

- *Convenzione OIL n. 81/1947 "Ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio"*
- *Convenzione OIL n. 129/1969 "Ispezione del lavoro nell'agricoltura"*

Nel fornire riscontro in merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, delle suddette Convenzioni, si ribadisce quanto rappresentato nel contributo inviato al CEACR in data 22 maggio 2023, nonché in occasione dell'intervento del Governo italiano in commissione CAS dell'8 giugno 2023 e si forniscono le informazioni richieste, di seguito illustrate nelle risposte alle domande dirette ed all'osservazione.

DOMANDE DIRETTE

- ❖ **Articolo 3, paragrafi 1 e 2, della Convenzione n. 81 e articolo 6, paragrafi 1 e 3, della Convenzione n. 129. Funzioni aggiuntive affidate agli ispettori del lavoro relative alla conciliazione.** Il Comitato rileva che, ai sensi dell'articolo 11 del d.lgs. n. 124/2004, gli ispettori del lavoro possono avviare la conciliazione per le controversie di lavoro. Il Comitato rileva inoltre che, secondo la relazione sull'Ispettorato del lavoro 2021, in considerazione della persistente carenza di personale amministrativo addetto alle attività di supporto e ad altri servizi fondamentali forniti dall'Ispettorato nazionale del lavoro (di seguito INL), quali la conciliazione, le certificazioni, la gestione delle controversie e i rapporti con il pubblico, circa il 25 per cento delle unità ispettive è impiegato in questi diversi compiti. **Il Comitato chiede al Governo di indicare le misure adottate per garantire che le funzioni assegnate agli ispettori del lavoro non interferiscano con l'obiettivo principale degli ispettori del lavoro di garantire la protezione dei lavoratori conformemente ai compiti primari degli ispettori del lavoro di cui all'articolo 3, paragrafo 1, della Convenzione n. 81 e all'articolo 6, paragrafo 1, della Convenzione n. 129.**

La questione oggetto di domanda necessita di una precisazione circa la natura e la funzione della **"conciliazione monocratica"** di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 124/2004 nell'ambito dell'attività svolta dagli ispettori del lavoro.

La conciliazione, infatti, non determina il rischio di interferire e/o distogliere gli ispettori del lavoro dalle funzioni primarie loro assegnate, ma rappresenta piuttosto un prezioso strumento a tutela dei diritti dei lavoratori e a presidio della corretta attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 11 del d.lgs. n. 124/2004, la conciliazione, infatti, costituisce, quando ne ricorrono i presupposti, un'alternativa all'ispezione e garantisce al lavoratore una tutela rapida, superando le lungaggini potenzialmente connesse alla programmazione e alla definizione dell'intervento ispettivo in azienda.

Le finalità di questo istituto sono molteplici e possono così essere brevemente riassunte:

- assicurare una tutela immediata e gratuita dei diritti patrimoniali dei lavoratori;
- snellire l'attività di vigilanza con riferimento a casi meno complessi e migliorare l'efficacia nell'impiego delle risorse ispettive, al fine di valorizzare la vigilanza di iniziativa programmata (c.d. VIP) e le vigilanze speciali, che potranno essere così più proficuamente mirate in particolari settori ad alto rischio socio-economico o connotati da rilevanti rischi per l'incolumità psico-fisica dei lavoratori (es. edilizia, agricoltura, logistica, ecc.);
- raccordare la funzione ispettiva e quella conciliativa delle controversie individuali (art. 410 c.p.c.);
- deflazionare il contenzioso amministrativo e giudiziario.

Dalla conciliazione monocratica discendono, inoltre, una pluralità di vantaggi non trascurabili, quali:

- **per il datore di lavoro**, la possibilità di regolarizzare (seppur tardivamente) il rapporto di lavoro con oneri generalmente meno gravosi ed estinguere, così, il procedimento ispettivo, con conseguente rilevante risparmio delle sanzioni connesse alle irregolarità connesse al rapporto di lavoro interessato;
- **per il lavoratore**, il celere riconoscimento di un rapporto di lavoro con concreta soddisfazione delle richieste patrimoniali e conseguente regolarizzazione sotto il profilo assicurativo e previdenziale;
- **per la pubblica amministrazione**, il recupero delle somme non percepite derivanti dal mancato versamento dei contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi.

In sintesi, conciliazione monocratica e protezione dei lavoratori non si pongono in una relazione di alternatività, costituendo il primo uno degli strumenti a disposizione del personale ispettivo per assicurare una più celere tutela dei diritti vantati dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro: solo il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi e il pagamento delle somme dovute al lavoratore, infatti, estinguono il procedimento ispettivo. La mancata adesione al tentativo di conciliazione determina, invece, l'attivazione di accertamenti ispettivi non necessariamente limitati alla sola posizione oggetto di richiesta d'intervento. Si rammenta, inoltre, che – oltre agli ispettori del lavoro – possono svolgere la **“conciliazione monocratica”** anche funzionari amministrativi con adeguata e specifica professionalità.

Per tali ragioni l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nel **Documento di programmazione della vigilanza per il 2023**, ha ribadito che, a fronte delle denunce presentate dai lavoratori, gli Uffici a livello territoriale faranno prioritariamente ricorso alla conciliazione monocratica preventiva. L'incentivazione della soluzione conciliativa ha portato a risultati rilevanti nell'ultimo triennio in termini di tutela dei lavoratori.

Nell'anno 2020, 11.964 richieste d'intervento (**oltre il 44% sul totale**) sono state trattate attraverso l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica. I tentativi di conciliazione resi possibili perché presenti entrambe le parti sono stati 5.718, dei quali **oltre il 71% (4.068)** si sono conclusi positivamente, con il raggiungimento di accordi che hanno consentito ai lavoratori di ricevere immediata tutela retributiva e contributiva e ai datori di lavoro di evitare accertamenti ispettivi sulla posizione lavorativa conciliata.

Nel 2021 le segnalazioni trattate in via conciliativa sono state **12.581 (55% sul totale)** e sui 6.932 tentativi effettuati grazie alla presentazione di entrambe le parti **oltre il 71% (4.955)** ha avuto esito positivo.

Nel 2022, 14.020 (il 57% sul totale) segnalazioni sono state trattate mediante lo strumento conciliativo e le parti si sono presentate in 7.355 casi, raggiungendo esito positivo in **oltre il 73% di essi (5.400)**.

Si evidenzia, infine, che – nell'ambito di un importante piano di assunzioni (di cui si parlerà più ampiamente di seguito) che, per il triennio 2022-2024, prevede il complessivo ingresso di 2.580 funzionari, tra cui 900 ispettori del lavoro ordinari e 1.174 ispettori tecnici – hanno recentemente preso servizio presso l'Ispettorato nazionale del lavoro n. **453 ispettori del lavoro**.

❖ **Articoli 4, 5 e 16 della Convenzione n. 81 e Articoli 7, 12 e 21 della Convenzione n. 129. Cooperazione con altri servizi governativi.** Il Comitato ha in precedenza preso atto della costituzione dell'INL come organismo unico dell'ispettorato del lavoro, che ha assorbito i servizi ispettivi dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), dell'Istituto Nazionale di Tutela dei Lavoratori (INAIL) e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La riforma prevedeva anche metodi per il coordinamento con i dipartimenti ispettivi di ASL e ARPA. Il Comitato, inoltre, ha rilevato in precedenza una diminuzione del numero di attività ispettive e un aumento della percentuale di violazioni accertate e del numero di provvedimenti sospensivi. Il Comitato ha preso atto dell'indicazione del Governo nella sua relazione in merito all'adozione del Decreto Direttoriale del 6 aprile 2020 n. 22, di riordino dell'INL. Il Decreto ha istituito quattro direzioni esecutive generali a livello centrale, anche in materia di protezione del lavoro, sicurezza e controllo; risorse umane, finanziarie e logistiche; pianificazione, organizzazione, controllo e ICT; e coordinamento giuridico. Esiste anche un Ufficio Comunicazione non esecutivo, alle dirette dipendenze del Direttore. A livello regionale sono presenti quattro Ispettorati interregionali del lavoro (IIL) e 74 Ispettorati regionali del lavoro (ITL). I Comitati previsti dagli artt.

5 e 7 del D.Lgs. 81/2008 rappresentano diversi soggetti istituzionali con responsabilità in materia di salute e sicurezza e hanno il compito di ottimizzare la collaborazione interistituzionale e il coordinamento delle ispezioni. Il Comitato ha preso atto di queste informazioni che rispondono alla sua precedente richiesta riguardante l'articolo 4 della Convenzione n. 81 e l'articolo 7 della Convenzione n. 129, nonché dell'adozione del D.L. n. 146/2021, recante modifiche D.Lgs. 81/2008. Il Comitato ha rilevato che il nuovo articolo 13 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che le ispezioni in materia di SSL siano effettuate dalle ASL e dall'INL. Il Comitato ha osservato che prima dell'adozione di questo decreto, l'INL effettuava solo ispezioni in materia di SSL nel settore edile. Il Decreto 2021 ha esteso il potere dell'INL di adottare provvedimenti di sospensione in caso di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza. Per quanto riguarda le ragioni della diminuzione del numero di ispezioni dall'istituzione dell'INL, il Governo ha sottolineato che l'analisi e il confronto dei principali parametri relativi al personale e alle ispezioni, per valutare i progressi dell'Ispettorato nel triennio 2017-2019, evidenziano che l'andamento decrescente delle ispezioni è stata inferiore alla riduzione delle risorse umane disponibili – causata da pensionamenti senza corrispondenti assunzioni – ed è stata bilanciata da un aumento dell'efficacia delle ispezioni. Il Comitato ha preso atto, altresì, delle informazioni dettagliate fornite dal Governo in merito alle ispezioni effettuate, alle violazioni, e sanzioni imposto. **Il Comitato chiede al Governo di fornire informazioni in merito all'impatto della recente riforma organizzativa sulle attività svolte dall'INL, in particolare per quanto riguarda il coordinamento delle ispezioni in materia di SSL tra l'INL e le ASL. Chiede inoltre al Governo di continuare a fornire informazioni sul numero di ispezioni effettuate, violazioni accertate e sanzioni irrogate.**

Il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 – convertito dalla legge n. 215 del 17 dicembre 2021 – ha introdotto rilevanti novità in materia di attività ispettiva, sospensione dell'attività imprenditoriale ed inasprimento delle sanzioni in caso di violazione delle norme per la salute e la sicurezza dei lavoratori. All'ampliamento delle competenze attribuite all'INL si accompagna un consistente aumento del personale, essendo prevista l'assunzione di n. 1.174 ispettori tecnici (competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e di circa 90 Carabinieri, destinati a rinforzare il Nucleo Carabinieri dell'Ispettorato del Lavoro. Tali assunzioni si inseriscono in un più ampio **piano di assunzioni** che, per il triennio 2022-2024, prevede il complessivo ingresso di 2.580 funzionari, tra cui **900 ispettori del lavoro ordinari** e i citati **1.174 ispettori tecnici**, di cui si dirà meglio di seguito.

I recenti interventi normativi hanno, inoltre, contribuito a rafforzare il coordinamento tra organi di vigilanza: il 27 luglio 2022 è stato concluso, ai sensi dell'articolo 4 del d.lgs. 28 agosto 1997, n. 281, un accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sulle "Indicazioni operative per le attività di controllo e vigilanza ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 81/2008, come modificato dal decreto-legge 21 ottobre 2021 n. 146. Tale accordo è finalizzato a garantire la continuità dell'azione amministrativa e a potenziare il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da parte di INL e ASL, i due principali organi di vigilanza in questo specifico ambito.

Per quanto attiene ai **risultati della vigilanza in materia di salute e sicurezza, nel corso del 2022** sono state ispezionate n. 17.035 aziende (a fronte di n. 13.924 nel 2021 e n. 10.069 nel 2020). Inoltre, sono stati definiti n. 16.037 accertamenti, nell'ambito dei quali sono stati contestati illeciti in materia di salute e sicurezza nei confronti di n. 13.237 aziende, per un'incidenza percentuale totale di aziende riscontrate irregolari che si attesta all'83% del totale.

In conseguenza delle verifiche ispettive sono stati contestati complessivamente n. 27.126 illeciti, dei quali n. 25.594 di rilievo penale (pari al 94%) e n. 1.532 di carattere amministrativo (pari al 6%): la preponderanza degli illeciti penali riscontrati dipende, evidentemente, dal fatto che la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro è presidiata in larghissima parte da sanzioni di carattere penale. Relativamente alle n. 25.594 violazioni penali contestate nel 2022, quelle che fanno riferimento al campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 sono pari a n. 24.980. Nei settori dell'edilizia e del terziario si riscontra il numero di violazioni più elevato, come già negli anni precedenti.

Nel 2021 sono state ispezionate n. 13.924 aziende e definiti n. 13.348 accertamenti ispettivi in materia di salute e sicurezza, con un tasso di irregolarità pari al 77%. Nel medesimo anno sono stati contestati 17.511 illeciti, di cui 15.921 (pari al 90,9%) di rilievo penale e n. 1.590 (pari al 9,1%) di carattere amministrativo. Relativamente alle n. 15.921 violazioni penali contestate nel 2021, quelle che fanno riferimento al campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 sono 15.628.

Nel corso del 2020 l'azione ispettiva svolta in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha riguardato n. 10.069 aziende. Le 10.179 pratiche definite (alcune con accesso nell'anno precedente) hanno fatto registrare un tasso di irregolarità pari al 79,3%. Sono state contestate complessivamente n. 12.541 violazioni, n. 12.020 (pari al 95,8%) di rilievo penale e n. 521 (pari al 4,2%) di carattere amministrativo.

Per un esame più approfondito delle singole violazioni riscontrate in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per le statistiche generali relative all'attività di vigilanza nel suo complesso, si allegano i rapporti annuali sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale, consultabili al seguente link [Rapporti annuali sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale | INL \(ispettorato.gov.it\)](https://www.inps.it/INL/risorse/rapporti-annuali-sull-attivita-di-vigilanza-in-materia-di-lavoro-e-previdenziale). Nell'ottica di una proficua collaborazione, il Governo italiano si rende disponibile anche a trasmettere annualmente i suddetti rapporti a codesto CEACR.

-
- ❖ **Articolo 6 della Convenzione n. 81 e articolo 8, paragrafo 1, della Convenzione n. 129. Indipendenza degli ispettori del lavoro.** *Il Comitato ha precedentemente chiesto al Governo di specificare le misure disciplinari che possono essere applicate agli ispettori del lavoro in caso di deviazione dalle istruzioni e di fornire informazioni sul registro delle procedure disciplinari relative alla coerenza delle ispezioni. In risposta, il Governo ha indicato che il monitoraggio viene effettuato ogni sei mesi nell'ambito del Progetto di ispezione trasparente e coerente, al fine di verificare e garantire lo svolgimento coerente e corretto delle attività ispettive, in linea con le circolari e le istruzioni operative emesse dall'INL e dal Codice di condotta per gli ispettori del lavoro. Nel 2020 sono stati individuati quattro casi di violazione attraverso il progetto, che hanno comportato solo misure disciplinari. In totale, sono stati rilevati 12 casi dal 2017 al 2020 (due nel 2017, due nel 2018, quattro nel 2019 e quattro nel 2020), tra cui tre casi che riguardavano accuse penali e uno che era soggetto alla sospensione dal servizio e dallo stipendio per dieci giorni. Per gli altri casi, le misure disciplinari imposte andavano dai rimproveri verbali o scritti alle sospensioni del servizio. Il Comitato prende atto, inoltre, dell'adozione da parte dell'INL del Piano per la trasparenza e la prevenzione della corruzione 2020-2022. Il Comitato chiede al governo di continuare a fornire informazioni sulla deviazione dalle istruzioni degli ispettori del lavoro identificate attraverso il progetto di ispezione trasparente e coerente o con altri mezzi, compreso il numero di casi trattati, la natura della violazione identificata - specificando il tipo di infrazione disciplinare o gli aspetti penali particolari - e le sanzioni imposte.*

Si precisa, in via preliminare, che i 12 casi riferiti dal CEACR nella domanda diretta si riferiscono a segnalazioni disciplinari estranee al progetto uniformità e trasparenza: come riportato nella relazione del 2021, infatti, nel corso del triennio 2017-2019 sono pervenute solo 3 segnalazioni mediante le procedure previste dal suddetto progetto, tutte risolte senza necessità di attivare azioni disciplinari nei confronti del personale coinvolto. Nel triennio successivo non è pervenuta alcuna segnalazione. Perciò, considerata la rarità e il numero sostanzialmente esiguo di specifiche segnalazioni di condotte non conformi al Codice di comportamento e alle indicazioni interpretative ed operative fornite dall'INL o dal MLPS, anche al fine di alleggerire gli adempimenti a carico degli Uffici territoriali, ad inizio 2023 – con nota condivisa con la Direzione centrale coordinamento giuridico, competente in materia di audit e anticorruzione – il progetto e il monitoraggio semestrale ivi previsto sono stati dichiarati conclusi. È stata sottolineata la necessità per gli Uffici di provvedere ad informare l'Amministrazione in relazione ad ogni eventuale segnalazione di condotte non conformi adottate dal personale ispettivo.

Con specifico riferimento ai procedimenti disciplinari, avviati e definiti nei confronti del personale ispettivo per condotte difformi al codice di comportamento e in relazione a profili connessi allo svolgimento dell'attività di vigilanza, si informa che l'Agenzia, nel periodo compreso tra il 2020 e il primo semestre 2023, ha definito n. 9 procedimenti (n. 4 nel 2021, n. 5 nel 2022). Nessuno tra i procedimenti definiti riguarda comportamenti di rilevanza penale. Si segnalano, inoltre, n. 2 procedimenti – aperti uno nel 2022 e uno nel 2023 e tutt'ora sospesi in attesa degli esiti del connesso procedimento penale – per i reati rispettivamente di cui agli art. 479 (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici) e 640 c.p. (Truffa) e 323 (Abuso d'ufficio) e 361 c.p. (Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale).

Quanto ai procedimenti definiti, per tre di essi la condotta è stata sanzionata con la sospensione dal servizio e dallo stipendio rispettivamente per 2 giorni, per 5 giorni e per 4 mesi, mentre gli altri sono stati censurati con una multa.

In relazione ai procedimenti definiti con sospensione dal servizio, le condotte contestate sono state:

- mancato rispetto dei termini di definizione delle pratiche e irregolarità procedurali (2 giorni);
- atteggiamenti non conformi alle direttive, adozione di atti in assenza di programmazione (5 giorni);
- atteggiamenti non conformi alle direttive, adozione di atti in assenza di programmazione (quattro mesi).

Si precisa che gli ultimi due procedimenti riguardano il medesimo ispettore, successivamente dichiarato inabile al servizio.

Quanto ai procedimenti definiti con sanzioni minori, le condotte contestate sono state:

- comportamenti non conformi al Codice nei confronti dei soggetti ispezionati (2 ore di multa);
- mancata istruttoria di un accertamento assegnato dall'Ufficio (2 ore di multa);
- mancata presentazione ad una task force senza giustificato motivo (2 ore di multa);
- svolgimento di accesso ispettivo non previamente autorizzato (2 ore di multa);
- omessa comunicazione situazione di conflitto di interessi (2 ore di multa);
- omessa comunicazione situazione di conflitto di interessi (4 ore di multa).

❖ **Articoli 7 e 10 della Convenzione n. 81 e articoli 9 e 14 della Convenzione n. 129. Numero di ispettori del lavoro per l'adempimento efficace delle funzioni dell'ispettorato. Formazione.** A seguito delle precedenti osservazioni, il Comitato ha rilevato che al 31 dicembre 2021 l'INL aveva 3.848 dipendenti: 2.294 ispettori dell'INL, 942 ispettori INPS, 223 ispettori INAIL e 389 funzionari dell'Arma dei Carabinieri. Il Comitato ha osservato inoltre che, secondo la relazione sull'ispezione del lavoro del 2021, a causa dell'aumento delle funzioni di SSL dell'INL stabilite nel decreto-legge n. 146/2021, il Governo prevede di assumere 2.580 dipendenti, che rappresentano un aumento del 65% del personale. Il Comitato ha osservato che a luglio 2022 era in corso il processo di assunzione di 1.174 ispettori tecnici, 50 statistici e 25 funzionari IT. Nel rapporto sull'ispezione del lavoro del 2021, il Governo ha indicato che il personale aggiuntivo sarebbe stato schierato per rafforzare la presenza sul campo dell'INL. Il Comitato rileva inoltre che è in corso un reclutamento per ulteriori 90 funzionari dell'Arma dei Carabinieri con funzioni di ispezione del lavoro. La relazione del 2021 ha indicato, inoltre, che alla fine del 2021 l'INL ha avviato un programma completo di formazione per coprire le funzioni estese di SSL dell'Ispettorato. **Il Comitato chiede al Governo di fornire informazioni sui progressi compiuti nell'assunzione di nuovi ispettori. Il Comitato chiede, inoltre, al Governo di fornire una panoramica dell'assegnazione degli ispettori alle diverse funzioni svolte dall'INL (come la SSL, le condizioni di lavoro e le ispezioni della sicurezza sociale, la conciliazione, la mediazione nelle controversie di lavoro, ecc.). Infine, chiede al Governo di fornire maggiori informazioni sul programma di formazione per gli**

ispettori nuovi e in carica, comprese le date delle sessioni di formazione, le materie trattate, il numero e il tipo di personale che partecipa.

In merito alla richiesta di informazioni sui progressi compiuti nell'assunzione di nuovi ispettori, si rappresenta che l'Ispettorato Nazionale ha avviato un rilevante percorso di rafforzamento della propria forza ispettiva **attraverso un significativo piano di assunzioni che prevede, per il triennio 2022-2024, l'ingresso di 2.580 funzionari, di cui 900 ispettori del lavoro ordinari e 1.174 ispettori tecnici.**

Al riguardo, si precisa peraltro come – ad oggi – il numero di assunzioni effettive risulti pari a n. 327 funzionari (amministrativi, socio-statistici e informatici), n. 435 ispettori del lavoro ordinari e n. 548 ispettori tecnici. L'assunzione di ulteriori 129 ispettori tecnici è programmata per il 1° settembre. È in corso lo scorrimento ulteriore delle graduatorie per n. 179 funzionari, n. 465 ispettori del lavoro e 357 ispettori tecnici. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle procedure già attivate potranno essere oggetto di ulteriori procedure concorsuali.

In ragione dell'ampliamento delle competenze assegnate all'INL in materia di salute e sicurezza dall'art. 13 del decreto-legge 21 ottobre 2021 n. 146, convertito dalla Legge 17 dicembre 2021 n.215, al fine di rafforzare il proprio ruolo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha prontamente avviato un **programma di formazione straordinario** rivolto al personale ispettivo in servizio, che è proseguito – ed ulteriormente sviluppato – nel corso del 2022, coinvolgendo anche gli ispettori del lavoro neoassunti.

La formazione, articolata in due incontri settimanali, ha coinvolto tutto il personale ispettivo e si è svolta in modalità telematica *live event* su piattaforma *Teams*. Le lezioni, tenute da personale interno e docenti esterni altamente qualificati, sono iniziate il 23 novembre 2021 e sono proseguite per tutto il 2022, intensificandosi con l'ingresso degli ispettori neoassunti nel mese di settembre 2022.

Gli argomenti trattati hanno riguardato, nei mesi di novembre e dicembre 2021, la figura del datore di lavoro, la delega di funzioni, i lavoratori esterni e i luoghi di lavoro, la valutazione del rischio, le funzioni del RSPP e del medico competente. Nel corso del 2022 ci si è incentrati sull'approfondimento delle ulteriori tematiche in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, giuslavoristiche, previdenziali ed assicurative, per un totale di 290 ore di formazione specialistica erogata.

È previsto un **piano straordinario di formazione degli ispettori tecnici neo assunti**. La formazione è iniziata nel luglio 2023 e, fino al 15 settembre, vedrà il personale neo-assunto impegnato in approfondimenti relativi alle attività di competenza dell'Ispettorato e della sua organizzazione. La fase successiva, della durata di 6 settimane, prevede un percorso formativo tecnico specifico che prenderà avvio nel prossimo mese di settembre in collaborazione con INAIL e con la partecipazione, in funzione di tutor, del personale ispettivo INL già in forza unitamente a quello INAIL.

-
- ❖ **Articolo 11 della Convenzione n. 81 e articolo 15 della Convenzione n. 129. Risorse materiali dell'ispettorato del lavoro.** Il Comitato ha precedentemente osservato che, in considerazione dei tagli che hanno fatto seguito alla revisione della spesa, il legislatore nazionale ha destinato parte degli importi delle sanzioni riscosse a seguito delle ispezioni sul lavoro all'attività di ispezione del lavoro. Ha chiesto al Governo di fornire informazioni sulla situazione di bilancio dell'INL, in particolare per quanto riguarda le sue attività di ispezione del lavoro, e sulla quota del suo bilancio ricavata dall'assegnazione di fondi derivanti dalle sanzioni inflitte dagli ispettori del lavoro. Il Comitato ha preso atto dell'indicazione del Governo secondo cui il costo medio annuo della retribuzione per un membro del personale ispettivo è di circa 40.000 euro, mentre le altre spese operative (attrezzature informatiche e simili) per il 2020 sono state stimate in circa 1.000 euro all'anno. Considerando i 2.399 ispettori in servizio al 31 dicembre 2020, il costo del personale ispettivo è stato stimato in circa 99,5 milioni di euro. Il bilancio dell'Ispettorato ha inoltre stanziato 8 milioni di euro per finanziare le missioni del personale dell'INL. Inoltre, il fondo derivante dalle sanzioni emesse dal personale ispettivo e destinato agli incentivi per gli ispettori è stato di 10 milioni di euro nel 2017 e di 13 milioni di euro nel 2018 e 2019 (limite di 10 milioni di euro fissato dal decreto-legge n. 145/2013 adottato come legge n. 9/2014 e

*modificato a 13 milioni di euro dalla legge n. 145/2018). Il Comitato ha rilevato che ai sensi dell'articolo 79, comma 2, della legge n. 448/1998 e successive modifiche, sulle misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo, è dedicata una quota pari al 10 % dell'importo derivante dalla riscossione delle sanzioni amministrative e penali imposti dalle direzioni provinciali del servizio di ispezione del lavoro, in una quota del 50%, ai corsi di formazione e aggiornamento per il personale di tale servizio, e all'acquisto di dispositivi di protezione individuale, attrezzature essenziali, strumenti e apparecchi per lo svolgimento dell'attività ispettiva e delle relative procedure. Il restante 50 % della quota di cui sopra è destinato a creare incentivi per il controllo delle condizioni di lavoro nelle imprese. **Il Comitato chiede al governo di continuare a fornire informazioni dettagliate sulla parte del bilancio INL ricavata dall'assegnazione dei fondi risultanti dalle sanzioni imposte dagli ispettori del lavoro e sull'utilizzo di tali risorse di bilancio. Chiede inoltre al governo di fornire informazioni sul bilancio assegnato all'INL, anche per uffici, attrezzature e mezzi di trasporto, in vista dell'assunzione di un numero considerevole di nuovi ispettori e dell'ampliamento delle funzioni di SSL dell'INL.***

In merito a tale richiesta, si rappresenta che nel bilancio economico dell'Ispettorato del Lavoro sono stati stanziati circa 8 milioni di euro per il pagamento delle missioni istituzionali del personale dell'Agenzia. Come riportato dal conto consuntivo 2022, si segnala un aumento rispetto al 2021 della spesa effettiva per indennità di missione e trasferta (+17,6%), in linea con gli impegni presi nell'ambito del PNRR. In tal modo, si mira ad assicurare un incremento del numero delle ispezioni annualmente effettuate, garantendo che entro il 2024 le stesse superino del 20% quelle registrate nella media del triennio 2019- 2021. A tal riguardo, si evidenzia una più intensa ripresa delle missioni per la vigilanza tecnica, ai sensi del D.L. n. 76 del 28 giugno 2013, articolo 9, comma 2.

Si evidenzia, inoltre, che parte delle missioni svolte dal personale ispettivo – precisamente quelle effettuate nell'ambito di *task force* anti-caporalato realizzate in attuazione di specifici progetti finanziati dalla Commissione europea o dallo stesso MLPS “Su.Pr.Eme.” e “A.L.T. Caporalato!”) – non hanno gravato sul bilancio dell'INL, poiché le relative azioni sono state finanziate da fondi comunitari (FAMI) o nazionali (Fondo Nazionale Politiche Migratorie).

Con riguardo alla formazione, si è registrato un tasso di crescita positivo (+61,5%) nel 2022, rispetto al 2021. Si segnala, altresì, la maggiore spesa sul conto per “Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente”, da collegare prevalentemente alla formazione obbligatoria, destinata a tutto il personale dipendente ai sensi dell'articolo 45, comma 2, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ed in attuazione della normativa sulla trasparenza e sull'anticorruzione.

Il fondo alimentato dalle somme riscosse per effetto delle sanzioni irrogate dal personale ispettivo – e destinato a finanziare gli incentivi agli ispettori – è pari a 13 milioni di euro (limite stabilito dal D.L. n. 145/2013 e aggiornato con la legge n. 145/2018).

Una quota pari al 5 % dell'importo derivante dalla riscossione delle sanzioni amministrative e penali è dedicato al finanziamento di beni strumentali funzionali allo svolgimento dell'attività di vigilanza, in particolare all'acquisto dei dispositivi di protezione individuale, delle attrezzature essenziali, degli strumenti e delle apparecchiature per lo svolgimento dell'attività ispettiva, nonché per il noleggio di dispositivi telefonici mobili per il corpo ispettivo, come disposto con decreto direttoriale n. 40/2022 in materia di finanziamento di beni strumentali per l'efficientamento della funzione ispettiva nello svolgimento dell'attività di vigilanza.

In merito alle dotazioni informatiche, si rappresenta che gli ispettori, oltre ad essere dotati di computer portatili cd. “2in1”, nelle sedi di lavoro possono utilizzare anche i normali pc “desktop”. Il personale ha, inoltre, in dotazione una scheda sim + traffico voce e dati e, a breve, riceverà anche un telefono cellulare in noleggio. Il totale di spesa per il primo anno, per una nuova unità di personale ispettivo, limitatamente alla fornitura dei dispositivi informatici di lavoro, è stimabile all'incirca in 2.600 euro.

Infine, si indica di seguito il costo annuo medio relativo al trattamento economico fisso di un'unità ispettiva, al lordo delle ritenute a carico dell'Amministrazione:

- anno 2021 - euro 41.034,73;
- anno 2022 - euro 42.534,59.

❖ **Articolo 13 della Convenzione n. 81 e l'articolo 18 della Convenzione n.129.** *Preso atto che con la riforma legislativa dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 (modificato dal D.Lgs. n. 146/2021) gli ispettori del lavoro possono adottare misure sospensive in caso di gravi violazioni delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui all'Allegato I del medesimo decreto legislativo o nei casi in cui, al momento dell'ispezione, almeno il dieci per cento dei lavoratori non abbia avuto comunicazione del proprio contratto al Centro per l'Impiego competente o sia qualificato come lavoratori autonomi occasionali in mancanza dei presupposti previsti dalla legge, il Comitato chiede al Governo di indicare se gli ispettori del lavoro possono emettere provvedimenti di sospensione in caso di altri eventi di pericolo imminente per la sicurezza e la salute dei lavoratori, diversi da quelli elencati all'art. 14 e all'Allegato I del D.Lgs. 81/2008.*

Alla domanda deve essere data risposta negativa. Infatti, l'articolo 14 del d.lgs. n. 81/2008 prevede espressamente che il provvedimento di sospensione può essere adottato dall'Ispettorato del Lavoro solo in casi tassativi, trattandosi di una sanzione, ovvero: quando si riscontri che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero sia inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I del medesimo decreto legislativo. Considerate le conseguenze derivanti dal suddetto provvedimento di sospensione, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico italiano non è possibile utilizzare una interpretazione estensiva della norma in esame, applicandola a situazioni e fattispecie che non sono espressamente prevista dalla legge.

Resta ferma la possibilità di emettere apposite prescrizioni – in base all'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 748/1994 – per la tutela dei lavoratori e la messa in sicurezza del luogo di lavoro, anche nelle ipotesi di violazioni diverse da quelle contemplate nell'Allegato citato. In particolare, ai sensi del citato articolo 20 e seguenti ss., gli organi di vigilanza, quando accertano violazioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro, punite come contravvenzioni, impartiscono al datore di lavoro un'apposita prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario ed informando la competente Autorità giudiziaria.

Entro sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'Ispettorato del lavoro verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione stessa. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di 30 giorni, una somma pari al quarto dell'importo massimo della sanzione stabilita. Entro 120 giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al Pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma ed il reato si estingue. In caso contrario, qualora accerti l'inadempimento della prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al Pubblico ministero e al contravventore entro 90 giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione e il procedimento penale prosegue il suo corso.

❖ **Articoli 20 e 21 della Convenzione n. 81 e Articoli 26 e 27 della Convenzione n. 129. Contenuto dei rapporti annuali di ispezione del lavoro.** *Preso atto dell'indicazione del Governo secondo cui le statistiche degli*

*infortuni sul lavoro e dei casi di malattia professionale sono redatte e pubblicate separatamente dall'INAIL nella sua relazione annuale, il Comitato ha rilevato inoltre che i rapporti annuali dell'INL sono pubblicati sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il Comitato ha osservato che le statistiche sui luoghi di lavoro soggetti a controllo e sul numero di lavoratori ivi occupati non sembrano essere incluse nella relazione, sicché **chiede al Governo di continuare i suoi sforzi per garantire che i rapporti annuali siano comunicati all'ILO e contengano tutte le informazioni richieste dall'articolo 21, comprese le informazioni sulle statistiche dei luoghi di lavoro suscettibili di ispezione e sul numero di lavoratori ivi impiegati.***

Al riguardo si rappresenta che i rapporti annuali elaborati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sono regolarmente trasmessi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sono pubblicati in una pagina dedicata del sito internet dell'INL, all'indirizzo: <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/rapporti-annuali-sullattivita-di-vigilanza-in-materia-di-lavoro-e-previdenziale/>

Con riferimento al numero dei lavoratori occupati nei luoghi di lavoro soggetti a controllo, si precisa che, ad oggi, nei report annuali è indicato solo il numero dei soggetti tutelati e non anche di quelli per i quali l'esito degli accertamenti è risultato regolare: allo stato, infatti, l'interazione tra il sistema informativo utilizzato dagli ispettori del lavoro e il sistema statistico che fornisce i dati sui risultati di detta attività non consente di estrarre anche tale informazione. Tuttavia, nell'ambito dell'azione già avviata volta a migliorare l'efficacia e la completezza dei sistemi informativi dell'INL sarà possibile, tra l'altro, realizzare l'inserimento automatico delle informazioni relative al numero complessivo dei lavoratori che risultano occupati nella singola azienda al momento dell'ispezione.

OSSERVAZIONI

Articolo 3, paragrafi 1 e 2, della Convenzione n. 81 e articolo 6, paragrafi 1 e 3, della Convenzione n. 129. Funzioni aggiuntive affidate agli ispettori del lavoro relative all'immigrazione. Il Comitato ha precedentemente preso atto dell'indicazione del Governo sulle azioni intraprese dagli ispettori del lavoro in merito alla regolarizzazione del rapporto di lavoro dei lavoratori migranti in situazione irregolare, nonché dei relativi diritti loro concessi. Il Comitato ha inoltre osservato che il personale ispettivo deve notificare alle autorità di pubblica sicurezza la presenza di eventuali lavoratori migranti irregolari, poiché "l'ingresso illegale e la residenza nel territorio dello Stato" rimane un reato penale.

Il Comitato rileva che, secondo la relazione del Governo, quando le ispezioni rivelano inadempienze agli obblighi contrattuali, creando quindi crediti finanziari per i lavoratori, gli ispettori del lavoro possono, attraverso un avviso certificato di accertamento, garantire il recupero dei crediti (salari, sicurezza sociale, ecc.) dei lavoratori interessati, compresi i lavoratori stranieri senza regolare permesso di soggiorno. Il governo indica tuttavia che l'attuale sistema di raccolta dei dati statistici consente solo una panoramica delle cifre totali al riguardo, senza riferimento specifico ai lavoratori senza permesso di soggiorno.

In risposta al commento del precedente Comitato, il Governo indica inoltre che l'attuale sistema di monitoraggio dei risultati delle attività ispettive da parte degli uffici regionali dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) individua il numero di lavoratori migranti senza permesso di lavoro incontrati nel corso delle ispezioni (778 nel 2020 e 739 nel 2021), ma non registra dati specifici relativi alla consegna a tali lavoratori del foglio informativo, introdotto dal decreto interministeriale del 2007 e attuativo dell'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo n. 109/2012.

Il Comitato rileva inoltre che, ai sensi degli articoli 18 e 22 (12-quater) del decreto legislativo n. 286/1998, i permessi di soggiorno possono essere concessi ai lavoratori interessati in "casi speciali", per motivi di

protezione sociale e in casi di particolare sfruttamento. Il Comitato osserva che, per la concessione di tale permesso, il lavoratore migrante irregolare in situazione di sfruttamento è tenuto a sporgere denuncia e a cooperare al procedimento penale contro il datore di lavoro. Il Comitato rileva inoltre che, ai sensi dell'articolo 22 (12-sexies) dello stesso Decreto, tale permesso di soggiorno consente di svolgere un lavoro e può essere convertito, alla scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro dipendente o autonomo. Il governo indica che questo permesso di soggiorno speciale è uno strumento utile per incoraggiare i lavoratori migranti in situazione irregolare a cooperare con i servizi di ispezione, senza temere ripercussioni negative, come la perdita del lavoro o l'espulsione. Il Governo fa riferimento anche alle attività ispettive svolte nell'ambito del Piano triennale contro lo sfruttamento e il caporalato in agricoltura (2020-2022), attraverso due progetti finanziati rispettivamente dalla Commissione Europea (SU. PR. EME Italia) e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (A.L.T. Caporalato!). Afferma che le task force di ispezione interprovinciale, il metodo di lavoro multi-agenzia e la collaborazione tra enti pubblici e privati contribuiscono a migliorare la situazione dei lavoratori migranti.

Il Comitato rileva inoltre che, come precedentemente riferito, il Governo indica che gli ispettori del lavoro devono comunicare la presenza di lavoratori migranti in situazione irregolare all'autorità di pubblica sicurezza e che l'ingresso e il soggiorno illegali nel paese e l'impiego di lavoratori senza permesso sono definiti reati dagli articoli 10-bis e 22, comma 12, del decreto legislativo n. 286/1998. **Il Comitato chiede al Governo di continuare a fornire informazioni sul numero di lavoratori migranti in situazione irregolare individuati dagli ispettori del lavoro e sul ruolo degli ispettori del lavoro nell'informare i lavoratori migranti sui loro diritti in materia di lavoro e nel far rispettare tali diritti, tra cui: (i) dati migliori sul recupero dei crediti salariali e di sicurezza sociale specifici per i lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno; e (ii) il numero di permessi di soggiorno "casi speciali" concessi e un risultato della cooperazione di tali persone con i servizi di ispezione. Chiede inoltre al governo di fornire informazioni sul tempo e sulle risorse dell'ispettorato del lavoro che sono destinate al compito di verificare la legalità dello status di immigrazione nella pratica come percentuale del tempo e delle risorse complessivi degli ispettori.**

In merito alle richieste del Comitato, si ribadisce quanto già comunicato con nota inviata alla Commissione Applicazione delle Norme (CAS) in data 22 maggio 2023 ed ampiamente illustrato nel corso dell'intervento della delegazione italiana dell'8 giugno u.s.. Si rinvia, inoltre, al Rapporto del Governo italiano sulle Conclusioni formulate dalla Commissione Applicazione Norme (CAS) in relazione all'applicazione delle convenzioni in oggetto.

➤ In particolare, per quanto concerne il **numero dei lavoratori migranti irregolari** accertati dal personale ispettivo, si evidenzia che, nel corso del 2022, è stato riscontrato un significativo incremento (+63%) del numero dei lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno in condizione irregolare rispetto all'anno precedente, pari a 1206 (739 nel 2021). Tale dato risulta così distribuito tra i vari settori di riferimento:

- Agricoltura 4%;
- Industria 2,4%;
- Edilizia 1,9%;
- Terziario 0,4%

➤ Per quanto attiene al **ruolo degli ispettori del lavoro nell'informare i lavoratori migranti sui loro diritti in materia di lavoro e nel far rispettare tali diritti**, si rappresenta che, durante le ispezioni, vengono fornite ai lavoratori tutte le informazioni sui loro diritti, anche mediante la consegna di un apposito modulo adottato con decreto dei competenti Ministri del lavoro, dell'economia e dell'interno, anche con la collaborazione di mediatori culturali che, soprattutto in alcuni territori, affiancano gli ispettori del lavoro per comunicare meglio, in termini semplici e nella lingua di origine dei lavoratori migranti, le informazioni sui loro

diritti, le responsabilità del datore di lavoro in una situazione di sfruttamento lavorativo e gli strumenti speciali di protezione a cui le vittime possono accedere sulla base della legislazione italiana.

Nell'ambito delle azioni congiunte eseguite dagli ispettori del lavoro e dal personale dell'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM), nel corso del 2022 è stata fornita assistenza a un totale di 598 lavoratori in situazione irregolare e circa 240 lavoratori migranti hanno avuto accesso alla procedura per il rilascio del permesso di soggiorno, come vittime dello sfruttamento lavorativo. Inoltre, all'interno di questa specifica azione, sono stati adottati e distribuiti opuscoli multilingue e dossier informativi in 11 lingue diverse (italiano, inglese, francese, arabo, urdu, pashtu, bengalese, hindi, punjabi, cinese, rumeno), per aiutare i lavoratori migranti presenti sul territorio italiano a conoscere meglio e a esercitare i loro diritti sul lavoro e l'inclusione sociale e prevenire il rischio di sfruttamento. Anche grazie alla collaborazione con l'OIM, il modulo di richiesta ispezione, disponibile on-line sul sito internet dell'Ispettorato del Lavoro, è stato tradotto in 9 lingue (inglese, francese, rumeno, cinese, arabo, bengalese, punjabi, urdu e ucraino), per essere più accessibile ai lavoratori migranti. Queste attività sono state fondamentali per creare un rapporto di fiducia tra i lavoratori migranti, i mediatori culturali e gli ispettori del lavoro.

Al fine di rafforzare e continuare l'esperienza positiva dell'attività svolta in collaborazione con l'OIM e il Ministero del Lavoro, l'Ispettorato Nazionale ha iniziato a rafforzare gli uffici territoriali, per essere più vicini alle esigenze dei lavoratori migranti. Al momento, in 6 sedi dell'Ispettorato territoriale del lavoro (nello specifico Bari, Cuneo, Ferrara, Rovigo, Foggia, l'Aquila e Reggio Calabria) sono stati creati sportelli sperimentali multilingue dedicati a ricevere le segnalazioni di irregolarità e sfruttamento dei lavoratori migranti e, più in generale, a fornire informazioni e supporto sui loro diritti. In quest'ottica, l'Italia si impegna a migliorare questo approccio e aprire, nel prossimo futuro, un *help desk* dedicato in altri uffici territoriali dell'Ispettorato del lavoro.

➤ Con riguardo al **recupero dei crediti salariali e previdenziali spettanti ai lavoratori migranti irregolari**, la normativa italiana prevede, all'articolo 12 del d.lgs. 124/2004, l'istituto della "diffida accertativa per crediti patrimoniali", che rappresenta uno strumento di tutela immediata dei crediti salariali e previdenziali dei lavoratori irregolari – ivi inclusi i lavoratori migranti – di cui si è ampiamente parlato in precedenza.

Inoltre, quando viene accertata la presenza di lavoratori in situazione irregolare pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori impiegati nei luoghi di lavoro, gli ispettori del lavoro dispongono la sospensione dell'attività imprenditoriale per il datore di lavoro (art. 14 del d.lgs. n. 81/2008, di cui si è già parlato nell'ambito delle risposte alle domande dirette). Durante il periodo di sospensione, la società destinataria del provvedimento non può negoziare con la pubblica amministrazione e con le amministrazioni appaltanti. Il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione e ai Ministeri competenti affinché il provvedimento di interdizione a carico del datore di lavoro sia formalmente adottato.

Il datore di lavoro è tenuto a versare ai lavoratori tutte le retribuzioni e i relativi contributi previdenziali derivanti dalla misura sospensiva. Il datore di lavoro può ottenere la revoca della sospensione dell'attività commerciale dimostrando:

- la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, anche in materia di obblighi di salute e sicurezza, attraverso il versamento dei contributi previdenziali legali, ove i termini siano già scaduti, o fornendo evidenza della dichiarazione contributiva;
- il pagamento della sanzione aggiuntiva pari a 2.500 euro, se sono stati impiegati fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro se sono stati impiegati più di cinque lavoratori irregolari.

È importante evidenziare che, secondo la legislazione italiana, i lavoratori migranti senza permesso di soggiorno, occupati in modo irregolare, hanno uguali diritti rispetto al datore di lavoro per gli obblighi in materia di retribuzione adeguata e contributi previdenziali e delle disposizioni in materia di orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, nonché per il rispetto del principio di non discriminazione per la tutela dei minori e delle madri lavoratrici.

Il Ministero del lavoro in data 19 luglio 2023 ha convocato un primo incontro di un Tavolo tecnico che prevede la partecipazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle

Amministrazioni governative competenti (INL, INPS, Ministero dell'interno, Ministero degli affari esteri e della cooperazione sociale), e del Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino con l'obiettivo di individuare in maniera condivisa una serie di azioni per migliorare la raccolta di dati disaggregati relativi ai lavoratori migranti irregolari e per rafforzare la tutela dei diritti lavorativi e patrimoniali di queste persone.

Per quanto, infine, concerne i cosiddetti "**permessi speciali**", si forniscono di seguito i dati raccolti dal Ministero dell'interno relativi ai permessi di soggiorno per motivi di protezione sociale (art. 18, comma 1, del d.lgs. n. 286/1998) e per grave sfruttamento lavorativo (art. 22, comma 12-quater), aggiornati **al 28 luglio 2023**.

GRAVE SFRUTTAMENTO LAVORATIVO (Province di rilascio dei permessi)	
PADOVA	13
CUNEO	10
L'AQUILA	10
MILANO	10
PORDENONE	9
VERONA	8
CATANIA	7
COMO	6
VENEZIA	6
FERRARA	5
MACERATA	4
CASERTA	3
PERUGIA	3
VICENZA	3
ASCOLI PICENO	2
BOLOGNA	2
CATANZARO	2
COSENZA	2
PARMA	2
TREVISO	2
FERMO	1
GENOVA	1
GROSSETO	1
MONZA E DELLA BRIANZA	1
ROMA	1
SIRACUSA	1
TERAMO	1
UDINE	1

117

GRAVE SFRUTTAMENTO LAVORATIVO (Paesi di provenienza dei lavoratori)	
MAROCCO	46
PAKISTAN	28
GAMBIA	7
GHANA	7
NIGERIA	5
SENEGAL	5
ALBANIA	4
EGITTO	4
CINA	3
TUNISIA	3
BANGLADESH	1
COSTA D'AVORIO	1
GUINEA	1
NIGER	1
SRI LANKA (CEYLON)	1

117

PROTEZIONE SOCIALE (Province di rilascio dei permessi)	
ROMA	29
MILANO	12
TORINO	10
ANCONA	8
BOLOGNA	8
PADOVA	7
FIRENZE	6
RAGUSA	6
RAVENNA	6
TRIESTE	5
CAMPOBASSO	4
GENOVA	4
PISA	4
BARI	3
MESSINA	3
PESARO URBINO	3
PESCARA	3
POTENZA	3
REGGIO CALABRIA	3
BERGAMO	2
BRINDISI	2
CATANIA	2
FROSINONE	2
MASSA	2
PAVIA	2
PORDENONE	2
TREVISO	2
UDINE	2
VARESE	2
AGRIGENTO	1
ASCOLI PICENO	1
BENEVENTO	1
CAGLIARI	1
CASERTA	1
FOGGIA	1
LATINA	1
LECCO	1
MACERATA	1
NAPOLI	1
NOVARA	1

PROTEZIONE SOCIALE (Paesi di provenienza dei lavoratori)	
NIGERIA	43
ALBANIA	34
MAROCCO	15
BANGLADESH	14
PAKISTAN	11
COLOMBIA	6
TUNISIA	6
BOSNIA ED ERZEGOVINA	4
EGITTO	3
SERBIA	3
CINA	2
GAMBIA	2
GHANA	2
INDIA	2
PERU'	2
UCRAINA	2
BRASILE	1
COSTA D'AVORIO	1
EL SALVADOR	1
ERITREA	1
FEDERAZIONE RUSSA	1
MACEDONIA DEL NORD	1
MOLDAVIA	1
NIGER	1
SENEGAL	1
SIRIA	1
SOMALIA	1
TOGO	1

163

PARMA	1
PERUGIA	1
SAVONA	1
SONDRIO	1
VERONA	1

163

Il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali ci cui all'elenco allegato (All. A).

Allegati

A – Elenco delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro a cui è trasmesso il presente Rapporto