborazione con il Comando Carabinieri tutela del lavoro e il Comando Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare con il fine di contrastare fenomeni di caporalato e sfruttamento lavorativo e prevenire prassi scorrette e forme di raggiro della normativa prevista dal decreto flussi per l'anno 2025 che disciplina l'ingresso regolare dei lavoratori extra Ue.

2.1 Contrasto al sommerso

Il contrasto al sommerso rappresenterà la **primaria finalità della programmazione della vigilanza d'iniziativa anche per l'anno 2025**, atteso che è obiettivo del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso assegnato all'INL. Nell'ultimo rapporto sull'economia non osservata, pubblicato dall'Istat, i lavoratori irregolari sono stati stimati in tre milioni ovvero il 12,5% rispetto al totale degli occupati.

La pianificazione strategica dell'attività di vigilanza di contrasto al lavoro sommerso è stata affidata dal PNS alla *Task force lavoro sommerso*, istituita con D.M. n. 50 del 28 marzo 2024, che continuerà a garantire un'azione coordinata ed efficace di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare, secondo le specificità dei diversi settori economici e dei contesti territoriali. A tal fine la task force è supportata da un tavolo operativo nazionale e tre tavoli operativi interregionali costituiti con decreto del Direttore dell'INL n. 43 del 21 giugno 2024 nei quali sono rappresentate le Amministrazioni che già fanno parte della task force, con la possibilità di estendere la partecipazione ai rappresentanti di altre Amministrazioni o delle parti sociali.

Nell'ambito dei settori e fenomeni prescelti a livello nazionale dalla task force, i tavoli interregionali individueranno specifici obiettivi su cui avviare la vigilanza d'iniziativa anche in modalità multi-agenzia.

La programmazione della vigilanza di iniziativa relativa al contrasto al sommerso sarà indirizzata verso i più frequenti fenomeni di irregolarità di seguito elencati, anche organizzando specifiche iniziative di vigilanza speciale.

2.1.1 “Lavoro nero”

L'attività di vigilanza d'iniziativa dell'INL dovrà assicurare un'adeguata presenza sul territorio in modo da ridurre il ricorso al “lavoro nero” che, oltre a rendere il lavoratore invisibile, lo priva della sicurezza e della tutela previdenziale ed assicurativa. Infatti, con il termine “lavoro nero” si definisce qualsiasi attività retribuita lecita ma non dichiarata alle autorità pubbliche che costituisce il principale fattore alla base del “dumping sociale”.

A tal fine ciascun Ufficio, sulla base di un'attenta analisi del contesto territoriale di competenza, attuerà una programmazione che assicuri un efficace contrasto all'utilizzo di manodopera in nero, tenendo conto di tutti gli elementi di conoscenza del fenomeno, a partire da quelli che possono essere tratti dalle richieste d'intervento, dagli esposti e altre segnalazioni adeguatamente circostanziate comunque pervenute.

La programmazione dovrà prevedere modalità di intervento che non trascurino le giornate festive, prefestive, gli orari serali e notturni e dovrà interessare prevalentemente i settori economici *labor intensive*, caratterizzati da stagionalità delle attività e con più elevato livello di turnover, oltre che interessare aziende caratterizzate da bassi livelli di sindacalizzazione e da modelli organizzativi delle attività lavorative che frammentano i cicli produttivi, moltiplicando gli attori, i luoghi e i tempi del lavoro, con particolare attenzione per le categorie più vulnerabili, sotto il profilo economico-sociale, ai fenomeni di sfruttamento lavorativo e lavoro forzato (ad es. lavoratori migranti).

2.1.2 “Lavoro grigio”

L'attività di vigilanza d'iniziativa dell'INL sarà, inoltre, mirata ad ostacolare tutte le forme di lavoro irregolare che costituiscono il c.d. “lavoro grigio”, forma insidiosa di sfruttamento del lavoro in quanto coperto da una parvenza di legalità fornita dalla presenza stessa del contratto di lavoro. Il fenomeno si presenta attraverso le numerose dinamiche tipiche, che comportano sempre condizioni di lavoro peggiorative per il lavoratore.

Il lavoro grigio è favorito dalla proliferazione di nuove tipologie contrattuali atipiche e “flessibili”, anche alternative alla subordinazione e più convenienti per il datore di lavoro perché consentono di risparmiare sul versamento degli oneri retributivi e contributivi, celando rapporti lavorativi di tipo subordinato o comunque meritevoli della relativa tutela. La distanza tra la prestazione svolta in concreto e quella descritta nel contratto

determina la “zona grigia” dell’occupazione e la tipologia delle irregolarità, tra cui, ad esempio, il superamento del monte ore stabilito nel contratto e l’inquadramento in mansioni non corrispondenti alle prestazioni effettivamente svolte, con le correlate pratiche sotto-retributive.

In tale ambito particolare attenzione sarà rivolta a tutte quelle tipologie di lavoro che si collocano a margine tra subordinazione e autonomia, tra etero-organizzazione e auto-organizzazione con forti ricadute in termini di tutela del lavoratore, come quello sportivo nell’ambito del dilettantismo, il lavoro dei rider nell’ambito della delivery e degli operatori dell’ “ultimo miglio” nell’ambito del trasporto, nonché i rapporti instaurati ai sensi e nelle forme dell’art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale), le prestazioni coordinate e continuative nell’ambito dei servizi ed il lavoro autonomo occasionale.

Continuerà, anche per il 2025, l’attività di contrasto all’uso scorretto dei tirocini, con particolare focus sul rispetto della normativa di sicurezza sul lavoro nonché sul contrasto alla condotta fraudolenta del datore di lavoro che utilizza il tirocinio alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratori dipendenti, attenzionando, in particolare, quei datori di lavoro per i quali il ricorso ai tirocini risulti sistematico o che abbiano un numero troppo elevato di tirocinanti in rapporto all’organico aziendale.

Altro fenomeno particolarmente rilevante è quello della somministrazione illegale attuata attraverso l’appalto illecito di personale che, in attuazione di una specifica linea di azione del PNS, è stato interessato dalla modifica dell’impianto sanzionatorio, volta a rendere il ricorso a tale forma di esternalizzazione illecita ancor più penalizzante. Con il decreto legge 2 marzo 2024, n. 19 recante “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” convertito con legge n. 56 del 29 aprile 2024 sono state, infatti, reintrodotte e aggravate le sanzioni penali per contrastare il fenomeno della somministrazione illecita di lavoro ed è stata estesa anche alla figura del committente fittizio (colui che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati) la responsabilità solidale nei confronti dei lavoratori, già prevista tra il committente imprenditore o datore di lavoro e l’appaltatore o il subappaltatore. Con l’ulteriore disposizione di cui all’art. 10 del D.L. n. 145 dell’11 ottobre 2024 è stato poi inasprito il limite massimo della sanzione. Il fenomeno dell’utilizzo di contratti di appalto e di distacchi per dissimulare attività di somministrazione illecita comporta irregolarità che non si limitano alla sola violazione della normativa previdenziale e giuslavoristica, ma possono sfociare anche in gravi forme di sfruttamento noto come “caporalato grigio” che consente un cospicuo risparmio sul versamento degli oneri previdenziali e un significativo sgravio di responsabilità nell’esercizio dell’attività d’impresa. È il caso delle finte cooperative anche sociali e delle altre realtà aziendali che, all’interno di catene di appalto o subappalto, senza avere la necessaria autorizzazione, si occupano esclusivamente di reclutare manodopera a basso costo le cui prestazioni sono somministrate a committenti connivenzi. Vi rientrano anche ulteriori sistemi di esternalizzazione dei dipendenti come quello attuato attraverso l’utilizzo del distacco e della codatorialità nell’ambito di contratti di rete, la cui diffusione si sta moltiplicando, come dimostrano i numerosi annunci pubblicitari che li promuovono, evidenziando i forti vantaggi economici per le imprese che vi aderiscono in termini di riduzione del costo del lavoro; ed ancora l’utilizzo irregolare di personale abitualmente occupato in un altro Stato membro che, nell’ambito di una prestazione transnazionale di servizi, esplica le proprie attività e la propria prestazione lavorativa in Italia. Con riferimento alle verifiche sulla regolarità dei distacchi transnazionali di mobilità dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi, l’INL continuerà ad avvalersi dello scambio di informazioni e dell’attivazione degli ispettorati degli altri Paesi dell’UE mediante l’utilizzo della piattaforma Sistema di Informazione del Mercato Interno (IMI) della Commissione europea, oltre a continuare a collaborare fattivamente con l’Autorità europea del lavoro (ELA) (v. par. 2.1.5). In tale ambito, anche in attuazione degli impegni presi in Convenzione con il Ministero del lavoro e politiche sociali, l’INL potenzierà l’attività ispettiva svolta nei confronti delle agenzie per il lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003 mirata al controllo sulla regolarità, anche contributiva, dell’azione svolta da agenzie di somministrazione di lavoro con sede legale in altro Stato Membro UE ed operanti sul territorio italiano tramite sedi secondarie, al fine di contrastarne le attività svolte in difetto dei requisiti richiesti evitando fenomeni di *dumping* sul mercato

italiano della somministrazione, anche in sinergia con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - già Anpal.

2.1.3 Vigilanza sull'applicazione dei CCNL

Altro fenomeno che, oltre a pregiudicare i diritti dei lavoratori, determina una concorrenza sleale tra imprese è il cd. *dumping* contrattuale ovvero quella pratica imprenditoriale finalizzata a sfruttare le differenze di tutela contrattuale, sia economiche che normative, determinate dalle clausole collettive previste nei cd. "contratti pirata" e nei contratti di prossimità privi dei requisiti legali. Rispetto a tali accordi, proseguirà anche nel corso dell'anno 2025, la programmazione di una specifica attività ispettiva che, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 124/2004, sarà mirata alla verifica della corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro. L'applicazione di un contratto collettivo non stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale comporterà l'impossibilità che la disciplina normativa possa essere legittimamente derogata o integrata, come, ad esempio nelle ipotesi previste per alcuni istituti dal D.lgs. n. 81/2015; l'impossibilità di fruire dei benefici normativi e contributivi ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 e s.m.i.; la rideterminazione della contribuzione dovuta ex art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 e ex art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995. Analogamente la stipula di contratti di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011 da soggetti non "abilitati" non produrrà effetti derogatori alle disposizioni di legge ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Nell'ottica della tutela dei lavoratori il nuovo comma 1 bis dell'articolo 29 del D.lgs. 276/2003, introdotto dal D.L. PNRR n. 19/2024, ha esteso anche agli appalti privati l'obbligo, già previsto negli appalti pubblici dall'art 11, comma 1, D.lgs. 36/2023, per gli appaltatori e i subappaltatori di riconoscere al personale impiegato un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto; andrà posta, pertanto, particolare attenzione all'attività svolta nell'ambito di lavori e servizi oggetto di appalto provvedendo ai necessari recuperi contributivi e retributivi nel caso in cui emerga l'applicazione di contratti collettivi privi dei citati requisiti.

2.1.4 Contrasto al Caporalato

Proseguirà anche nel 2025 l'azione multi-agenzia nei contesti a maggior rischio nell'ambito del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E.- Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità", la cui conclusione, prevista per il 31 maggio 2025, è stata prorogata al fine di consentire continuità con eventuali ulteriori analoghi progetti che dovessero essere finanziati dal Ministero del Lavoro con fondi nazionali o europei.

Attraverso le task-force progettuali, l'intervento del personale ispettivo coinvolto nell'iniziativa, integrato dal qualificato contributo dei mediatori culturali dell'OIM, in continuità con i progetti precedenti, sarà mirato ad assicurare la tutela sostanziale delle vittime di sfruttamento dalle più allarmanti fattispecie illecite, comprese quelle connesse alle procedure di rinnovo del permesso di soggiorno dissimulate da apparenti situazioni di regolarità. L'INL continuerà a promuovere, a livello nazionale e locale, ogni utile collaborazione sinergica con tutte le autorità e le organizzazioni coinvolte, considerati i rilevanti risultati già raggiunti in attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato e del Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023-2025 – che, come noto, comprende azioni per prevenire e contrastare lo sfruttamento dei lavoratori e il caporalato – attraverso i progetti "SU.PR.EME." e "A.L.T. Caporalato!" e "A.L.T. Caporalato D.U.E.".

2.1.5 Azioni transnazionali in materia di vigilanza sul lavoro

Anche nel corso del 2025, l’Agenzia dedicherà particolare impegno all’azione di contrasto dei fenomeni illeciti transnazionali spesso connessi all’utilizzo in chiave distorta e fraudolenta dell’istituto del distacco di lavoratori tra Paesi dell’Unione europea ma anche da aziende stabilite in Paesi Terzi.

In tale ottica, saranno incentivate la cooperazione transnazionale e la partecipazione alle attività di organismi sovranazionali, quali lo SLIC (Senior Labour Inspectors Committee) e l’ELA (European Labour Authority): anche grazie al qualificato supporto di quest’ultima autorità, sarà garantita la partecipazione attiva dell’INL nella programmazione ed effettuazione di ispezioni concertate e congiunte mirate a contrastare frodi e forme di dumping sociale di carattere transfrontaliero, in collaborazione con le autorità competenti nazionali e degli altri Paesi membri. Tali attività, come di consueto, saranno agevolate dall’utilizzo della piattaforma IMI - Sistema di Informazione del Mercato Interno – della Commissione europea.

In particolare, sarà intensificata la cooperazione multilaterale in atto con le autorità di controllo di Francia, Spagna e Portogallo al fine di assicurare un efficace scambio di informazioni e buone prassi e la pianificazione di specifici interventi ispettivi, con il coinvolgimento del personale ispettivo dei Paesi in questione.

2.1.6 Controlli sul regolare utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche dedicate al lavoro e alla sicurezza sociale ADI e SFL

Il Decreto-legge 4 maggio 2023 n. 48, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” ha istituito, in sostituzione del Reddito di Cittadinanza, due nuovi ammortizzatori sociali: il Supporto per la Formazione e il lavoro (SFL) in vigore dal 1° settembre 2023 e l’Assegno di inclusione (ADI) in vigore dal 1° gennaio 2024.

Il personale ispettivo dell’INL e del Comando Carabinieri per la tutela del Lavoro, come previsto dall’art. 7 del citato decreto, previo accesso alle informazioni contenute nelle banche dati indicate al comma 2 dello stesso articolo, da attuarsi con specifico decreto ministeriale, è incaricato di effettuare i controlli e le verifiche necessari ad accertare i casi di illegittima fruizione di ADI e SFL.

Congiuntamente agli altri organi interessati, sono attuate, per i profili di competenza, misure di contrasto al lavoro irregolare nei confronti di beneficiari che svolgono attività lavorativa in violazione delle disposizioni di legge vigenti, nonché accertamenti sulla sussistenza di circostanze (es. dichiarazioni mendaci, documenti falsi) che comportano la decadenza dal beneficio.

2.2 Pari opportunità e contrasto alle forme di discriminazione

Nell’ambito delle pari opportunità e contrasto alle forme di discriminazione l’INL continuerà la sua azione volta a garantire sia il rispetto della parità di genere sui luoghi di lavoro sia l’accesso al lavoro dei soggetti con disabilità. Attraverso un attento presidio della normativa a tutela della genitorialità e contrastando il *salary gap* tra uomo e donna che, secondo i dati 2023 dell’Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti del settore privato, ammonterebbe a quasi 8 mila euro l’anno in meno per le donne, l’Ispettorato intende favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

A tal fine, anche per l’anno 2025, proseguirà la forte collaborazione con l’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità avviata con il protocollo d’intesa del 2023, sia con specifiche iniziative divulgative sui fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro finalizzate a far maturare una maggiore consapevolezza della tematica, anche avvalendosi a questo scopo della Rete delle Consigliere di Parità sul territorio, sia condividendo ogni informazione utile sulle violazioni in materia di pari opportunità anche desumibili dai rapporti biennali relativi alla situazione del personale.

Con riferimento al rapporto biennale, l'INL, anche in attuazione dell'ultima Convenzione con il Ministero del lavoro e politiche sociali, come previsto dall'art. 46, commi 4 e 4-bis, del D. Lgs. n. 198/2006, su segnalazione delle Consigliere e dei Consiglieri di parità regionali, invita le aziende obbligate alla presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile che non abbiano provveduto all'adempimento, a produrlo nei successivi sessanta giorni e, in caso di inottemperanza, applica le sanzioni di cui all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, disponendo poi – nel caso in cui l'inottemperanza si protraggia per oltre dodici mesi – la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, nell'ambito delle sue attività l'INL, ex comma 4-bis del citato articolo 46, verifica la veridicità dei rapporti biennali applicando, nel caso di rapporto mendace o incompleto, le relative sanzioni.

Infine, in tema di lavoro attraverso piattaforme informatiche, anche per l'anno 2025, l'attività ispettiva dell'INL sarà rivolta a contrastare il fenomeno del "rischio di discriminazione algoritmica", ovvero possibili forme di discriminazione connesse al funzionamento degli algoritmi utilizzati dalla piattaforma. Infatti, gli strumenti tecnologici possono avere un impatto negativo sui diritti fondamentali dei lavoratori in quanto, pur producendo calcoli oggettivi e razionali, sono condizionati dal set di dati utilizzato, immesso nel sistema, che se non è sufficientemente completo ed ampio rischia di riprodurre i pregiudizi e le discriminazioni presenti nella realtà sociale.

VIGILANZA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro si rivolgerà a tutti i settori produttivi e sarà orientata a favorire un percorso di miglioramento delle condizioni di lavoro all'interno delle aziende.

Anche attraverso una mobilità regionale del personale ispettivo si dovrà garantire il presidio del territorio, previo rafforzamento dell'attività di intelligence che prenda in considerazione l'analisi dei contesti socio-economico e socio-occupazionale e le denunce di infortunio e malattie professionali, anche mediante l'accesso alle banche dati messe a disposizione dall'Inail (flussi informativi, registro delle esposizioni e cruscotto infortuni) e le risultanze del coordinamento di cui all'art. 7 D.lgs. n. 81/2008; un'approfondita attività di intelligence consentirà di realizzare inoltre significative percentuali di efficacia degli accessi ispettivi nelle realtà produttive caratterizzate da particolari indici di rischio.

Grazie all'ausilio di team specialistici, durante l'attività di vigilanza si disporrà delle competenze necessarie per l'effettuazione di verifiche su aspetti significativi quali l'utilizzo delle macchine e attrezzature, la conformità delle stesse alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle Direttive comunitarie di prodotto e in generale il rispetto degli obblighi imposti dall'art. 70 del d.lgs. n. 81/2008, nonché il possesso della formazione specifica da parte dei lavoratori che le utilizzano. Ciò consentirà inoltre, per le macchine rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. n. 17/2010, di disporre puntualmente di quanto occorre per la trasmissione di eventuali segnalazioni di presunta non conformità ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) all'Autorità di Sorveglianza di Mercato di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 17/2010.

La programmazione dell'attività di vigilanza tecnica sarà conforme anche a quanto previsto dal "Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro" e funzionale al raggiungimento degli obiettivi ivi individuati. In linea con le previsioni del Piano, in generale la verifica della corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro seguirà l'approccio "Visione Zero" prevista dal Quadro Strategico UE 2021-2027 della Commissione Europea in tema di mortalità connessa al lavoro.

Come previsto dalla nota prot. n. 5926 del 31/07/2024, l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza svolta dagli ispettori di vigilanza tecnica deve rivolgersi ai settori produttivi a rischio infortunistico medio-alto. Nei settori edilizia e agricoltura, trasversali a tutti i team tecnici, le ispezioni saranno svolte tendenzialmente in modalità congiunta (ispettori di vigilanza ordinaria e ispettori di vigilanza tecnica).

Per l'edilizia, l'elevata incidenza degli infortuni sul lavoro nel settore rende indispensabile un'azione di controllo mirata sia ai profili tecnici, sia a quelli amministrativi, con particolare attenzione alle sempre più diffuse forme di esternalizzazione realizzate attraverso il ricorso a catene di appalti e subappalti. Inoltre, l'attività ispettiva sarà volta in primis a verificare, relativamente a imprese e lavoratori autonomi, il possesso del titolo abilitante previsto dall'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008 e dal DM 132/2024 (patente a crediti o documento equivalente o SOA in classifica superiore alla terza). Inoltre, particolare attenzione sarà posta nella verifica della catena di appalti e subappalti e ai relativi obblighi imposti ai datori di lavoro in tema di cooperazione e coordinamento.

Nel settore dell'agricoltura, l'attività di vigilanza si focalizzerà sugli aspetti più significativi in termini infortunistici: uso di macchine e attrezzature, sia in termini di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza, sia in termini di valutazione dei rischi a cui sono esposti i lavoratori in ragione del loro utilizzo e presenza nei luoghi di lavoro; esposizione al rischio chimico e/o cancerogeno considerato l'utilizzo dei fitosanitari.

Per entrambi i settori, con l'avvicinarsi della stagione estiva, si porrà attenzione anche al rischio da calore e alla conseguente individuazione di adeguate misure di prevenzione e prevenzione.

Tra le misure di prevenzione in materia di salute e sicurezza rientra la formazione dei lavoratori, erogata nel rispetto di quanto indicato dai diversi accordi Stato Regioni o dagli allegati del D.lgs. n. 81/2008. Al fine di

contrastare il fenomeno cosiddetto degli “attestatifici”, il personale ispettivo avrà cura di verificare l’effettiva partecipazione dei lavoratori al corso di formazione.

In caso di sospetto rilascio di un falso attestato, oltre a disconoscere la formazione erogata dal datore di lavoro al lavoratore attraverso il verbale di prescrizione, in qualità di UPG, si raccoglieranno tutte le prove necessarie (es. soggetto formatore previsto dalla norma, registro delle presenze, programma di formazione, requisiti dei docenti, etc.) per presentare notizia di reato alla competente Procura.

La vigilanza sull’applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come definita dall’art. 13 del D.lgs. 81/08, comprende anche la vigilanza sull’adeguata formazione, essendo essa a tutti gli effetti uno strumento di prevenzione. La necessità di provvedere ad un accertamento riguardante la formazione può derivare dall’esposto da parte di un soggetto portatore di interesse (soggetto formatore, discente, ecc.), dalla richiesta dell’Autorità Giudiziaria, dalla segnalazione della Regione Piemonte o della Commissione regionale per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui alla DGR n. 22-5962 del 17-06-2013 e s.m.i. Lo SPreSAL può inoltre prevedere controlli in quest’ambito anche di propria iniziativa.

Infine, nel corso dell’anno saranno programmate iniziative di vigilanza straordinaria, alcune delle quali, oltre a concorrere agli obiettivi generali sopra descritti, consentiranno di fronteggiare specifiche esigenze contraddistinte dal carattere dell’eccezionalità.

Nell’ambito del protocollo siglato, in data 26 maggio 2022, con il Ministero dell’istruzione e del merito, con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con Inail, gli Uffici continueranno a promuovere e a diffondere la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro nell’ambito dei percorsi per le competenze trasversali e orientamento (PCTO), rafforzando la collaborazione con il settore scolastico.

VIGILANZA PREVIDENZIALE (a cura dell'INPS)

L'attività di vigilanza dell'Inps è tradizionalmente diretta al controllo della correttezza dei comportamenti aziendali, in tutte le possibili dimensioni dell'agire d'impresa correlate al corretto assolvimento dell'obbligo contributivo. L'INPS, in virtù dell'art. 1, comma 2, della legge n. 88/1989, è tenuto a garantire la efficiente e tempestiva acquisizione dei contributi ed erogazione delle prestazioni, al fine di assicurare l'effettività della tutela costituzionalmente garantita dei diritti previdenziali dei lavoratori. L'attività di verifica condotta dagli ispettori dell'INPS non è orientata solo nei confronti dei datori di lavoro, ma anche nei confronti di tutti i soggetti che potenzialmente, per l'attività che conducono, hanno obbligo di iscrizione ad una delle gestioni INPS provvedendo ad assolvere alla relativa contribuzione.

Intercetta e contrasta i fenomeni riferibili a condotte illecite e irregolari (c.d. lavoro grigio o totalmente in nero) nel mondo del lavoro; fenomeni fraudolenti volti all'ottenimento anche di benefici indebiti (prestazioni a sostegno del reddito, sgravi contributivi, ecc.); l'attività è, altresì, diretta all'accertamento delle frodi compiute e al recupero delle somme evase o indebitamente erogate, con l'obiettivo ultimo di salvaguardare l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale, attraverso l'incremento delle entrate contributive e la riduzione delle uscite per prestazioni non dovute.

Anche per l'anno in corso la programmazione è finalizzata a garanzia di effettiva tutela dei diritti sostanziali dei lavoratori e delle condizioni di regolarità del rapporto di lavoro e del CCNL, alla cui realizzazione concorreranno tanto lo svolgimento di azioni con effetto di promozione della "cultura della legalità", quanto l'effettuazione di azioni di vigilanza mirate supportate da un lavoro di intelligence preventivo, dirette al contrasto dei fenomeni illeciti di particolare disvalore sociale ed economico, come il ricorso al caporalato e i fenomeni di esternalizzazioni ed interposizioni illecite.

Saranno oggetto di attenzione i processi di esternalizzazione di una o più fasi del ciclo produttivo mirati all'abbattimento del costo del lavoro, tramite l'impiego di contratti di appalto e subappalto caratterizzati dall'assoluta prevalenza della forza lavoro sugli altri fattori produttivi, l'utilizzo fraudolento dei contratti di rete o il ricorso a forme illecite di somministrazione di manodopera o di distacco transnazionale non genuine.

In considerazione della diffusione del fenomeno saranno oggetto di attenzione le principali operazioni di outsourcing, in tutti quei settori nei quali il ricorso a tali operazioni è maggiormente frequente (agricoltura, edilizia, servizi alle imprese e servizi turistico- alberghieri). L'attività ispettiva sarà, nello specifico, volta a contrastare tutte le forme di esternalizzazione produttiva (es. contratto di appalto, somministrazione di manodopera, distacco temporaneo di lavoratori, anche proveniente da imprese stabilite all'estero, contratto di subfornitura).

Gli accertamenti ispettivi saranno, pertanto, prioritariamente rivolti verso le "false" realtà aziendali, in ogni forma costituite, compresa quella cooperativa che, in violazione dei diritti dei lavoratori e delle regole di una leale concorrenza, agiscono come meri serbatoi di manodopera e saranno mirati, tra l'altro, alla verifica della corretta applicazione del CCNL. Una particolare attenzione verrà anche posta sul corretto utilizzo del personale distaccato o messo "a fattor comune" mediante il ricorso alla codatorialità nell'ambito delle reti di imprese. Ulteriore attenzione sarà dedicata alla verifica dei fenomeni di simulazione di rapporti di lavoro, finalizzata alla percezione indebita di prestazioni a sostegno del reddito quali disoccupazione, malattia e maternità.

Alla luce di quanto premesso, si indicano di seguito i prevalenti e principali settori e le relative attività connesse verso i quali si propone di indirizzare l'attività ispettiva per l'anno 2025:

- Agricoltura
- Edilizia
- Settore manifatturiero
- Settore della logistica

- Editoria e giornalismo
- Settore dello spettacolo
- Pubbliche amministrazioni
- Servizi alle imprese;
- Associazioni sportive dilettantistiche
- Distacchi
- Lavoro domestico
- Grandi aziende e Cooperative di produzione e lavoro
- Aziende di delivery e lavoro etero-organizzato in genere (anche tramite piattaforme digitali).

Con riguardo in particolare al fenomeno delle esternalizzazioni, l'attenzione sarà posta principalmente sulle diverse forme che vedono protagoniste le cooperative e le società di servizi. Il dato che è emerso negli ultimi anni, è che il sempre più frequente uso improprio/abuso dello strumento dell'esternalizzazione, orientato al perseguitamento del massimo profitto ad ogni costo, che ha provocato effetti devastanti, non solo sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione, ma anche sul sistema economico di riferimento, a discapito di quegli imprenditori che utilizzano correttamente tale strumento. Di qui la necessità di un'attività di vigilanza mirata che, attraverso l'analisi approfondita e il monitoraggio costante del fenomeno e delle sue anomalie, sia in grado di individuare tutti quei comportamenti evasivi ed elusivi che si sviluppano all'interno dello stesso e di contrastarli tempestivamente.

Le maggiori irregolarità riscontrate nel corso delle ispezioni hanno evidenziato le seguenti criticità ricorrenti:

Omessa denuncia e/o omesso versamento dei contributi, ovvero denuncia di lavoratori, giornate/ora lavorate, retribuzioni imponibili, di gran lunga inferiori a quelle registrate, se non addirittura, per alcuni periodi, la mancata denuncia della totalità della forza-lavoro utilizzata, nonché l'omesso versamento, totale o parziale, dei contributi dovuti.

Corresponsione di somme esenti non documentate. Spesso è stata rilevata la corresponsione sistematica ai lavoratori di somme esenti da imposizione fiscale e previdenziale, a vario titolo (diarie, trasferte, rimborsi chilometrici, rimborsi spese) e di importo variabile, non supportate da alcuna documentazione giustificativa e che in realtà costituiscono retribuzione relativa allo svolgimento di attività lavorativa non dichiarata.

Sospensioni e riduzioni dell'orario di lavoro non giustificate. In alcuni casi è emerso che i lavoratori sono retribuiti per un numero di giornate inferiori rispetto a quelle concordate da contratto individuale (sia part-time che full -time). Tale riduzione oraria non trova alcun riscontro nell'attività aziendale, né è ricollegabile ad alcun motivo eccezionale.

False compensazioni. Altro sistema elusivo emerso è costituito dalla strumentalizzazione del meccanismo della compensazione, per cui il versamento dei contributi previdenziali avviene tramite F24, presentati formalmente da soggetti inesistenti, utilizzando crediti di imposta (IVA e/o IRES) altrettanto inesistenti, con il risultato di permettere agli autori delle operazioni fittizie, titolari delle posizioni INPS, di risultare formalmente in regola rispetto all'adempimento degli obblighi previdenziali.

Omesso versamento del TFR al Fondo di Tesoreria. Sulla falsariga di quanto già avvenuto negli anni precedenti, vista la perdurante tendenza delle aziende ad evadere/eludere l'obbligazione prevista per legge, si procederà ad indirizzare gli accertamenti ispettivi verso quelle imprese che presentano indicatori di rischio relativi alla congruità di versamenti, anticipazioni e conguagli.

VIGILANZA ASSICURATIVA (a cura dell'INAIL)

La programmazione dell'attività di vigilanza assicurativa per l'anno 2025 ha come strategia principale il contrasto all'elusione e all'evasione dei premi assicurativi, in coerenza con gli obiettivi strategici delineati dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INAIL nella Relazione programmatica 2025 – 2027 (1).

L'attività ispettiva sarà orientata principalmente alla verifica del rischio assicurato con particolare attenzione alla correttezza dell'inquadramento gestionale e della classificazione tariffaria delle aziende, nonché all'emersione del lavoro irregolare.

Gli ambiti da monitorare e sottoporre ad accertamento ispettivo sono selezionati mediante l'attività di business intelligence, basata sull'analisi e l'incrocio delle informazioni provenienti dalle banche dati dell'Istituto e di altre pubbliche amministrazioni. Le liste sono prodotte con l'utilizzo di tecnologie avanzate che consentono di individuare imprese che presentano potenzialmente elevati indici di irregolarità.

La programmazione dell'attività ispettiva comprende anche gli accertamenti su infortuni gravi, mortali e malattie professionali, finalizzati alla tempestiva erogazione delle prestazioni di legge a favore delle famiglie degli infortunati. Nel corso di tali attività possono emergere irregolarità assicurative e fenomeni di lavoro nero o irregolare.

Di seguito, vengono elencati in dettaglio i settori e le attività verso i quali si propone di indirizzare l'attività ispettiva per l'anno 2025.

Settore trattamento rifiuti

L'attività ispettiva sarà rivolta verso le imprese che si occupano del recupero e della preparazione per il riciclaggio dei rifiuti solidi urbani, industriali, di materiale plastico per produzione di materie prime plastiche e del commercio all'ingrosso dei materiali di recupero non metallici.

Settore Installazione e/o manutenzione di impianti di pubblica illuminazione

Gli accertamenti ispettivi riguarderanno le imprese che svolgono attività di installazione di impianti di illuminazione stradale e dispositivi elettrici di segnalazione e illuminazione.

Attività di montaggio ponteggi

I controlli ispettivi saranno indirizzati verso le imprese che risultano assicurate come attività di impiantistica ma si occupano in modo specifico di montaggio e smontaggio di ponteggi modulari.

Settore nautico - attività di rimessaggio

Gli accertamenti ispettivi riguarderanno le imprese che, oltre a svolgere attività di rimessaggio, svolgono anche lavori di pulizia della carena e/o altri lavori di riparazione e manutenzione di navi e imbarcazioni.

Settore cosmetica

Le verifiche saranno orientate nei confronti di realtà aziendali che hanno dichiarato di appartenere alla chimica farmaceutica ma svolgono attività riguardanti la fabbricazione di saponi, detergenti e di agenti organici tensioattivi, la fabbricazione di specialità chimiche per uso domestico e per manutenzione e la fabbricazione di profumi e cosmetici.

Attività commercio on line

¹ Delibera CIV Inail del 29 luglio 2024 n.6.

I controlli ispettivi saranno orientati verso le imprese che hanno dichiarato di svolgere attività di commercio on-line ma che risultano svolgere attività di vendita diretta, vendita ambulante, vendita presso la propria sede e vendita effettuata mediante distributori automatici.

Settore fabbricazione mobili

Le ispezioni riguarderanno le imprese che fabbricano mobili in kit ma risultano classificate alle sole lavorazioni di fabbricazione di manici di ombrelli, bastoni e simili.

Attività di produzione con corsi di formazione

Gli accertamenti saranno diretti verso le imprese che effettuano corsi di istruzione e di formazione professionale, tirocini formativi, stage e simili che comportano la partecipazione alle lavorazioni svolte.

Attività di valutazione di irregolarità connesse ad eventi tutelati

Gli accertamenti saranno rivolti verso le imprese che in relazione ad eventi infortunistici presentano condizioni di irregolarità assicurativa sotto il profilo retributivo o che hanno PAT non significative in presenza di un numero di infortuni elevato rispetto anche alla dimensione aziendale.

VERIFICHE E ACCERTAMENTI

In ragione della Convenzione triennale per gli esercizi 2025-2027 sottoscritta col Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono effettuate anche per l'anno 2025, nell'ambito delle risorse umane e finanziarie disponibili, le verifiche di tipo amministrativo-contabile rivolte agli Istituti di patronato, ai fondi nazionali ed europei ed agli enti del terzo settore.

Proseguono, inoltre, le verifiche di competenza a contrasto delle irregolarità e delle frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito, collaborando, attraverso il necessario accesso alle informazioni contenute nelle relative banche dati, con gli altri enti responsabili delle verifiche e controlli.

L'INL, su richiesta del Ministero e conformemente all'articolo 2, comma 2, lett. i), del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, assicura le verifiche di cui all'allegato D della citata Convenzione triennale, ed in particolare:

- connesse all'attuazione sul territorio da parte del Ministero di interventi previsti a livello normativo, nonché di programmi e progetti finanziati o cofinanziati dai Fondi nazionali ed europei, inclusi i progetti ascrivibili al Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- in materia di Istituti di patronato e di assistenza sociale, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152 e al decreto ministeriale 10 ottobre 2008, n. 193, sulla base delle direttive ministeriali rese ai sensi dell'art. 10 comma 2 del DM 193/2008.
- relative all'effettiva operatività delle sedi provinciali dichiarate dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori necessarie all'accertamento del grado di maggiore o minore rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello nazionale;
- sul corretto utilizzo delle risorse gestite dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 n. 148 del 2015;
- relative sia all'implementazione di programmi e impegni aziendali che hanno comportato l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria, sia nelle ipotesi in cui siano state ricevute denunce ed esposti su presunte irregolarità sulla gestione dello strumento di integrazione salariale straordinario e/o in deroga;
- riguardanti l'utilizzo delle risorse erogate a valere su Fondi Nazionali alle Regioni e Province autonome per le attività svolte in ambito di Istruzione e Formazione Professionale, Sistema Duale e Apprendistato e in ogni altra attività necessaria legata alla formazione professionale;
- sul corretto impiego delle risorse finanziarie erogate agli Enti del Terzo settore nonché, previa programmazione da parte del MLPS, sul rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 e al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 da parte, rispettivamente, delle imprese sociali costituite in forma non cooperativa, delle reti associative e dei soggetti autorizzati al controllo.

ATTIVITÀ DI PROMOZIONE E PREVENZIONE

Permane nel 2025 l'impegno dell'INL nella realizzazione di iniziative volte all'informazione ed aggiornamento sulla sicurezza del lavoro e sulla legalità, come previsto dall'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004. da parte del personale ispettivo su tutto il territorio nazionale, per sensibilizzare cittadini, imprenditori, sindacati, associazioni del terzo settore e altre forze sociali sulla legalità del lavoro, tramite l'approfondimento di specifiche tematiche e novità legislative, e la condivisione di buone prassi in materia di salute e sicurezza. In tale ottica, anche nel 2025 continuerà la collaborazione con le altre istituzioni competenti e l'incontro tra le articolazioni territoriali dell'Agenzia e cittadini italiani e stranieri, imprenditori, parti sociali e associazioni, anche mediante campagne di comunicazione, predisposizione di opuscoli informativi in lingua nonché organizzazione di sessioni informative congiunte.

In attuazione degli impegni assunti con il protocollo d'intesa stipulato in data 8 giugno 2023 con la Consigliera Nazionale di Parità, l'INL promuoverà momenti di approfondimento e studio, coinvolgendo il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Proseguirà, altresì, la collaborazione tra INL e le parti sociali dell'edilizia (CNCE) al fine di promuovere la cultura della legalità e l'attuazione di una leale concorrenza sul mercato del lavoro. La promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sarà assicurata anche tramite le iniziative di formazione e di intese operative con gli Ordini professionali.

Inoltre, l'INL, nell'ambito del PNS, collaborerà alla campagna informativa promossa a livello nazionale dal MLPS che vedrà il coinvolgimento attivo delle Parti sociali e delle principali organizzazioni della società civile e che sarà attuata in sinergia con le misure di comunicazione previste nel Piano nazionale sul caporalato. Principali target di riferimento saranno rappresentati da: datori di lavoro e lavoratori, organizzazioni di rappresentanza sindacali e datoriali del Terzo settore, cittadini, studenti delle scuole superiori e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), persone migranti ospiti del "Sistema di accoglienza".

Anche per il 2025 è confermata, nel settore scolastico, la prosecuzione delle iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della legalità e della sicurezza nei luoghi di lavoro in attuazione di quanto concordato nel Protocollo d'intesa stipulato il 26 maggio 2022 tra l'allora Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - attuale Ministero dell'Istruzione e del Merito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'INL e l'Inail.