



PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2021-2022-2023



Sommario

Premessa	2
1. Funzioni e organizzazione dell'INL	3
2. Inquadramento normativo	5
3. La progettazione formativa: soggetti e fasi	6
4. Rilevazione dei fabbisogni formativi	9
a. Formazione Macro Area Tutela, Sicurezza e Vigilanza del Lavoro, Contenzioso ispettivo ...	14
b. Formazione obbligatoria sulle seguenti materie	14
c. Formazione su tematiche trasversali	14
5. Attività formative programmate nel triennio	15
A. AREA TUTELA, SICUREZZA, VIGILANZA SUL LAVORO.....	15
B. AREA LEGALE	17
C. AREA AMMINISTRATIVA.....	17
D. INTERO PERSONALE	18

Premessa

Il presente documento, redatto in applicazione dell'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, costituisce il principale strumento di pianificazione e governo della formazione del personale a cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL) attribuisce la funzione strategica di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo, al fine di assicurare, attraverso la condivisione delle conoscenze e l'uniformazione del patrimonio professionale, l'innovazione della gestione, rendendo concreta quella tensione all'economicità fondamentale in ogni processo di responsabilizzazione della risorsa umana e di decentramento delle decisioni.

Governare i processi di trasformazione all'interno dell'amministrazione, assicurando un livello efficiente dei servizi, impone di puntare sulla conoscenza e sulle competenze e, quindi, sulla formazione individuale permanente, così come peraltro espressamente enunciato nella direttiva del Ministro per la Funzione pubblica del 13 dicembre 2001, integrata dalla direttiva n. 10 del 2010, in cui si tracciano le linee di indirizzo cui ispirarsi nella redazione di un progetto per la formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Attraverso il Piano Triennale della Formazione (di seguito PTF), l'INL intende contribuire al consolidamento delle abilità indispensabili a consentire il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati tramite l'efficientamento delle attività lavorative, al fine di:

- rendere moderni ed efficienti gli uffici, colmando i divari relativi a conoscenza e capacità dei dipendenti, accrescendone le competenze esistenti legate al ruolo ricoperto;
- rafforzare il senso di appartenenza dei dipendenti;
- valorizzare le professionalità presenti nell'INL, attraverso il coinvolgimento di personale interno per attività di docenza in percorsi formativi *inseriti nell'ambito della Scuola di formazione dell'INL*;
- assicurare a tutto il personale uguaglianza e pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa;
- favorire l'inserimento lavorativo del personale neo-assunto, mediante trasferimento delle competenze tipiche del ruolo ispettivo e/o amministrativo;
- ottimizzare le risorse dedicate alla formazione, attraverso il potenziamento delle iniziative a distanza;
- prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza;
- perfezionare il sistema di valutazione degli interventi formativi, monitorandone l'impatto sulle attività in termini di miglioramento dei risultati.

Il presente Piano, che delinea la programmazione della formazione dell'INL per il triennio 2021-2023, è articolato, come da normativa vigente, in un'ottica triennale "a scorrimento" annuale, al fine di assecondare esigenze formative nuove correlate a sopravvenuti interventi normativi o a diverse indicazioni strategiche provenienti dagli organi di vertice. In tal modo il PTF si configura come uno strumento di programmazione fisiologicamente versatile, in grado di corrispondere sia alle esigenze formative istituzionali di carattere generale, sia a richieste di formazione più specifica di taluni uffici,

le cui competenze richiedono un aggiornamento continuo.

Il presente piano si articola in:

- Funzioni e organizzazione dell'INL;
- Quadro normativo;
- Progettazione formativa: soggetti e fasi;
- Rilevazione dei fabbisogni formativi;
- Attività formative programmate nel triennio.

1. Funzioni e organizzazione dell'INL

L'Ispettorato Nazionale del lavoro (INL) è un'Agenzia ai sensi dell'art. 8 della legge n. 300/1999, con personalità giuridica di diritto pubblico, che gode di autonomia regolamentare, amministrativa, organizzativa e contabile ed è posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il quale, con apposita convenzione, ne definisce gli obiettivi che periodicamente monitora, insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie. L'INL è sottoposto al controllo successivo di legittimità e di regolarità da parte della Corte dei Conti.

Istituito con d.lgs. 14 settembre 2015 n. 149 e divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa.

L'INL esercita le funzioni di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 149/2015, riferite allo svolgimento delle attività di analisi e studio, prevenzione e verifica ispettiva in materia di:

- tutela dei rapporti di lavoro;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza;
- trasporti su strada, attivazione delle procedure relative ai controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e gestione delle vigilanze speciali effettuate su territorio nazionale.

Per l'assolvimento di tali funzioni afferenti ai compiti di natura ispettiva, l'INL si avvale del:

- personale ispettivo già in forza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali trasferito nei propri ruoli;
- personale ispettivo di INPS ed INAIL inserito in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti;
- contingente inquadrato nel "*Comando carabinieri per la tutela del lavoro*", per attività aderenti al profilo professionale ed alle specifiche peculiarità operative del personale.

Alle suindicate competenze si affiancano ulteriori prioritarie funzioni istituzionali correlate all'erogazione dei servizi all'utenza, di competenza del personale inquadrato nel profilo amministrativo, tra le quali:

- abilitazioni per la conduzione di generatori a vapore;
- certificati di abilitazione professionale;
- autorizzazioni al lavoro minorile;
- provvedimenti relativi all'interdizione anticipata della maternità;
- istruttoria per i permessi di soggiorno dei lavoratori extra-comunitari;
- autorizzazioni prolungamento contratti a tempo determinato;
- rappresentanza e difesa in giudizio.

Fanno oggi capo alle articolazioni territoriali della nuova Agenzia fondamentali funzioni già esercitate dagli uffici periferici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quali quelle in materia di mediazione nelle controversie di lavoro (le conciliazioni monocratiche ex art.410 c.p.c. ed i tentativi di conciliazione obbligatoria a seguito di licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

L'Agenzia continua, altresì, a fornire il necessario supporto alle strutture ministeriali, al fine di assicurare la piena continuità ed il buon andamento dell'azione amministrativa per le competenze rimaste in capo al Dicastero medesimo.

Tali competenze afferiscono, in particolare, ad attività di interpello, certificazione dei contratti di lavoro, rappresentanza e rappresentatività sindacale, monitoraggio della contrattazione collettiva, insieme a quelle volte a garantire lo svolgimento di verifiche tecniche ed amministrativo-contabili, e rappresentanza del Governo italiano in organismi internazionali nelle materie di competenza, nonché a quelle strumentali al corretto svolgimento delle attività di competenza delle strutture ministeriali in materia di lavoro, formazione professionale, previdenza e politiche sociali.

L'originaria struttura organizzativa dell'INL è stata modificata in attuazione dell'art. 1, co. 445, lett. b) della legge n. 145 del 30.12.2018, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", che, disponendo un ampliamento della dotazione dirigenziale, ha attribuito al Direttore dell'Ispettorato la competenza a disporre con proprio decreto la modifica delle disposizioni degli articoli 2 e 6 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2016.

In forza di detta disposizione di legge, con i Decreti Direttoriali n. 8 e n. 9 del 13 febbraio 2019 e n. 22 del 6 aprile 2020 è stata operata la riorganizzazione della struttura centrale che, dal 27 aprile 2020, è articolata in:

- DIREZIONE CENTRALE TUTELA, SICUREZZA E VIGILANZA DEL LAVORO (composta da n. 3 Uffici: Ufficio I - Analisi e relazioni istituzionali e internazionali; Ufficio II - Tutela e vigilanza sui rapporti di lavoro; Ufficio III - Sicurezza e Vigilanza sulle condizioni di lavoro);
- DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA (composta da n. 5 Uffici: Ufficio I - Affari generali, relazioni sindacali, appalti e logistica; Ufficio II - Gestione e Sviluppo Risorse Umane; Ufficio III - Bilancio e Patrimonio; Ufficio IV - Amministrazione e Contabilità; Ufficio V - Contenzioso-Ufficio Procedimenti disciplinari);
- DIREZIONE CENTRALE PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E ICT (composta da n. 4 Uffici: Ufficio I - Pianificazione e gestione della performance; Ufficio II - Organizzazione; Ufficio III - Processi, controllo di gestione e innovazione; Ufficio IV -

Infrastrutture e Sistemi ICT);

- DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO (composta da n. 3 Uffici: Ufficio I - Affari giuridici e legislativi; Ufficio II - Audit Interno, anticorruzione e trasparenza; Ufficio III - Protezione dei dati);
- UFFICIO COMUNICAZIONE (alle dirette dipendenze del Direttore dell'Ispettorato).

La struttura territoriale dell'INL è articolata in 4 Ispettorati Interregionali del lavoro (con sede in Milano, Venezia, Roma, Napoli) ed in 74 Ispettorati Territoriali.

Per quanto concerne ulteriori aspetti strutturali dell'Agenzia, si rinvia al Piano triennale della performance, nonché al Piano triennale dei fabbisogni del personale.

2. Inquadramento normativo

Il quadro normativo relativo alla disciplina della formazione del personale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione è articolato e disciplinato da diverse disposizioni:

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”*, il quale all’art. 1, punto c), statuisce di *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato”*, prevedendo al comma 4 dell’art. 7 che le amministrazioni curino *“la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- Direttiva del Ministro per la Funzione pubblica del 13 dicembre 2001 sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, integrativa della circolare n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione pubblica;
- Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e in particolare l’art. 13, in materia di formazione informatica dei dipendenti pubblici per lo sviluppo delle competenze tecnologiche, e di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, per la quale la formazione è una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche e l’illegalità in genere;
- d.P.R. 16 aprile 2013, n. 70 sul *“Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”*;
- CCNL Funzioni centrali stipulato in data 12 febbraio 2018, con particolare riferimento agli artt. 52 e 53, nonché l’art. 26 del CCNL Area dirigenti stipulato in data 9 marzo 2020.

3. La progettazione formativa: soggetti e fasi

Soggetti

L'art. 1 del d.P.R. n. 70/2013 individua i soggetti formatori, stabilendo che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici, si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico (Scuola nazionale per l'amministrazione, di seguito SNA) per la formazione del proprio personale. Nello specifico, l'art. 8 prevede che l'attività di pianificazione della formazione dei dirigenti e dei funzionari sia ispirata al criterio generale *“dell'effettiva corrispondenza tra le esigenze formative delle Amministrazioni e l'offerta formativa del Sistema Unico, al fine di assicurare un utilizzo razionale delle risorse”*.

L'art. 10 del citato decreto prevede che i corsi e le attività inserite nel Programma triennale della SNA destinati alle amministrazioni statali non debbano, di regola, comportare costi a loro carico.

Lo stesso regolamento (art. 12) prevede, inoltre, che qualora la specifica esigenza formativa non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma triennale della SNA, le Amministrazioni statali possano rivolgersi direttamente a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico, mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nei pertinenti capitoli di spesa. Di norma i costi della formazione si riferiscono esclusivamente all'attivazione di iniziative formative in convenzione onerosa con la SNA, o alla realizzazione di quei corsi specialistici per i quali si rende necessario far ricorso al mercato.

In considerazione delle esigenze di formazione su materie altamente specialistiche e settoriali correlate alle specifiche competenze attribuite all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che non sono reperibili sul mercato esterno e non sono somministrate dalla SNA, di cui si fornirà in seguito un elenco non esaustivo, è prevista la realizzazione di appositi percorsi di formazione continua di carattere specialistico che saranno attivati nell'ambito dell'istituenda *Scuola di formazione specialistica dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (d'ora in poi Scuola INL)*.

La Scuola INL - posta alle dirette dipendenze del Direttore dell'INL – **considerato il canale prioritario di formazione ed aggiornamento**, garantirà un sistema di formazione continua in grado di promuovere, mediante una specifica programmazione didattica, il perfezionamento delle capacità professionali della totalità del personale in servizio, con particolare attenzione a quello di imminente assunzione, nelle materie coincidenti con le competenze settoriali di particolare complessità dell'INL, per le quali persiste un fabbisogno costante di aggiornamento e approfondimento, con lo scopo di assicurare l'ottimale svolgimento delle funzioni istituzionali.

La Scuola, inoltre, proprio in ragione delle funzioni di coordinamento ed indirizzo alle quali INL è chiamato, promuoverà iniziative formative aperte anche ad altri soggetti che con INL interagiscono per attività istituzionali.

La regolamentazione dell'attività della Scuola INL sarà contenuta in un apposito provvedimento direttoriale, e per il suo funzionamento si avvarrà di un Albo Formatori composto da *personale interno* (dirigenti e funzionari) e *personale esterno* di comprovata competenza ed esperienza

professionale, anche proveniente da altre amministrazioni, cui conferire incarichi previa verifica dei presupposti di legittimità previsti dall'art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

Le macroaree di interesse, che vengono elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo, attengono, ad esempio, a:

- a) Cantieri edili e bonifica amianto;
- b) Verifica del nesso di causalità delle malattie professionali asbesto-derivate;
- c) Competenze e tecniche di accesso nei luoghi di lavoro: profilo relazionale tra l'ispettore e la vittima dell'illecito;
- d) Approccio sinergologico alla crisi del rapporto di lavoro;
- e) Individuazione della posizione di garanzia nelle organizzazioni d'impresa;
- f) Individuazione della posizione di garanzia nelle organizzazioni pubbliche;
- g) Poteri e doveri dell'INL di accertamento della responsabilità degli enti in materia antinfortunistica;
- h) Poteri di accertamento in materia di Covid-19;
- i) Mediazione culturale/linguistica/interpretariato correlata alle attività dell'INL;
- j) Competenze dell'INL nell'attività di verifica degli Enti del Terzo Settore;
- k) La legge 199/2016: analisi delle esperienze ispettive in materia di caporalato; riconoscimento degli indici di sfruttamento; controllo giudiziario dell'azienda; analisi del contesto ambientale;
- l) Tecniche di redazione degli atti di polizia giudiziaria di competenza dell'ispettore del lavoro;
- m) Cantieri edili: ruoli e responsabilità dei committenti, responsabili dei lavori e coordinatori; tecniche ispettive in materia edilizia e aspetti sanzionatori;
- n) Vigilanza sull'esercizio ferroviario;
- o) Sicurezza del lavoro: competenze ispettive e profili sanzionatori; prescrizione ex d.lgs. 758/1994 e sospensione ex art.14 d.lgs. 81/2008;
- p) Videosorveglianza;
- q) Verifiche montacarichi;
- r) Diffida accertativa;
- s) Competenze amministrative correlate all'attività ispettiva.

Per la realizzazione degli interventi formativi di natura trasversale o con particolari e specifiche competenze, questa Amministrazione nel corso del Triennio si avvarrà dei seguenti ulteriori canali:

- *Scuola Nazionale dell'Amministrazione* (per i dirigenti ed il personale di Area III), attingendo all'offerta gratuita contenuta nel PAF (Piano delle Attività Formative), nonché mediante attivazione di apposite convenzioni onerose per la realizzazione di iniziative concordate non presenti nel catalogo gratuito o da riservare ad un contingente particolare di destinatari;
- *INPS* mediante adesione all'Avviso Pubblico "*Valore PA*" rivolto alle Pubbliche amministrazioni (per tutto il personale);
- *INPS, INAIL, G.d.F., MISE e Polizia di Stato* per iniziative dedicate al personale di vigilanza nelle materie di competenza;
- *Mercato elettronico* per l'acquisto di pacchetti di formazione specifici forniti da società

specializzate tramite procedure di affidamento, compatibilmente con le disposizioni del codice degli appalti e le risorse disponibili nei relativi stanziamenti di spesa.

L'Amministrazione, nel corso del triennio e per ciascuna annualità di riferimento, intende impegnarsi per assicurare il soddisfacimento di tutto il fabbisogno formativo rilevato, garantendo una formazione continua, capillare e mirata, legata alle attività effettivamente svolte, al fine di migliorare le competenze del personale e la complessiva efficienza organizzativa dell'INL.

Fasi

Il **ciclo dell'attività formativa** consta essenzialmente di quattro fasi:

- 1) il suo avvio consiste nella **analisi preliminare dei fabbisogni formativi**, volta al concreto adeguamento del piano di formazione alle effettive esigenze del personale in funzione dei risultati da raggiungere; per meglio poter rilevare le prioritarie esigenze formative, si pone in essere un coinvolgimento degli Uffici centrali e territoriali (questi ultimi per tramite dei rispettivi Uffici Interregionali di riferimento);
- 2) l'individuazione dei fabbisogni consente di valutare la necessità di attivare specifici percorsi formativi, mediante la **progettazione** condivisa con i soggetti formatori in ragione dei contenuti da trattare; la fase progettuale comprende, altresì, l'organizzazione della formazione, che è volta a realizzare la corretta gestione delle richieste di partecipazione e, al contempo, ad assicurare il conseguimento della formazione obbligatoria;
- 3) la terza fase consiste nella effettiva **erogazione della formazione**, la cui modalità, in aula o *a distanza*, varia a seconda della tipologia scelta dal soggetto formatore per il singolo percorso;
- 4) il ciclo dell'attività formativa si conclude con il **monitoraggio del gradimento** (attestante il livello di efficacia e la qualità della formazione erogata e necessario all'amministrazione per un'eventuale rimodulazione delle iniziative formative già realizzate) e con il rilascio dell'**attestato di partecipazione** da parte dei soggetti formatori. Per quanto riguarda la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, l'attestato è rilasciato soltanto a coloro che abbiano compilato i *questionari di gradimento* del corso e dei docenti e che non abbiano effettuato assenze, indipendentemente dalla motivazione, superiori al 20% della durata complessiva del corso. Gli attestati sono visibili e scaricabili nell'area riservata a ciascun discente cui si accede inserendo le credenziali di profilazione attraverso la sezione "LA TUA SNA".

La partecipazione alle attività organizzate dalla Scuola INL sarà disciplinata da apposito regolamento.

La partecipazione ai corsi offerti dalla SNA avviene previa autorizzazione del referente della formazione (o del dirigente delegato), nonché previa registrazione del dipendente sul portale "La Tua SNA" e conseguente iscrizione al corso (autocertificando l'avvenuto rilascio dell'autorizzazione da parte del referente della formazione).

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.

L'adesione alle diverse iniziative deve avvenire nel rispetto del **principio di rotazione**, in modo da

garantire a tutti i lavoratori pari opportunità di accesso alla formazione. Inoltre, essendo la formazione un diritto-dovere del lavoratore, alla garanzia di partecipazione ai percorsi formativi corrisponde l'obbligo del lavoratore di frequenza dei corsi, nel rispetto degli orari e delle regole fissate nel relativo singolo programma formativo.

Per ciascuna unità di personale è effettuata la misurazione delle ore di formazione erogata.

Sotto quest'ultimo profilo, si prevede di ottimizzare la raccolta delle informazioni relative alla partecipazione del personale alle iniziative formative attivate e concluse con l'accertamento finale delle competenze acquisite, anche mediante la predisposizione di una sezione specifica nell'ambito degli strumenti attualmente in uso per la conservazione dei dati del personale.

L'archiviazione di tali informazioni consentirà di rispondere sia alle esigenze di rendicontazione della formazione erogata dall'INL, sia alla necessità sempre più stringente di una mappatura delle competenze individuali, indispensabile per una gestione più efficace del personale.

Per quanto concerne i costi, in considerazione della erogazione della formazione prevalentemente nella modalità a distanza, lo stanziamento previsto per la formazione per l'esercizio finanziario 2021 è pari a complessivi € 518.000,00. La Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica è competente per le attività di gestione amministrativo-contabile dei percorsi formativi, mentre è competenza della struttura di gestione della SCUOLA INL, di concerto con il Direttore, l'individuazione dei fabbisogni formativi.

4. Rilevazione dei fabbisogni formativi

Il personale in servizio presso l'Amministrazione centrale con sede a Roma, nonché presso i 4 Ispettorati Interregionali di Milano, Venezia, Roma e Napoli e i 74 Uffici territoriali, è costituito da personale con diversi profili professionali all'interno di tre diverse aree, così come definite dal CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

La presenza di differenti professionalità impone la necessità di progettare interventi formativi preordinati alla valorizzazione delle competenze già possedute, in relazione ai compiti svolti, allo sviluppo di adeguate competenze in funzione degli obiettivi da raggiungere, alle connesse responsabilità ed agli scopi istituzionali affidati all'INL. Destinatario della formazione è, pertanto, il personale compreso nelle aree funzionali e nell'area dirigenziale.

Di seguito una griglia sintetica del personale in forza presso l'INL alla data di stesura del presente Piano.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE		UNITA'
DIRIGENTI 1^ Fascia	DIRIGENZA	4
DIRIGENTI 2^ Fascia		83
ISPETTORE DEL LAVORO	Area III	2193
ISPETTORE TECNICO		255
FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVA E GIURIDICO CONTENZIOSO		297
FUNZIONARIO AREA INFORMATICA		93
FUNZIONARIO AREA SOCIO STATISTICO-ECONOMICA		17
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO GESTIONALE		1152
ASSISTENTE INFORMATICO		3
OPERATORE AMMINISTRATIVO GESTIONALE	Area II	348
AUSILIARIO	Area I	16
		4461

L'attuale quadro del personale è destinato ad un incremento per effetto delle procedure concorsuali già avviate, finalizzate al reclutamento di personale ispettivo e amministrativo (si fa riferimento al concorso bandito il 27 agosto 2019 nonché al concorso bandito in data 30 giugno 2020).

L'immissione di nuove risorse richiederà la realizzazione di un'adeguata formazione iniziale del personale neo-assunto, attraverso la predisposizione di percorsi teorici e di affiancamento secondo la metodologia *learning by doing*.

Per il personale delle *aree funzionali*, la formazione è finalizzata alla somministrazione di conoscenze e di aggiornamenti volti allo sviluppo delle competenze professionali, con particolare riguardo a quelle di natura specialistica, il cui apprendimento richiede un'apposita formazione per consentirne una migliore applicazione nell'ambito del contesto lavorativo.

I percorsi formativi per il *personale dirigenziale* sono finalizzati all'ottimizzazione delle funzioni di tipo organizzativo e gestionale, oltre che allo sviluppo delle competenze tecniche.

A supporto del personale, nei casi in cui risulti necessario riscontrare esigenze di natura organizzativa, nonché per la costante interlocuzione con i soggetti formatori coinvolti, è istituito l'apposito indirizzo di posta elettronica: formazione.inl@ispettorato.gov.it.

Il presente Piano viene redatto, pertanto, sulla base delle esigenze formative espresse dal personale e sulla base degli indirizzi della programmazione strategica delle attività e degli obiettivi dell'Ispettorato contenuti nel Piano Triennale della Performance 2021-2023, approvato con decreto del Direttore dell'Ispettorato n. 3 del 29 gennaio 2021, nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPCT), adottato con decreto direttoriale n. 19 del 19 marzo 2021, e nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022, adottato con D.D. n. 15 del 19.09.2020.

La rilevazione dei fabbisogni formativi costituisce il presupposto indispensabile per un'adeguata programmazione dell'attività formativa, in quanto è in grado sia di intercettare le priorità formative del personale che di intervenire con una pianificazione coerente rispetto ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di miglioramento della performance dell'INL.

In adempimento degli obblighi previsti dal D.P.R n.70 del 2013, la redazione del presente Piano Triennale è stata, pertanto, preceduta da una preliminare ricognizione dei fabbisogni rivolta a tutti gli uffici centrali e territoriali in cui si articola la struttura organizzativa dell'INL.

L'analisi dei fabbisogni a fini programmatici per il triennio 2021-2023, avviata a febbraio e conclusasi nel mese di marzo 2021, è stata effettuata avendo quale principale riferimento per le materie trasversali di supporto alla gestione amministrativa e per le materie obbligatorie (sicurezza, prevenzione della corruzione, protezione dei dati personali), gli ambiti tematici contenuti nel programma delle attività formative della SNA (PAF) per il 2021, che sono stati trasposti all'interno di schede sintetiche suddivise per aree dirigenziali e funzionali, in attesa dell'implementazione dell'infrastruttura informatica dell'INL e della realizzazione di una piattaforma appositamente dedicata alla formazione, in grado di garantire, attraverso una rilevazione digitale, una individuazione più capillare delle esigenze formative.

La scheda di rilevazione ha previsto anche una parte riservata all'indicazione di fabbisogni ulteriori non tipizzati, per consentire la rappresentazione da parte degli Uffici di esigenze più specifiche legate a particolari necessità di formazione ed aggiornamento.

Tenuto conto delle richieste pervenute dalle strutture in fase di rilevazione dei bisogni formativi, è individuata la tipologia di personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento.

La partecipazione ai corsi programmati nel PTF deve tener conto del profilo professionale ricoperto del dipendente e della pertinenza con le funzioni svolte, di modo che la formazione sia uno strumento mirato allo sviluppo delle conoscenze e competenze effettivamente previste dalla specifica posizione organizzativa. Sono previste differenti modalità di partecipazione ai corsi, in relazione alle seguenti tipologie:

- *formazione obbligatoria*: comprende interventi relativi all'attuazione di normative e disposizioni di legge. In questi casi la partecipazione avviene su designazione del responsabile del singolo ufficio o su convocazione d'ufficio nei casi in cui è rivolta a destinatari specificatamente indicati;
- *formazione facoltativa*: è selezionata dal personale tra quelle previste per profili di destinatari e promosse dall'Amministrazione e/o da Enti esterni su tematiche inerenti all'attività istituzionale, per la cui partecipazione si rimanda ad altro punto.

Di seguito l'elenco sintetico dell'interesse espresso in ordine alle varie aree tematiche proposte per l'*area dirigenziale* all'interno delle *Direzioni Centrali*.

AREE TEMATICHE - DIRIGENZA livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DC TUTELA, SICUREZZA E VIGILANZA SUL LAVORO	DC RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA	DC PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E ICT	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO	UFFICIO COMUNICAZIONE
Management pubblico	1	1	2	2	3
Misurazione e valutazione della performance	2	2	3	2	n.p.
Relazioni sindacali e gestione del personale	2	2	3	1	n.p.
Gestione del contenzioso	1	3	1	3	n.p.
Comunicazione	3	1	2	2	3
Azioni amministrative e riforme	1	2	1	2	n.p.
Trasformazione digitale	3	2	3	3	n.p.
Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento)	1	2	2	3	n.p.
Anticorruzione	2	2	3	3	n.p.
Contratti pubblici	1	3	1	2	n.p.
Bilancio e contabilità	1	3	1	1	n.p.
Statistica per le pubbliche amministrazioni	1	2	2	2	n.p.
Internazionalizzazione e Unione europea	2	1	1	2	n.p.
Formazione in linguistica	2	2	1	2	n.p.
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	1	2	n.p.
Il nuovo modello organizzativo per processi	1	1	2	2	n.p.
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	1	2	2	2	n.p.
Protezione dei dati personali	1	3	2	3	n.p.

Nella tabella sottostante è, invece, rappresentato l'interesse del personale appartenente alle aree *non dirigenziali* in servizio presso le *Direzioni Centrali* in ordine alle seguenti tematiche.

AREE TEMATICHE-NON DIRIGENZIALI livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DC TUTELA, SICUREZZA E VIGILANZA SUL LAVORO	DC RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA	DC PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E ICT	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO	UFFICIO COMUNICAZIONE
Gestione del personale	1	3	1	1	2
Azione amministrativa e riforme (gestione del contenzioso, procedimento amministrativo, ecc...)	2	3	1	2	2
Contratti pubblici	2	3	2	2	1
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitale/o digitalizzati, pacchetto <i>office</i>	3	2	3	2	3
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	3	1	2	2	2
Bilancio e contabilità (Sicoge Enti)	2	2	1	1	1
Il nuovo modello organizzativo per processi	2	1	3	2	2
Misurazione e valutazione della performance	2	2	3	2	1
Trasparenza amministrativa, etica pubblica (accesso civico, etica, codici di comportamento)	2	2	2	3	2
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	1	2	2	2	2
Comunicazione	2	1	2	2	3
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	2	2	2	2	2
Internazionalizzazione e Unione Europea	2	1	1	2	2
Sviluppo sostenibile	1	2	3	2	2
Anticorruzione	2	2	3	3	1
Protezione dati personali	2	2	3	3	2
Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D.Lgs. n.149/2015	1	1	1	3	2
Formazione in materia di vigilanza (previdenziale, assicurativa, giuslavoristica, fiscale)	3	1	1	2	1

La griglia sottostante riassume l'interesse espresso in ordine alle aree tematiche proposte per l'area *dirigenziale* in ciascuna regione e complessivamente all'interno dei quattro ambiti *interregionali*:

AREE TEMATICHE - DIRIGENZA livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	IIL MILANO				IIL VENEZIA				IIL ROMA				IIL NAPOLI						
	L O M B A R D I A	L I G U R I A	P I E M O N T E	D V A A L O L S T E A	R O M A L I G N A	V E N E T I A	F R I U L I A	G I U L I A	M A R C H E	V E N E T O	A B B R U Z Z O	L A Z I O	S A R D E G N A	T O S C A N A	U M B R I A	B A S I L I C A T	C A L A B R I A	C A M P A N I A	M O L I S E
Management pubblico	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2
Misurazione e valutazione della performance	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Relazioni sindacali e gestione del personale	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
Comunicazione	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2	
Azioni amministrative e riforme	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	
Trasformazione digitale	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	
Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento)	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	
Anticorruzione	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	
Contratti pubblici	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	
Bilancio e contabilità	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
Statistica per le pubbliche amministrazioni	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	
Internazionalizzazione e Unione europea	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	
Formazione in linguistica	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
Il nuovo modello organizzativo per processi	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
Protezione dei dati personali	3	3	3		2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3

Nella griglia sottostante è compendiato l'esito sintetico, distinto per IIL, e quindi per regione,

dell'interesse espresso in ordine alle aree tematiche riferite all'area **non dirigenziale**:

AREE TEMATICHE-NON DIRIGENZIALI livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	IIL MILANO				IIL VENEZIA				IIL ROMA				IIL NAPOLI					
	L O M B A R D I A	L I G U R I A	P I E M O N T E	D ' A A L S T A	R O M A L I G N A	F R I U L I A	V E N E T I A	M A R C H E	V E N E T O	A B R U Z Z O	L A Z I O	S A R D E G N A	T O S C A N A	U M B R I A	B A S I L I C A T A	C A L A B R I A	C A M P A N I A	M O L I S E
Gestione del personale	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
Azione amministrativa e riforme (gestione del contenzioso, procedimento amministrativo, ecc...)	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Contratti pubblici	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali/o digitalizzati, pacchetto <i>office</i>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
Bilancio e contabilità (Sicoge Enti)	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
Il nuovo modello organizzativo per processi	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
Misurazione e valutazione della performance	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
Trasparenza amministrativa, etica pubblica (accesso civico, etica, codici di comportamento)	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
Comunicazione	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
Internazionalizzazione e Unione Europea	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2
Sviluppo sostenibile	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1
Anticorruzione	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2
Protezione dati personali	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D.Lgs. n.149/2015	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Formazione in materia di vigilanza (previdenziale, assicurativa, giuslavoristica, fiscale)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

L'analisi dei dati ha evidenziato per taluni ambiti tematici un livello di prevalente interesse comune a più regioni, sia in riferimento a materie che definiscono la *mission* dell'INL, che a quelle di tipo trasversale afferenti le macro aree giuridico-amministrativa ed economico-finanziaria.

Dall'indagine è fortemente emersa la necessità di assecondare alcuni fabbisogni formativi particolarmente diffusi all'interno del *personale ispettivo*. Pertanto, si prevede di realizzare e/o proseguire - ampliandone la platea dei destinatari in sinergia con gli Istituti previdenziali ed assicurativi e in coordinamento con gli Ispettorati Interregionali del Lavoro - apposite iniziative rispondenti all'esigenza di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa tipica dell'attività di vigilanza in *materia previdenziale e assicurativa* e, nell'ambito della *materia fiscale*, di organizzare in collaborazione con la Guardia di Finanza, ulteriori iniziative sul tema della lotta all'evasione e ai reati fiscali. Per gli *ispettori tecnici* si evidenzia, invece, un importante fabbisogno di formazione negli ambiti afferenti la vigilanza *in materia di sicurezza del lavoro*, da garantire mediante la prosecuzione delle positive iniziative formative *in house* realizzate nel triennio 2018/2020 con il contributo di personale in possesso di specifica qualificazione.

Un analogo ed altrettanto significativo fabbisogno di formazione è stato espresso nelle materie trasversali di fondamentale supporto al funzionamento complessivo della struttura e riguardanti, nello specifico, la *gestione del trattamento giuridico del personale*, il *procedimento amministrativo*, la *gestione del contenzioso*, la *contrattualistica pubblica*, il *bilancio e la contabilità*, la *trasformazione digitale* anche sotto il profilo della *conservazione documentale*, e, sotto il profilo del cambiamento organizzativo, la *gestione dei conflitti*, la *riorganizzazione per processi* e la *valutazione della*

performance.

Le aree tematiche di maggior interesse per il personale dell'area dirigenziale risultano, invece, la *misurazione e valutazione della performance*, la *gestione del personale* con particolare riferimento alle *relazioni sindacali*, la *trasformazione digitale*, la *gestione dei conflitti nei contesti organizzativi*, la *trasparenza amministrativa*, la *protezione dati* e la *contrattualistica*.

Sulla scia di quanto realizzato nel 2020, gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali, nel quadro della più generale programmazione dell'INL per il triennio 2021-2023, verteranno sulle materie contenute all'interno delle seguenti tre macro-aree tematiche:

a. Formazione Macro Area Tutela, Sicurezza e Vigilanza del Lavoro, Contenzioso ispettivo

- *Formazione in materia giuslavoristica previdenziale e assicurativa;*
- *Formazione in materia fiscale e sulla contabilità e i bilanci societari;*
- *Aggiornamento professionale in materia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo;*
- *Formazione in materia di responsabilità degli enti;*
- *Formazione in materia di vigilanza autotrasporto;*
- *Formazione del personale ispettivo tecnico;*
- *Formazione sull'impatto della pandemia Covid-19 su salute e sicurezza sul lavoro;*
- *Formazione sul funzionamento dell'Autorità europea del Lavoro e modalità di svolgimento di ispezioni coordinate o congiunte con altri Stati membri UE;*
- *Formazione in materia di distacco transnazionale e utilizzo piattaforma IMI ai fini della cooperazione amministrativa con altri Stati membri UE;*
- *Formazione in materia di violenza e molestie sul lavoro;*
- *Formazione teorico-pratica sulle attività conciliative;*
- *Gestione dei conflitti in ambito conciliativo;*
- *Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio;*
- *Formazione e aggiornamento vigilanza sugli enti cooperativi;*
- *Formazione in materia di vigilanza patronati;*
- *Formazione in materia di legislazione sociale per il personale dell'Arma da assegnare all'INL.*

b. Formazione obbligatoria sulle seguenti materie

- *Anticorruzione e trasparenza (PTPC INL 2021-2023);*
- *Nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali (Reg. UE n.2016/679);*
- *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.*

c. Formazione su tematiche trasversali

- *Appalti pubblici e contratti;*
- *Bilancio, contabilità (Sicoge Enti);*
- *Trattamento giuridico e previdenziale del personale (NuovaPassweb);*

- *La nuova disciplina del lavoro pubblico, azione amministrativa e riforme;*
- *Gestione del personale, relazioni sindacali;*
- *Gestione del contenzioso;*
- *Gestione dei conflitti nei contesti organizzativi;*
- *Formazione sui nuovi modelli di organizzazione e gestione per team/processi;*
- *Lavoro agile, benessere organizzativo, pari opportunità;*
- *Trasformazione digitale, Amministrazione digitale e dematerializzazione, ICT;*
- *Comunicazione pubblica: interna e istituzionale;*
- *Management pubblico;*
- *Misurazione e valutazione della performance;*
- *Formazione linguistica e informatica.*

5. Attività formative programmate nel triennio

A. AREA TUTELA, SICUREZZA, VIGILANZA SUL LAVORO

Alla luce dell'ultima rilevazione dei fabbisogni, nel corso del triennio dovrà essere implementata l'attività formativa e di aggiornamento **in materia di vigilanza previdenziale e assicurativa** nei confronti del personale ispettivo.

Nell'ambito della formazione somministrata dalla SCUOLA INL rientrano le seguenti attività:

- l'iniziativa formativa a distanza (webinar) sulle nuove tariffe premio, che ha coinvolto diverse unità di personale di vigilanza in servizio presso le sedi di pertinenza dell'IIL di Venezia ed erogata dalle corrispondenti sedi regionali dell'INAIL. Tale iniziativa, nel primo semestre del 2021, ha interessato anche ispettori operanti nelle regioni dell'ambito territoriale dell'IIL di Milano, dell'IIL di Roma e dell'IIL di Napoli e, nel corso del 2021, se ne prevede la realizzazione completa per il personale non ancora formato;
- iniziative riguardanti la retribuzione e gli imponibili, gli ammortizzatori sociali, la contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai settori agricoltura, edilizia, trasporto, turismo, e alle relative agevolazioni normative e contributive e alle agevolazioni connesse all'assunzione di personale;
- formazione per ispettori e funzionari del processo legale in materia di appalti, somministrazione fraudolenta e distacco transnazionale. In particolare, si prevede di organizzare una formazione in materia di *distacco transnazionale*, che approfondirà la disciplina dettata dal decreto legislativo 136/2016 e, in particolare, le novità introdotte a seguito della trasposizione della Direttiva UE 2018/957, analizzerà le più diffuse forme di distacco fraudolento e casi pratici di *dumping* sociale e fornirà indicazioni operative sull'utilizzo della piattaforma IMI, ai fini di una efficace cooperazione amministrativa con le competenti autorità di controllo degli altri Stati membri dell'Unione;
- formazione specifica sulla legge 231 dell'8 giugno 2001, modificato dal d.lgs. n. 75/2020, sulla responsabilità amministrativa degli enti che, oltre a coinvolgere gli ispettori dell'Agenzia, sarà

estesa anche al personale ispettivo di INPS e INAIL;

- incontri formativi *online*, diretti al personale ispettivo degli Uffici territoriali e volti ad illustrare le Linee guida per la pianificazione delle ispezioni concertate e congiunte, con particolare riferimento a procedure, strumenti e modelli operativi sviluppati da ELA, nonché ad approfondire i principali aspetti concernenti la protezione dei dati personali e le problematiche connesse allo scambio di informazioni su IMI (*Internal Market Information*) e EESSI (*Electronic Exchange of Social Security Information*);
- sessione formativa per lo specifico settore della vigilanza ispettiva sui patronati, in vista della necessità di provvedere alla maggiore diffusione delle peculiari competenze richieste per gli accertamenti in materia, acuitasi ulteriormente a seguito dell'aumento delle incombenze ispettive e delle criticità manifestatesi nel corso dell'ultimo anno, anche in rapporto alla riduzione dell'organico ispettivo esperto;
- aggiornamento degli ispettori tecnici in relazione agli accertamenti e alla vigilanza di competenza, riguardante specifici ambiti in materia di sicurezza del lavoro;
- incontro informativo con i responsabili dei procedimenti in materia di videosorveglianza sul territorio, per un focus comune sulle problematiche maggiormente significative;
- aggiornamento con il personale ispettivo tecnico inerente alle novità introdotte dalla nuova normativa in materia di esami generatori di vapore, successivamente al 30 settembre 2021, data di entrata in vigore del nuovo Decreto n. 94 del 7 agosto 2020;
- richiamo formativo sul nuovo quadro normativo in materia di radioprotezione, tornando sugli adempimenti ed i controlli previsti, in un'ottica più semplificata e di carattere maggiormente operativo per gli ispettori tecnici, attraverso l'illustrazione generale della materia basata su un approccio ispettivo pratico (potranno essere previsti esempi di *role playing* - simulazioni di casi pratici già affrontati, ad es. profili istruttori di determinate violazioni, esempi relativi alla documentazione prevista in materia, specifiche fattispecie di accertamento, ecc...);
- formazione teorico-pratica per il personale addetto alle attività conciliative (istituti giuridici e prassi applicative), da affiancarsi all'esposizione delle funzionalità della piattaforma informatica dedicata, in corso di rilascio e destinata a circa 200 unità di personale;
- realizzazione dei “Corsi di legislazione sociale per il personale dell'Arma dei carabinieri” finalizzati al reclutamento di militari dell'Arma da assegnare ai Reparti incardinati funzionalmente nell'INL;
- corso di formazione sulle discriminazioni delle lavoratrici madri e sulla legge n. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, in collaborazione con la Consigliera Nazionale e la Rete delle Consigliere di Parità.

Tra le attività per le quali INL si avvarrà di soggetti formatori esterni, si segnalano:

- l'adesione ai Corsi di formazione – “Valore PA 2020” dell'INPS,
- l'adesione alle iniziative di II livello di tipo A) “Gestione dei conflitti in ambito conciliativo” e “Gestire le divergenze, mediare e raggiungere l'accordo”.

Si prevede nel corso del triennio la riattivazione dei corsi destinati alla formazione e all'aggiornamento per revisori di cooperative, dedicati agli ispettori dell'INL. Per tale obiettivo sono in corso contatti col citato Ministero, al fine di concordare i passaggi per la riattivazione del percorso formativo.

B. AREA LEGALE

Nell'ambito della formazione somministrata dalla SCUOLA INL rientrano le seguenti attività:

- seminari **in materia processuale e di tecnica difensiva**, dedicati al personale addetto alla rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione.

Nel corso del prossimo triennio andranno programmate attività incentrate su tematiche di natura processuale, con riferimento ai seguenti ambiti:

- Impugnazione delle certificazioni, da svolgere anche unitamente al personale dei Servizi all'Utenza;
- Notifiche processuali;
- Gestione dei ricorsi in appello;
- Iniziative formative rivolte al personale ispettivo in relazione ad illeciti amministrativi in materia di lavoro e legislazione sociale e relativo regime sanzionatorio, ai fini della corretta gestione dell'eventuale conseguente contenzioso, in particolare in relazione alle materie **appalti, somministrazione fraudolenta e distacco transnazionale**.

C. AREA AMMINISTRATIVA

Sulla base delle esigenze espresse in occasione dell'ultima rilevazione dei fabbisogni, verranno attivati e/o proseguiti interventi di formazione ed aggiornamento negli ambiti tematici correlati all'efficientamento delle attività di supporto alla gestione amministrativa, mediante l'organizzazione di apposite iniziative, principalmente con ricorso alla SNA.

Di seguito l'indicazione dei *principali ambiti tematici* di riferimento dei corsi "a distanza" del catalogo SNA per i quali si ritiene di coinvolgere il personale dell'INL:

- *Il codice dei contratti pubblici* (corso base, avanzato, seminari integrativi);
- *Corso di formazione sul Sicoge*;
- *Diritto amministrativo-corso base*;
- *Diritto del Lavoro pubblico-corso base*;
- *Le regole del rapporto di lavoro pubblico* (e relativi seminari integrativi sulla *gestione delle assenze e il trattamento di quiescenza, nuove disposizioni in materia di dirigenza*);
- *Le regole dell'azione amministrativa e relativi seminari integrativi*;
- *Gestione delle relazioni sindacali*;
- *Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego*;
- *Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa: gli strumenti di base per l'attuazione - in collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica*;
- *Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo*;
- *La gestione del contenzioso nelle Pubbliche Amministrazioni*;
- *L'attività ispettiva nella Pubblica Amministrazione*;

- *Prevenzione della corruzione e relativi seminari integrativi;*
- *Le regole in tema di protezione dei dati personali;*
- *FOIA italiano e la trasparenza amministrativa;*
- *Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego;*
- *Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO;*
- *Prevenire e gestire i conflitti;*
- *Management.*

D. INTERO PERSONALE

La SCUOLA garantirà, a seguito della sempre più diffusa “digitalizzazione ed informatizzazione” dei processi dell’INL, un progetto di formazione che abbia come scopo quello di ampliare le competenze informatiche e digitali dei dipendenti dell’INL. In particolare, le attività formative potranno prevedere dei moduli di formazione specifici per il personale informatico e moduli informatici generici per il resto del personale, tutto ciò al fine di promuovere una più ampia collaborazione digitale ed interattiva tra gli Uffici centrali e territoriali dell’INL.

Il possesso di competenze digitali da parte dei dipendenti pubblici rappresenta una condizione essenziale per consentire l’adattamento dei servizi della Pubblica Amministrazione all’era digitale. Affinché gli interventi programmatici siano attuati è, infatti, necessario che tutti i lavoratori della P.A. siano in grado di comprendere ed adottare i nuovi strumenti a disposizione ed i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, per poter arrivare a farsi promotori essi stessi dell’innovazione. Ciò al fine di migliorare il servizio, il rapporto con il cittadino e con gli altri enti e la qualità del proprio lavoro.

Nel campo della formazione sulle competenze digitali, l’Amministrazione propone come fase di avvio un *assessment* (sistema di valutazione iniziale) in cui ogni unità del personale potrà testare il suo livello di partenza in ambito di competenze informatiche. Al risultato dell’*assessment* corrisponderà la corretta formazione per il raggiungimento delle competenze informatiche richieste, così come previsto dal Codice dell’amministrazione digitale 2021 (Decreto legislativo, testo coordinato 07/03/2005 n° 82, G.U. 16/05/2005), avvalendosi anche del progetto “SYLLABUS competenze digitali per la PA” promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del programma di certificazione ICDL - *International Certification of Digital Literacy*.

L’INL, in considerazione dei fabbisogni espressi e funzionali al rafforzamento delle competenze *trasversali* di tutto il personale (dirigenti, funzionari, impiegati) e riservandosi una eventuale trattazione delle materie all’interno della SCUOLA INL, ha aderito all’Avviso pubblicato dall’INPS nel 2021.

Il Progetto ripropone le medesime *tematiche/competenze strategiche* dell’Avviso 2020, metà delle quali vengono, tuttavia, declinate in percorsi di alta formazione (secondo livello A e B), come di seguito indicato:

- *Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - Big data management (secondo livello - A);*

(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);

- *Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A); (Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);*
- *Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza (primo livello); (Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);*
- *Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello); (Direttrice di sviluppo della PA Trasparenza/Partecipazione);*
- *Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A); (Direttrice di sviluppo della PA Internazionalizzazione della PA);*
- *Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello); (Direttrice di sviluppo della PA Internazionalizzazione della PA);*
- *Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti - Psicologia dei gruppi - Gestione delle relazioni - Scienza del comportamento (secondo livello - A); (Direttrice di sviluppo della PA Efficienza);*
- *Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello); (Direttrice di sviluppo della PA Efficienza);*
- *Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A); (Direttrice di sviluppo della PA Efficienza);*
- *Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B) (Direttrice di sviluppo della PA Economicità).*

Rilievo prioritario, in ragione dell'obbligatorietà normativamente prevista, riveste la formazione in materia di *prevenzione della corruzione* ai sensi della L. 190/2012.

In conformità alle indicazioni contenute nel PTPCT dell'INL 2021-2023, adottato con D.D. n.19 del 19.03.2021, nel corso del 2021 si prevede di dare seguito alla formazione di base in materia di *prevenzione della corruzione* avviata negli anni precedenti.

L'attività di formazione ed aggiornamento in materia di *salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* è obbligatoria ed è rivolta ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, agli addetti all'emergenza, agli addetti al primo soccorso, al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e agli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione.

A livello territoriale, la formazione dei lavoratori è organizzata e gestita dai singoli Uffici, che vi provvedono autonomamente tramite le risorse finanziarie assegnate dalla Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica, che non risentono, trattandosi di formazione obbligatoria per legge, degli interventi previsti in materia di riduzione della spesa.

Per quanto attiene la *formazione in materia di protezione dei dati*, il Regolamento UE 2016/679 GDPR, oltre a stabilire la garanzia di una formazione permanente in capo al Responsabile dei dati (RPD), lo investe anche del compito di verificare l'osservanza del regolamento attraverso la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti ed alle connesse attività di controllo.

All'interno delle attività della SCUOLA INL saranno organizzate sessioni di approfondimento dei contenuti del "*Regolamento recante misure tecniche e organizzative relative alla protezione dei dati personali*", adottato con D.D. n. 3 del 7 gennaio 2020, con l'intervento del *Data Protection Officer - DPO* incaricato dall'Amministrazione.

Il presente Piano è stato condiviso con l'organismo paritetico per l'innovazione in apposito incontro partecipativo ed è adottato con decreto direttoriale e pubblicato sul sito istituzionale INL.



IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO
Bruno GIORDANO