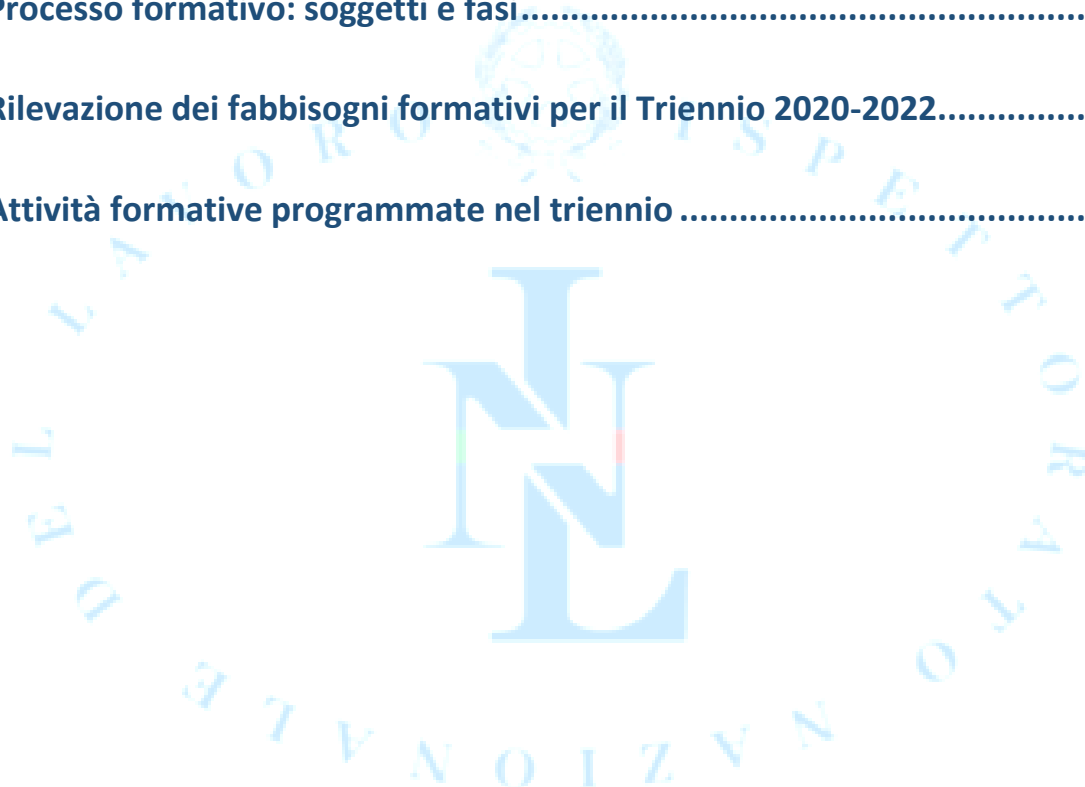




PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2020-2021-2022

| | |
|---|-----------|
| Presentazione | 2 |
| 1. Funzioni e organizzazione dell'INL..... | 4 |
| 2. Processo formativo: soggetti e fasi..... | 6 |
| 3. Rilevazione dei fabbisogni formativi per il Triennio 2020-2022..... | 9 |
| 4. Attività formative programmate nel triennio | 16 |



Presentazione

Con il presente documento, redatto in applicazione dell'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, si intende continuare a perseguire l'obiettivo di realizzare una formazione diffusa, capillare e continua, atta ad agevolare il processo di evoluzione organizzativa ed operativa dell'Ispettorato nazionale del lavoro (di seguito INL).

Detto obiettivo risponde alla finalità espressamente richiamata nella direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 13 dicembre 2001, laddove, tracciando le linee di indirizzo cui ispirarsi nella redazione di un progetto per la formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni, si afferma che *“tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze”*.

Il documento, elaborato in un'ottica triennale, è ridefinito annualmente per apportare gli aggiornamenti necessari a soddisfare esigenze rinnovate, connesse agli interventi normativi sopravvenuti ovvero a diverse scelte dell'Amministrazione.

Il Piano Triennale della Formazione (di seguito PTF) denota il notevole investimento ed impegno dell'Amministrazione ai fini dell'accrescimento delle competenze interne nonché dello sviluppo delle professionalità necessarie alla realizzazione dei propri obiettivi strategici.

Il progetto formativo dell'INL mira infatti a perseguire una stretta e costante correlazione tra lo sviluppo delle competenze del personale e il miglioramento dei risultati delle attività lavorative.

A tal fine, i principi guida sui quali si fonda la progettazione formativa sono:

- rafforzare e aggiornare le competenze esistenti, al fine di favorire lo sviluppo professionale del personale;
- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo-assunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo ispettivo nonché amministrativo;
- destinare l'offerta formativa a tutto il personale, in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate, assicurando in tal modo uguaglianza e pari opportunità;
- armonizzare il raccordo tra formazione e prestazione lavorativa mediante la condivisione dell'offerta formativa con i dirigenti;
- realizzare il monitoraggio dell'efficacia della formazione, mediante la misurazione del gradimento nonché dell'impatto sul lavoro in termini di miglioramento dei risultati.

Il quadro delle disposizioni che regolamentano l'attività di formazione è costituito, oltre che dalle disposizioni contenute nel citato 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”, da diverse fonti quali:

- l'art. 7, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per il quale le amministrazioni “curano 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”;

- la già citata 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, le cui linee di fondo risultano ancora attuali e confermate nella loro portata innovativa;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e in particolare all'art. 13, in materia di formazione informatica dei dipendenti pubblici per lo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- la 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 distortivi nell'esercizio delle funzioni pubbliche e l'illegalità in genere;
- il 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.

Il presente piano si articola in quattro parti:

- la parte prima descrive le funzioni istituzionali e l'organizzazione dell'INL;
- la parte seconda illustra il ciclo del processo formativo (soggetti e fasi);
- la parte terza indica le analisi effettuate per la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale relativamente al triennio in esame;
- la parte quarta illustra la programmazione dei percorsi formativi per il triennio in esame.

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 della sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza;
- 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 l'INL si avvale del:

- personale ispettivo già in forza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali trasferito nei propri ruoli e del 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.

Anche le ulteriori funzioni già esercitate dagli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quali ad esempio, quelle in materia di mediazione nelle controversie di lavoro, fanno oggi capo alle articolazioni territoriali della nuova Agenzia.

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, alle attività di interpello, di certificazione dei contratti di lavoro, di rappresentanza e rappresentatività sindacale, di monitoraggio della contrattazione collettiva, insieme a quelle volte a garantire lo svolgimento di verifiche tecniche e

amministrativo-contabili e la 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 delle dotazioni dirigenziali (ora comprendenti "...quattro posizioni di livello dirigenziale generale e 94 posizioni di livello non generale..."), ha previsto che il Direttore dell'Ispettorato provvedesse "...con proprio decreto, ... a modificare le 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 del 13 febbraio 2019 e n.22 del 06.04.2020 è stata operata la riorganizzazione della struttura centrale che, dal 27 aprile 2020, è articolata in:

- DIREZIONE CENTRALE TUTELA, SICUREZZA E VIGILANZA SUL 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. Processo formativo: soggetti e fasi

La Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica presiede all'attività di coordinamento e supporto all'organizzazione ed alla erogazione dei percorsi formativi, gestendone i relativi costi.

Il referente unico per la formazione è il Direttore della Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica, che si avvale dell'Ufficio II Gestione e sviluppo delle risorse umane.

In particolare, all'interno del predetto Ufficio è individuata un'area specificatamente preposta alla cura della formazione e dell'aggiornamento nonché dei fabbisogni formativi del personale, oltre che all'elaborazione del Piano triennale della formazione.

Per agevolare il necessario supporto in favore del personale per i casi in cui si renda necessario rispondere ad 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 .

Per quanto concerne l'individuazione dei soggetti formatori, in base all'art. 1 del Regolamento di cui al d.P.R. n. 70/2013 le amministrazioni dello Stato si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico (Scuola nazionale per l'amministrazione, di seguito SNA) per la formazione del proprio personale.

L'art. 10 del citato d.P.R. 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 prevede inoltre (art. 11) 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.

I costi della formazione afferiscono pertanto esclusivamente alla formazione specialistica presso la SNA, ovvero ai corsi specialistici per i quali si rende necessario far ricorso a soggetti privati, atteso che l'Amministrazione mira a realizzare periodicamente incontri formativi nell'ambito degli uffici centrali e/o territoriali mediante risorse interne dell'Ispettorato medesimo ovvero di altre pubbliche amministrazioni in possesso di specifiche competenze tecniche nonché di elevata professionalità.

Nelle more della predisposizione di un apposito elenco di formatori da individuarsi all'esito di una procedura selettiva con criteri predeterminati, per poter soddisfare bisogni formativi incidenti sull'implementazione di competenze specifiche e rilevanti per il funzionamento di alcuni servizi l'INL si avvale infatti di personale interno (dirigenti e funzionari) o di personale di altre amministrazioni, già qualificato ed in possesso delle competenze utili all'effettuazione di una formazione di carattere teorico-pratico immediatamente spendibile nello svolgimento delle quotidiane attività istituzionali.

Esito positivo, a tal proposito, ha avuto la formazione che, nella scorsa annualità, è stata predisposta in favore del personale impegnato nell'attività di gestione del contenzioso conseguente all'emanazione di provvedimenti sanzionatori.

A tal fine la Direzione Centrale Risorse Umane, in sinergia con la competente Direzione Centrale preposta alla vigilanza ispettiva, ha svolto una procedura, avviata con avviso pubblico, finalizzata alla costituzione di un elenco di avvocati dell'INPS dal quale attingere per il conferimento di incarichi di docenza, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, in base al criterio della maggiore e più specifica competenza in relazione alla materia da trattare e nel rispetto del principio di rotazione, così da porre le basi per la messa a regime di una formazione mirata, continua e diffusa a livello regionale ed interregionale (anche attraverso l'organizzazione di periodici incontri seminari di approfondimento) in conformità con quanto previsto dall'art.53 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

Alla luce dei positivi esiti della anzidetta sessione, la formazione di cui trattasi sarà tenuta in considerazione anche nel triennio in esame.

Per quanto concerne la spesa, pur prevedendosi costi minori per effetto della ormai ordinaria modalità a distanza per l'erogazione dei percorsi formativi, si ritiene, in considerazione dell'esigenza di garantire ad ogni modo un'ampia offerta per tutto il personale, di mantenere, anche per l'esercizio finanziario 2020, uno stanziamento per la formazione pari a complessivi € 900.000,00.

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).

Dello specifico fabbisogno rilevato per il triennio in esame si dirà nel paragrafo successivo;

2) l'individuazione dei fabbisogni consente di valutare la necessità di attivare eventuali specifici percorsi formativi, ulteriori e/o diversi da quelli offerti dalla SNA, mediante la **progettazione** condivisa con i soggetti formatori dei contenuti formativi.

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.

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).

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. Prevalente è ormai la modalità della formazione a distanza, mediante l'accesso alle varie piattaforme informatiche, che consente l'ampliamento della platea dei fruitori della formazione e al contempo il risparmio dei costi che invece deriverebbero dalla partecipazione del personale degli uffici dell'intero territorio nazionale presso la sede centrale dell'Ispettorato o presso le due sedi della SNA di Roma e Caserta.

A seguito dell'emergenza Covid-19, la modalità a distanza è peraltro divenuta esclusivo canale di accesso formativo.

Stante la necessità di osservare le misure di contrasto e contenimento della diffusione del contagio, tra le quali in primo luogo il lavoro agile per tutto il personale, sono stati infatti incrementati i percorsi didattici in ambiente virtuale, che hanno riguardato le diverse materie di interesse.

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

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.

4) Il ciclo dell'attività formativa si conclude con il **monitoraggio del gradimento** (afferente all'efficacia del numero di ore nonché alla qualità della formazione erogata) e con il rilascio dell'**attestato di partecipazione** da parte, a seconda dei casi, della Scuola o dell'Amministrazione.

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

3. Rilevazione dei fabbisogni formativi per il Triennio 2020-2022

La definizione del PTF si fonda sulla disamina degli indirizzi contenuti nei documenti di programmazione strategica delle attività e degli obiettivi dell'Ispettorato nonché sulla rilevazione dei fabbisogni formativi del personale.

Il Piano viene dunque redatto sulla base delle esigenze formative avvertite dal personale e degli indirizzi della programmazione strategica delle attività e degli obiettivi dell'Ispettorato contenuti nel Piano Triennale della Performance 2020-2022 approvato con decreto del Direttore dell'Ispettorato n. 9 del 31 gennaio 2020 e nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPCT) adottato con decreto direttoriale n. 8 del 30 gennaio 2020.

Con il presente PTF si prevede la prosecuzione dei percorsi formativi già intrapresi sia per materie di specifico interesse dell'INL sia per materie di interesse trasversale e recentemente innovate dal legislatore.

Destinatario della formazione è il personale compreso nelle aree funzionali e nell'area dirigenziale.

Per il personale delle aree funzionali, la formazione è finalizzata alla somministrazione di conoscenze e di aggiornamenti volta 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.

Per il personale neo-assunto la formazione consta altresì di un percorso svolto direttamente nell'ambito del contesto lavorativo di prima assegnazione, anche mediante l'affiancamento di personale esperto.

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

L'analisi dei fabbisogni a fini programmatici per il triennio 2020-2022 è stata effettuata attraverso l'utilizzo di schede sintetiche suddivise per aree dirigenziali e funzionali.

L'indagine ha inteso dare rilievo sia alle tematiche trasversali di supporto alla gestione amministrativa nel suo complesso sia agli ambiti di pertinenza del personale impegnato nell'attività di vigilanza, essendo questa la prevalente funzione attraverso cui si estrinseca il mandato istituzionale dell'INL.

In relazione alle specifiche esigenze del personale ispettivo, si prevede infatti di realizzare e/o proseguire apposite iniziative, anche mediante il supporto degli Istituti previdenziali ed assicurativi ed in coordinamento con gli Ispettorati Interregionali del Lavoro, rispondenti all'esigenza di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa.

Dall'analisi degli interessi espressi dai singoli uffici in ordine alle varie tematiche proposte è emersa la necessità di proseguire i percorsi di aggiornamento volti ad avvalorare le competenze del personale.

Si distingue tra **formazione di base**, comprendente anche la formazione obbligatoria nel rispetto di disposizioni di legge e **formazione specialistica** di natura discrezionale.

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 |
|--|---|---|--|--|
| Management pubblico | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Misurazione e valutazione della performance | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Relazioni sindacali e gestione del personale | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Comunicazione | 1 | 3 | 2 | 2 |
| Azioni amministrative e riforme | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Trasformazione digitale | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento) | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Anticorruzione | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Contratti pubblici | 1 | 3 | 2 | 2 |
| Bilancio e contabilità (azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabili, sviluppo sostenibile, ecc...) | 1 | 3 | 2 | 1 |
| Statistica per le pubbliche amministrazioni | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Internazionalizzazione e Unione europea | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Formazione in linguistica | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Il nuovo modello organizzativo per processi | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Protezione dei dati personali | 3 | 3 | 2 | 3 |

Nella tabella sottostante è invece rappresentato l'interesse espresso dal personale appartenente alle aree **non dirigenziali** in servizio presso le **Direzioni Centrali** in ordine alle diverse aree tematiche proposte:

| 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 |
|---|--|--|---|---|
| Gestione del personale | 1 | 3 | 1 | 1 |
| Azione amministrativa e riforme (gestione del contenzioso, procedimento amministrativo, ecc...) | 2 | 3 | 1 | 2 |
| Contratti pubblici | 1 | 3 | 2 | 1 |
| Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitale/o digitalizzati, pacchetto <i>office</i> | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Bilancio e contabilità | 1 | 3 | 1 | 1 |
| Il nuovo modello organizzativo per processi | 2 | 1 | 3 | 1 |
| Misurazione e valutazione della performance | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Trasparenza amministrativa, etica pubblica (accesso civico, etica, codici di comportamento) | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Statistica per le Pubbliche Amministrazioni | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Comunicazione | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Internazionalizzazione e Unione Europea | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Sviluppo sostenibile | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Anticorruzione | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Protezione dati personali | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D.Lgs. n.149/2015 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| Formazione in materia di vigilanza (previdenziale, assicurativa, giuslavoristica, fiscale) | 1 | 1 | 1 | 1 |

La seguente griglia delinea l'esito sintetico, distinto per IIL, e quindi per regione, dell'interesse espresso in ordine alle seguenti aree tematiche proposte per l'area dirigenziale:

| TEMATICHE AREA DIRIGENZIALE livello di interesse rievato (1=basso; 2=medio; 3=alto) | IIL MILANO | | | | IIL VENEZIA | | | | IIL ROMA | | | | IIL NAPOLI | | | | | |
|--|------------|---------|----------|---------------|-------------|---------|---------|--------|----------|---------|-------|----------|------------|--------|------------|----------|----------|--------|
| | LOMBARDIA | LIGURIA | PIEMONTE | VALLE D'AOSTA | EMILIA | ROMAGNA | VENETIA | MARCHE | VENETO | ABRUZZO | LAZIO | SARDEGNA | TOSCANA | UMBRIA | BASILICATA | CALABRIA | CAMPANIA | MOLISE |
| Management pubblico | 3 | 2 | 3 | np. | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| Misurazione e valutazione della performance | 3 | 3 | 3 | np. | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Relazioni sindacali e gestione del personale | 3 | 3 | 3 | np. | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Comunicazione | 3 | 1 | 3 | np. | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Azione amministrativa e riforme | 2 | 2 | 2 | np. | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Trasformazione digitale | 3 | 2 | 3 | np. | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento) | 2 | 2 | 2 | np. | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Anticorruzione | 3 | 3 | 2 | np. | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Contratti pubblici | 3 | 3 | 3 | np. | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Bilancio e contabilità (azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabili, sviluppo sostenibile, ecc...) | 3 | 2 | 3 | np. | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Statistica per le pubbliche amministrazioni | 2 | 1 | 1 | np. | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Internazionalizzazione e Unione europea | 1 | 1 | 1 | np. | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Formazione in linguistica | 2 | 2 | 1 | np. | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi | 2 | 2 | 3 | np. | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| Il nuovo modello organizzativo per processi | 3 | 3 | 3 | np. | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro | 3 | 3 | 3 | np. | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Protezione dei dati personali | 3 | 3 | 3 | np. | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 |

Nella griglia sottostante è compendiato l'esito sintetico, distinto per IIL, e quindi per regione, dell'interesse espresso in ordine alle seguenti aree tematiche proposte per l'area non dirigenziale:

| AREE NON DIRIGENZIALI livello di interesse rilevato (1=basso; 2=medio; 3=alto) | IIL MILANO | | | | IIL VENEZIA | | | | IIL ROMA | | | | IIL NAPOLI | | | | | | |
|---|------------|---------|----------|---------------|-------------|-------|---------|--------|----------|---------|-------|----------|------------|--------|------------|----------|----------|--------|--------|
| | LOMBARDIA | LIGURIA | PIEMONTE | VALLE D'AOSTA | EMILIA | FRIGI | VENEZIA | MARCHE | VENETO | ABRUZZO | LAZIO | SARDEGNA | TOSCANA | UMBRIA | BASILICATA | CALABRIA | CAMPANIA | MOLISE | PUGLIA |
| Gestione del personale | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Azione amministrativa e riforme (gestione del contenzioso, procedimento amministrativo, ecc...) | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Contratti pubblici | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Bilancio e contabilità (Sicoge Enti) | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Il nuovo modello organizzativo per processi | 3 | 3 | 3 | n.p. | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Misurazione e valutazione della performance | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento) | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Statistica per le Pubbliche Amministrazioni | 1 | 1 | 1 | n.p. | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Comunicazione | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro | 3 | 3 | 2 | n.p. | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Internazionalizzazione e Unione Europea | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sviluppo sostenibile | 1 | 1 | 1 | n.p. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Anticorruzione | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Protezione dei dati personali | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 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 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Formazione in materia di vigilanza (previdenziale e assicurativa, giuslavoristica) | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

In taluni ambiti del livello interregionale l'interesse è risultato comune a tutte le regioni, mentre in altri l'interesse è risultato differenziato in relazione a fabbisogni dipendenti dalla specificità del contesto territoriale.

Sulla scia di quanto realizzato nel 2019, si elencano di seguito i settori tematici degli interventi formativi destinati al personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali nel quadro della più generale programmazione dell'INL per il triennio 2020-2022:

a. Formazione Macro Area Tutela, Vigilanza e Legale

- *Formazione in materia giuslavoristica;*
- *Formazione in materia previdenziale e assicurativa;*
- *Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio;*
- *Gestione dei conflitti in ambito ispettivo;*
- *Formazione teorico-pratica sulle attività conciliative;*
- *Formazione del personale ispettivo tecnico;*
- *Formazione in materia di autotrasporto;*
- *Formazione del personale ispettivo in materia fiscale e sulla contabilità e i bilanci societari;*

b. Formazione su materie obbligatorie:

- *Anticorruzione e trasparenza (PTPC INL 2020-2022);*
- *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:

- *Amministrazione digitale e dematerializzazione, ICT;*
- *Appalti pubblici e contratti;*
- *Nuovo sistema di contabilità (Sicoge Enti), bilancio e contabilità, statistica per la PA;*
- *Lavoro agile, benessere organizzativo, pari opportunità;*
- *Gestione dei conflitti nelle attività di conciliazione;*
- *Formazione sui nuovi modelli di organizzazione e gestione per team/processi;*
- *Gestione del contenzioso, delle procedure di conciliazione, procedimenti amministrativi;*
- *La nuova disciplina del lavoro pubblico, azione amministrativa e riforme;*
- *Trattamento giuridico e previdenziale del personale;*
- *Trasformazione digitale;*
- *Comunicazione pubblica: interna e istituzionale;*
- *Controllo di gestione;*
- *Formazione linguistica e informatica;*
- *Management pubblico;*
- *Misurazione e valutazione della performance;*
- *Gestione del personale, relazioni sindacali;*
- *Gestione inchieste infortuni sotto il profilo normativo e procedimentale.*

Nell'ambito delle tematiche riportate, l'Amministrazione proseguirà nel corso del triennio l'impegno volto alla costruzione di un sistema fondato sulla formazione mirata e collegata alle

attività effettivamente svolte, garantendo parità di accesso alle iniziative formative ed il coinvolgimento del maggior numero di personale ed incentivando il ricorso a metodi di formazione a distanza, come *l'e-learning*, il *webseminar*, la *webconference*, ecc..



4. Attività formative programmate nel triennio

A. AREA TUTELA, SICUREZZA, VIGILANZA SUL LAVORO

Nel corso del triennio proseguirà l'attività formativa per il personale ispettivo alla luce della normativa sopravvenuta, nonché l'attività di aggiornamento in materia di vigilanza previdenziale e assicurativa a cura di INPS e INAIL.

Come per il triennio precedente, l'attività di formazione sarà gestita dagli Ispettorati Interregionali.

Si prevede il completamento e l'implementazione delle iniziative già realizzate, con particolare riferimento ai profili relativi **alla retribuzione e agli imponibili, alle nuove tariffe di premio, agli ammortizzatori sociali, alla 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.**

Tali iniziative saranno rivolte a tutto il personale ispettivo effettivamente adibito alla vigilanza (circa 1.700 unità).

Tra gli argomenti oggetto di formazione, tenuto conto dell'apposita utility predisposta dagli Ispettorati Interregionali di Milano e Venezia, si darà priorità al tema degli imponibili previdenziali e assicurativi.

D'intesa con la Direzione Centrale Coordinamento giuridico, verrà inoltre avviata la formazione per ispettori e funzionari del processo legale in materia di **appalti, somministrazione fraudolenta, distacco transnazionale, impiego di lavoratori extracomunitari e caporalato.**

Nel corso del 2020 sono state attivate le iniziative formative rivolte agli ispettori partecipanti alle azioni dei progetti **"A.L.T. Caporalato! - Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro"**¹ e **"SU.PR.EME"**².

Tra aprile e maggio 2020 sono già stati organizzati e realizzati quattro eventi formativi (1 per "SU.PR.EME" e 3 per "A.L.T. Caporalato!") con la partecipazione complessiva di circa 220 ispettori.

In accordo con la Direzione Centrale Pianificazione, verrà realizzata una formazione teorico-pratica per il personale addetto alle **attività conciliative** (istituti giuridici, tecniche di gestione delle vertenze e delle conciliazioni monocratiche, ecc.) da affiancarsi all'esposizione delle funzionalità della piattaforma informatica dedicata, in corso di rilascio a cura della Direzione Centrale Pianificazione, destinata a circa 200 unità di personale.

Si procederà all'aggiornamento degli **ispettori tecnici** in relazione agli accertamenti e alla vigilanza di competenza, comprensiva del settore ferroviario e delle radiazioni ionizzanti.

¹ Relativo alle regioni del Centro - Nord, finanziato con il fondo nazionale "Fondo per le politiche migratorie Anno 2019" per il periodo agosto 2019-luglio 2021.

² Rivolto alle regioni del Sud, finanziato dal fondo AMIF-Emergency Funds (AP 2019) della Commissione Europea- DG Migration and Home Affairs per il periodo ottobre 2019-aprile 2021.

A seguito dell'assunzione di nuovi ingegneri ed architetti finalizzata all'implementazione della vigilanza tecnica per il contrasto alle violazioni in materia di salute e sicurezza, nel primo semestre del 2020 è stato avviato un corso di formazione specialistica a distanza (in regime di lavoro agile, a causa dell'emergenza COVID) della durata complessiva di 120 ore, destinato a circa 25 unità di personale, curato da ispettori tecnici interni all'INL.

L'iniziativa si è conclusa a fine maggio con rilascio del relativo attestato di frequenza ai partecipanti.

Si proseguirà con l'aggiornamento in materia di vigilanza sul **trasporto stradale** (tachigrafo digitale di seconda generazione e sistema di rilevazione) con il coinvolgimento di circa 150 unità di personale.

Si prevede inoltre la realizzazione di un corso di formazione sulle **discriminazioni delle lavoratrici madri**, per circa 101 di unità di personale, da realizzare in collaborazione con la Consigliera Nazionale e la Rete delle Consigliere di Parità.

Verranno avviate anche iniziative di formazione **in materia fiscale e sulla contabilità e i bilanci societari**.

B. AREA LEGALE

Nelle precedenti annualità sono stati organizzati appositi percorsi di formazione rivolti al personale degli Ispettorati territoriali assegnato al **processo legale**, sulle materie riguardanti l'attività di competenza, tenutisi in quattro edizioni nei quattro ambiti interregionali di riferimento sulla base di programmi formativi definiti e svolti a cura della Direzione centrale competente.

Detta formazione è funzionale a coinvolgere, insieme al Responsabile del processo legale e contenzioso, altre unità di personale, individuate dal Dirigente, maggiormente impegnate nelle attività oggetto di formazione.

Nel corso del triennio, tali iniziative saranno riproposte, con il coinvolgimento del personale suindicato, su tematiche che verranno individuate dalla Direzione Centrale coordinamento giuridico e con modalità di erogazione/fruizione da definire al fine di assicurare l'adesione del maggior numero possibile di unità, potendo attingere, in ragione dell'estrema specificità sotto il profilo teorico pratico degli argomenti trattati, anche all'innanzi menzionato elenco degli Avvocati dell'INPS per il conferimento di incarichi di docenza.

Per il corrente anno in corso e – ove non realizzabile – comunque nell'arco del triennio di riferimento, si prevede l'attivazione di un corso da tenere preferibilmente in modalità a distanza sulla tematica della **“Gestione del contenzioso nelle pubbliche amministrazioni”**, destinato al personale impegnato nel processo del legale e contenzioso (circa 200 unità), tramite stipula di convenzione onerosa con la Scuola nazionale dell'amministrazione.

Oltre alla formazione **in materia di appalti, somministrazione fraudolenta, distacco transnazionale, impiego di lavoratori extracomunitari e caporalato**, da svolgersi unitamente al personale ispettivo, saranno avviati anche seminari **in materia processuale e di tecnica difensiva** dedicati al personale addetto alla rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione.

Per gli incarichi di docenza di tutte le attività formative, sarà possibile attingere all'elenco degli avvocati già a disposizione dell'Amministrazione ed in corso di aggiornamento.

Con riferimento, infine, all'avvio del **Processo civile telematico**, l'attività formativa, assicurata durante il periodo di *lockdown* mediante video tutorial confezionati dalla Società affidataria del servizio, sarà implementata con la realizzazione, da remoto, di un apposito incontro per favorire l'acquisizione di una maggiore conoscenza di tutte le funzionalità dell'applicativo "Quadra".

C. AREA AMMINISTRATIVA

Di rilievo gli interventi formativi nelle materie il cui approfondimento è strumentale al miglioramento del funzionamento complessivo della struttura amministrativa e che saranno perciò riproposte all'attenzione del personale in servizio presso le sedi centrale e territoriali dell'INL.

Già nel corso del 2019 si è svolto un seminario di approfondimento sull'avvio del **lavoro agile**.

Tale modalità di organizzazione del lavoro, avviata dapprima in fase sperimentale, dal mese di marzo di quest'anno ha avuto generalizzata applicazione per tutti i dipendenti dell'INL, a seguito delle disposizioni normative recanti le misure di contrasto e contenimento del fenomeno epidemiologico Covid-19.

Sarà valutata l'esigenza di proseguire l'aggiornamento in ordine a detto istituto alla luce di eventuali ulteriori novità normative.

Per il corrente anno si prevede la riattivazione dell'iniziativa formativa sul **sistema integrato di contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale degli Enti (SICOGE Enti)**, in tal modo assecondando un'esigenza particolarmente avvertita dal personale ordinariamente impegnato nelle attività correlate all'utilizzo del sistema.

Il corso, infatti, afferisce alle novità che hanno interessato il sistema informativo di contabilità prevedendo, altresì, una parte dedicata alla contabilità e al bilancio nonché alla gestione delle spese e degli acquisti.

L'iniziativa in questione interesserà circa 200 unità di personale e potrà essere realizzata in convenzione con la SNA o, in mancanza di offerta formativa dedicata, attraverso il ricorso a formatori interni ed esterni all'Amministrazione esperti nella materia, presumibilmente in modalità a distanza.

Una parte del corso avrà altresì ad oggetto le materie di competenza del personale investito delle **funzioni di consegnatario** (circa 100 unità) a seguito degli aggiornamenti intervenuti all'interno del sistema informativo di gestione delle spese.

Nel corso del 2020 è prevista la prosecuzione della formazione in materia di **prevenzione della corruzione** mediante l'autonoma adesione del personale operante nelle c.d. "aree a rischio"³ alle numerose edizioni dei corsi in modalità a distanza (*e-learning, webinar*) presenti nell'annuale offerta a catalogo gratuita della SNA.

Stante la limitata disponibilità di posti riservata dalla SNA a ciascuna amministrazione nell'ambito dell'annuale offerta a catalogo, per assicurare l'integrale copertura formativa del personale appartenente alle suindicate "aree a rischio" si potrà, nel corso del triennio, addivenire alla stipula di specifiche convenzioni con la Scuola per l'attivazione di corsi in modalità a distanza, previa ricognizione a livello territoriale dello stato di avanzamento della formazione nei suindicati ambiti per individuare il contingente di unità da coinvolgere.

In caso di mancato completamento nel 2020, questo tipo di formazione, di carattere obbligatorio, proseguirà nel corso del triennio unitamente alle ulteriori istanze formative previste dai successivi aggiornamenti annuali del PTPCT 2020-2022 dell'INL.

Tenuto conto delle novità introdotte dal Regolamento Europeo n.2016/679 in materia di **protezione di dati personali**, nel corso del 2019 è stata sottoscritta con la SNA una convenzione per la realizzazione di un percorso formativo in modalità *e-learning* rivolto a tutto il personale delle sedi centrali e territoriali dell'INL (circa 5000 unità) dal titolo "*Le regole in tema di protezione dei dati personali ed il ruolo del DPO*" della durata di 10 ore.

Al 30 aprile 2020, le unità di personale iscritto alle dieci sessioni in programma (in media 2 al mese, la prima delle quali tenutasi nel dicembre 2019) sono risultate essere circa 4.000.

Per poter verificare, anche tramite apposita ricognizione indirizzata alle sedi territoriali, le unità di personale effettivamente formatesi e quelle ancora da formare, in accordo con la SNA si è pertanto provveduto a rinviare le residue ultime due edizioni al trimestre settembre-dicembre 2020, in modo da consentire l'adesione del maggior numero possibile di personale dell'Agenzia.

In considerazione della rilevanza e dell'obbligatorietà normativa di tale disciplina, che impatta trasversalmente sulla quasi totalità delle attività amministrative, nel corso del 2020 (e comunque nel corso del triennio) è inoltre prevista, per i dirigenti dell'amministrazione centrale e territoriale e per tutto il personale, l'erogazione di una formazione specialistica di taglio pratico-operativo e contenuti specifici per ciascuna categoria destinataria, che sarà effettuata in modalità "da remoto" a cura dell'INL, con il contributo diretto del **Data Protection Officer - DPO** incaricato dall'Amministrazione.

L'attività di formazione obbligatoria in materia di **salute e sicurezza** è rivolta ai diversi soggetti coinvolti, vale a dire ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori, ai Rappresentanti dei lavoratori per la

³ Individuate dal PTPCT 2020-2022 in quelle afferenti i contratti pubblici, la contabilità, il contenzioso legale, la vigilanza tecnico-ispettiva, le autorizzazioni.

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 in materia di salute e sicurezza è gestita dai singoli uffici.

Al livello centrale, nel corso del primo semestre 2020 si è proceduto all'attivazione di alcune iniziative in materia di sicurezza ex art. 37 del d.lgs. n.81/2009 inerenti la formazione base (152 unità) e l'aggiornamento (30 unità) dei lavoratori, la formazione dei dirigenti (6 unità) della sede centrale dell'INL, incluso il personale dell'Arma dei Carabinieri in essa operante, attingendo all'unica offerta gratuita in modalità *e-learning* disponibile all'interno del portale ALTEREDU nell'ambito dell'iniziativa denominata "Solidarietà Digitale" attivata nel periodo di emergenza COVID-19.

La formazione e l'aggiornamento degli addetti all'emergenza (circa 15 unità) e degli addetti al primo soccorso (circa 15 unità) verranno invece organizzati presumibilmente nel 2020 ovvero, superata la fase di emergenza COVID-19, nel corso del triennio, mediante ricorso all'offerta a catalogo gratuita che la SNA organizza periodicamente su richiesta delle amministrazioni.

Per quanto concerne i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza della sede centrale ne è previsto, presumibilmente nell'ultimo trimestre del 2020, l'aggiornamento (4 ore annue) attingendo all'offerta dedicata della SNA o, in mancanza, ricorrendo a docenti interni dell'INL.

Come meglio descritto in premessa, la formazione destinata ai dirigenti ed ai funzionari dell'INL anche nel 2020 viene realizzata tramite l'offerta a catalogo gratuita della SNA (PAF 2020) sulle materie di: management pubblico, valutazione della performance, nuovo modello organizzativo per processi, relazioni sindacali e gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, trasformazione digitale, comunicazione, azione amministrativa e riforme, trasformazione digitale, trasparenza, amministrativa/etica pubblica, anticorruzione, contratti pubblici, bilancio e contabilità, formazione linguistica.

Tale formazione si sta svolgendo quest'anno esclusivamente in modalità a distanza, in ragione delle esigenze di distanziamento sociale imposte dall'emergenza COVID-19.

La stessa Scuola ha provveduto a ricalendarizzare in modalità a distanza l'erogazione di gran parte delle iniziative originariamente previste in modalità d'aula nelle materie sopra indicate nel periodo febbraio -giugno 2020.

Nel corso del 2020 e nell'arco del triennio 2020-2022, al fine di consentire una formazione mirata al rafforzamento di alcune competenze inerenti attività istituzionali proprie di una larga parte del personale dell'INL, qualora non assicurabile tramite l'ordinario ricorso al catalogo della Scuola, sarà prevista l'attivazione di una formazione nelle seguenti materie:

- *Le regole del rapporto di lavoro pubblico - Seminario integrativo: "La cessazione del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità"* (destinato al personale che nel 2019 ha già frequentato il corso base in convenzione con la SNA). È prevista anche un'ulteriore iniziativa formativa sulle modalità di utilizzo dell'applicativo "Nuova Passweb" in sinergia con l'INPS;

- *Il codice dei contratti pubblici: corso base e/o avanzato* (destinato al personale impegnato negli affidamenti);
- *Comunicazione e gestione delle crisi ed emergenze* (destinato ai dirigenti);
- *Valutare la performance e i comportamenti nella PA* (destinato ai dirigenti ed in subordine al personale);
- *Trasformazione digitale* (destinato al personale INL);
- *Accompagnamento all'introduzione del lavoro agile nelle PP.AA* (destinato al personale e ai dirigenti);
- *Diversity management e differenze di genere nella P.A.* (destinato ai dirigenti nell'ambito degli adempimenti in materia di pari opportunità);
- *Riorganizzare i processi di lavoro* (destinato a dirigenti e al personale);
- *La gestione del contenzioso nelle PP.AA.* (destinato al personale dell'area legale e contenzioso dell'INL);
- *Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa* (destinato a dirigenti e funzionari);
- *Prevenire e gestire i conflitti* (destinato al personale impiegato nelle attività conciliative e di front-office);
- *Gestione delle relazioni sindacali nelle pubbliche amministrazioni* (destinato a dirigenti e al personale);
- *Etica, codici di comportamento, procedimenti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato* (destinato al personale e ai dirigenti).

Nel corso del 2020 è altresì prevista l'erogazione dei corsi di formazione di alta specializzazione di I° e II° livello riferiti al progetto dell'INPS "**VALORE PA 2019**" – della durata di 40, 50, 60 ore complessive d'aula – cui hanno aderito circa 400 unità di personale, con diverso profilo ed inquadramento, in servizio presso gli uffici territoriali dislocati in ciascun ambito regionale, vertenti sulle competenze strategiche originariamente individuate a livello centrale nelle seguenti aree tematiche:

- *"Competenze digitali: conoscenza delle tecnologie più utili a supporto dell'erogazione dei servizi"*;
- *"Capacità di lavorare in gruppo e di comprendere le dinamiche comportamentali nel contesto pubblico"*;
- *"Capacità di revisione critica dei processi di lavoro e di modelli di servizio, sviluppando soluzioni adeguate rispetto alle diverse esigenze dell'utenza e delle finalità ultime del servizio del singolo Ente"*;
- *"Capacità di comunicare in modo efficace, capacità di rappresentare semplicemente e sinteticamente questioni complesse per consentire all'utente la comprensione degli elementi fondamentali dell'attività della P.A."*;

- *“Capacità manageriali nell’ambito pubblico, avuto riguardo dei limiti e delle opportunità normative dell’attività della PA”;*
- *“Capacità di gestione delle risorse umane e di gestire i conflitti”.*

Alla luce del positivo riscontro ricavato sulla qualità dei corsi erogati nelle precedenti annualità dagli enti di formazione convenzionati con l’INPS, anche per il 2020 si è ritenuto opportuno promuovere la partecipazione del personale dell’Ispettorato all’avviso dell’INPS **“Valore PA 2020”** coinvolgendo, nelle procedure di adesione al bando previste a livello regionale, gli Ispettorati Interregionali in coordinamento con gli uffici territoriali capoluogo di regione, nel rispetto del contingente massimo, fissato nell’avviso, di iscrizioni effettuabili per singola regione.

Nello specifico, le *aree tematiche* individuate dall’Amministrazione – anche sulla base dei fabbisogni espressi – come di maggiore interesse ed utilità per accompagnare il processo di trasformazione e di innovazione in atto nell’INL, sono le seguenti:

- *Gestione e conservazione dei documenti digitali. Organizzazione e sviluppo delle banche dati di interesse nazionale;*
- *Comunicazione web e potenziamento delle tecnologie per il miglioramento della qualità dell’interazione degli utenti con i servizi online delle PA;*
- *Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comprendere le dinamiche comportamentali nel contesto pubblico;*
- *Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all’utenza ⁴;*
- *Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social;*
- *Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della pubblica amministrazione;*
- *Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti ⁴;*
- *Pianificazione, misurazione e valutazione della performance nella pubblica amministrazione;*
- *Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari;*
- *Anticorruzione, trasparenza e integrità.*

Si prevede altresì di attivare specifici incontri formativi in materia di **pari opportunità**, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sul posto di lavoro, da realizzare in collaborazione con la Consigliera Nazionale e la Rete delle Consigliere di Parità.

Il presente Piano è stato condiviso, ai sensi dell’art. 6 del CCNL funzioni centrali del 12 febbraio 2018, con l’organismo paritetico per l’innovazione in apposito incontro partecipativo ed è adottato con decreto direttoriale e pubblicato sul sito istituzionale INL.

⁴ Area tematica individuata come di particolare interesse, in conformità a quanto previsto nell’avviso.