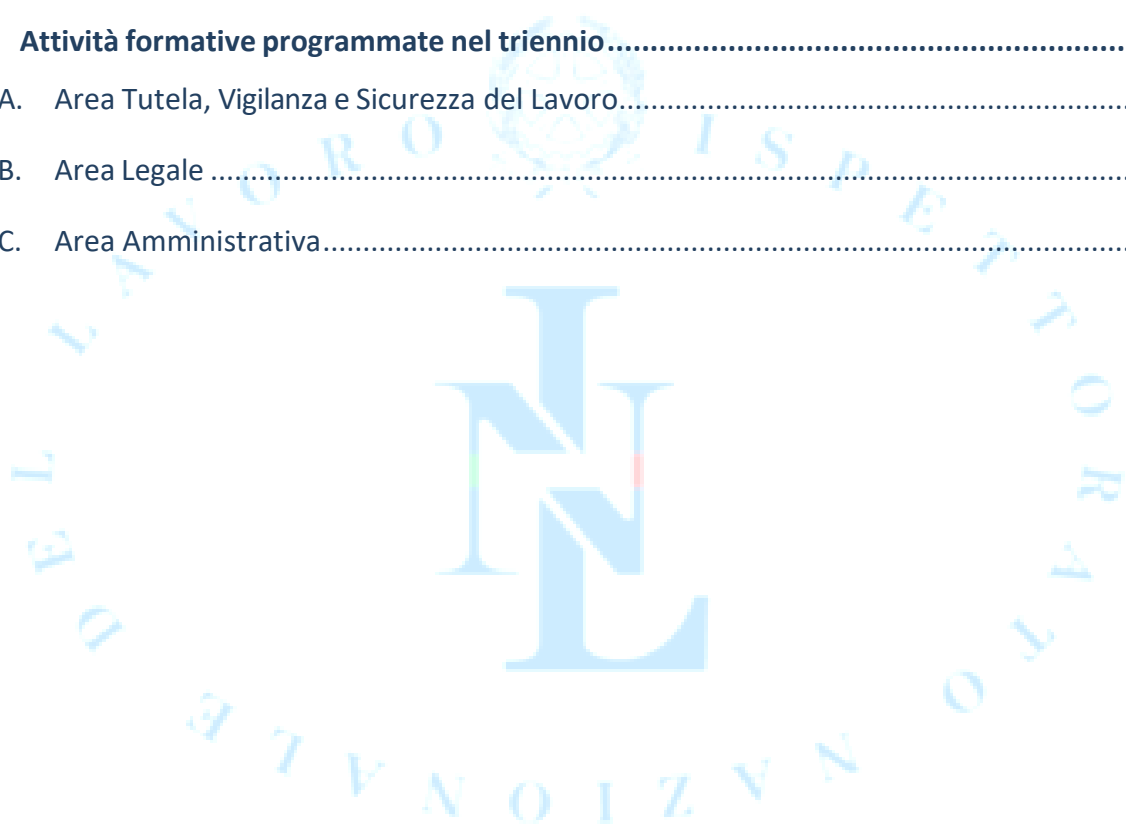




Piano Triennale della Formazione INL 2022-2023-2024



Premessa	2
1. Funzioni e organizzazione dell'INL.....	3
2. Quadro normativo di riferimento	5
3. La progettazione formativa: i soggetti	5
4. Rilevazione dei fabbisogni formativi.....	7
a. Formazione Macro Area Tutela, Vigilanza e Sicurezza del Lavoro, Contenzioso ispettivo	11
b. Formazione obbligatoria	11
c. Formazione su tematiche trasversali	11
5. Attività formative programmate nel triennio.....	12
A. Area Tutela, Vigilanza e Sicurezza del Lavoro.....	12
B. Area Legale	15
C. Area Amministrativa.....	16



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 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 *in house*;
- assicurare a tutto il personale uguaglianza e pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa;
- favorire l'inserimento lavorativo del personale neoassunto 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;
- consolidare le relazioni tra la Direzione Centrale identità professionale, pianificazione e organizzazione e gli Uffici territoriali per una gestione integrata e condivisa dei processi formativi.

Il presente Piano, che delinea la programmazione della formazione dell'INL per il triennio 2022-2024, 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 cinque parti:

- Funzioni e organizzazione dell'INL;
- Quadro normativo;
- La progettazione formativa: i soggetti;

- Rilevazione dei fabbisogni formativi;
- Attività formative programmate nel triennio.

1. Funzioni e organizzazione dell'INL

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) è un'Agenzia istituita con decreto legislativo 14 settembre 2015 n.149 in attuazione dell'art.1 comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n.183, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dotato di un proprio Statuto approvato con D.P.R. n. 109 del 26 maggio 2016. L'INL è sottoposto al controllo successivo di legittimità e di regolarità da parte della Corte dei Conti.

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 contributiva e assicurativa.

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 e del contingente inquadrato nel *“Comando carabinieri per la tutela del lavoro”*, per attività aderenti al profilo professionale ed alle specifiche peculiarità operative del personale.

Nello specifico:

- 1) l'articolo 2 del d.lgs. n. 149/2015 assegna all'INL le funzioni 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.
- 2) il decreto-legge del 21 ottobre 2021, n. 146, modificando l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2008, ha esteso all'INL i più ampi e generali poteri di vigilanza delle AA.SS.LL in materia di salute e sicurezza su tutti i luoghi di lavoro che risultano non più limitati ai settori di originaria competenza;
- 3) è prevista la possibilità di disporre la sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 81/2008.

Complessivamente l'INL deve affrontare uno specifico e molto ampio onere formativo in relazione alle nuove competenze, all'ambito dei nuovi poteri e all'assunzione di 2580 nuovi dipendenti. L'entrata in vigore del D.L. 146/21 ha posto l'urgenza di corrispondere in tempi rapidi al fabbisogno formativo per i dipendenti e per i nuovi assunti, circa potere, ruolo, responsabilità, competenza del nuovo INL; fabbisogno formativo non corrispondente all'offerta formativa della SNA.

Nell'ambito delle funzioni di vigilanza, l'INL effettua accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali e per esposizione al rischio nelle malattie professionali e gestisce il contenzioso conseguente ai provvedimenti ispettivi adottati in ambito giuslavoristico e di legislazione sociale.

Alle suindicate competenze si affiancano ulteriori prioritarie funzioni istituzionali correlate all'erogazione

dei servizi all'utenza, 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 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 (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, alle attività di interpellato, certificazione dei contratti di lavoro, rappresentanza e rappresentatività sindacale, monitoraggio della contrattazione collettiva, unitamente 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 a garantire il 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 il Decreto Direttoriale n. 42 del 15 dicembre 2021 è stata operata la riorganizzazione della struttura centrale che, dal 1° febbraio 2022, assegna alle dirette dipendenze del direttore dell'Ispettorato quattro direzioni centrali di livello dirigenziale generale e un ufficio di livello dirigenziale non generale, come di seguito indicati:

– DIREZIONE CENTRALE PER LA TUTELA, LA VIGILANZA E LA SICUREZZA DEL LAVORO (composta da n. 4 Uffici: Ufficio I: Analisi, pianificazione e coordinamento; Ufficio II: Attività internazionali, rapporti e pari opportunità; Ufficio III: Tutela e vigilanza sui rapporti di lavoro, sulla contribuzione e assicurazione; Uff. IV Tutela e vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro);

– DIREZIONE CENTRALE AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA E LOGISTICA (composta da n.4 Uffici: Ufficio I: Affari generali, acquisti, contratti e logistica; Ufficio II: Bilancio e Patrimonio; Ufficio III: Amministrazione e contabilità; Ufficio IV: Infrastrutture e sistemi ICT);

– DIREZIONE CENTRALE IDENTITÀ PROFESSIONALE, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE (composta da n. 4 Uffici: Ufficio I: Pianificazione e gestione della performance; Ufficio II: Gestione e sviluppo dell'identità professionale e relazioni sindacali; Ufficio III: Processi e innovazione; Ufficio IV: Contenzioso – Ufficio

Procedimenti disciplinari;

- 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 DI SEGRETERIA, FORMAZIONE COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI.

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'Agenda, si rinvia al Piano triennale della performance nonché al Piano triennale dei fabbisogni del personale.

2. Quadro normativo di riferimento

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 e s.m.i. 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;
- 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”*;
- 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, 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 distortivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche e l’illegalità in genere;
- CCNL Funzioni centrali triennio 2019-2021 stipulato in data 9 maggio 2022, con particolare riferimento agli artt.31 e 32, nonché l’art. 26 del CCNL Area dirigenti stipulato in data 9 marzo 2020.

3. La progettazione formativa: i soggetti

L’art. 1 del d.P.R. n. 70/2013 individua i soggetti formatori, stabilendo che le amministrazioni dello Stato, anche a 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 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. 12) che, qualora la specifica esigenza formativa non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma triennale della Scuola dalla SNA, le amministrazioni statali possano rivolgersi direttamente a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico attraverso il ricorso al mercato, nel rispetto della vigente disciplina normativa del codice degli appalti, 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 fare ricorso al mercato.

Dovendo corrispondere ad esigenze di formazione di carattere altamente specialistico e settoriali correlate all'urgenza della formazione dei neo assunti e alle specifiche competenze attribuite all'Ispettorato Nazionale del Lavoro non reperibili sul mercato esterno né rientranti nell'ordinaria offerta formativa della SNA, l'amministrazione si è dotata nel corso del 2022 di un Albo Formatori cui attingere per la realizzazione di un piano di formazione e aggiornamento continuo di carattere specialistico in grado di promuovere, mediante una specifica programmazione didattica, il perfezionamento delle capacità professionali della totalità del personale in servizio e di quello neoassunto, nelle materie coincidenti con i settori di particolare complessità dell'INL per i quali persiste un fabbisogno costante di aggiornamento e approfondimento con lo scopo di assicurare l'ottimale svolgimento delle funzioni istituzionali.

L'Albo, disciplinato dal *“Regolamento sulle modalità di accesso all'albo dei formatori per l'attuazione del piano straordinario di formazione specialistica dell'INL”* adottato dal Direttore dell'INL con D.D. n. 20 del 18 febbraio 2022, è composto da personale interno (dirigenti e funzionari dell'INL, dell'INPS e dell'INAIL) e personale esterno di comprovata competenza ed esperienza professionale proveniente da altre amministrazioni cui conferire incarichi di docenza anche ai sensi dell'art.7, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e suddiviso in 15 aree tematiche (Lavoro, Previdenziale, Assicurativa, Contenzioso, Sicurezza sui luoghi di lavoro, Penale, Procedura Penale, Polizia Giudiziaria, Medicina del lavoro, Medicina legale, Metodologia e tecnica ispettiva, Mediazione linguistica e culturale, Deontologia, Contratti e bilancio, Sistemi operativi).

In considerazione delle funzioni di coordinamento e di indirizzo cui l'INL è chiamato in materia di vigilanza, le iniziative promosse, attingendo all'Albo dei Formatori, possono avere quali destinatari anche i soggetti che con l'INL interagiscono per attività istituzionali (Inps, Inail, G.d.F. Asl).

Fermo restando il prioritario ricorso alla SNA per la formazione nelle materie trasversali e all'Albo dei Formatori per le iniziative *in house* di carattere prettamente specialistico, l'INL si avvarrà nel corso del Triennio dei seguenti ulteriori canali: a) INPS mediante adesione all'Avviso *“Valore PA”* rivolto alle Pubbliche Amministrazioni (per tutto il personale negli ambiti di competenza trasversale); b) INPS, INAIL, GdF, MISE e Polizia di Stato per particolari iniziative rivolte al personale di vigilanza nelle materie di competenza; c) Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica per le iniziative attivate in materia di sviluppo delle competenze digitali; d) Mercato elettronico per l'acquisto di pacchetti di formazione specifici da società specializzate tramite procedure di affidamento, compatibilmente con le disposizioni del codice degli appalti e le risorse disponibili nei relativi stanziamenti di spesa; e) Altre amministrazioni mediante stipula di convenzioni.

Le risorse previste nel bilancio dell'INL per il 2022 per la realizzazione delle iniziative formative ammontano ad € 3.000.000,00.

4. Rilevazione dei fabbisogni formativi

In adempimento degli obblighi previsti dal D.P.R n.70 del 2013, la redazione del presente Piano Triennale è stata preceduta dall'analisi dei fabbisogni formativi rivolta a tutti gli uffici centrali e territoriali al fine di intercettare le priorità formative del personale e di intervenire con una pianificazione adeguata e coerente rispetto ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di miglioramento della performance dell'INL.

L'indagine ricognitiva a fini programmatori per il triennio 2022-2024, avviata a febbraio e conclusasi nel mese di marzo 2022, è stata effettuata attraverso l'utilizzo di sintetiche schede di rilevazione, destinate rispettivamente al personale delle aree dirigenziali e delle aree funzionali, contenenti l'individuazione sia degli ambiti tematici di supporto alla gestione amministrativa e delle materie obbligatorie (sicurezza, prevenzione della corruzione, protezione dei dati personali), che dei settori di carattere più specialistico correlati a competenze e funzioni che definiscono la *mission* istituzionale dell'INL.

All'interno delle suindicate schede è stata inserita un'apposita sezione per consentire agli uffici di rappresentare esigenze più specifiche legate a particolari ed ulteriori necessità di formazione e aggiornamento di cui tener conto per l'attivazione di percorsi *ad hoc*.

La presenza di differenti figure professionali all'interno dell'amministrazione, richiede la realizzazione di interventi formativi mirati, calibrati sulle specifiche competenze possedute e da implementare in riferimento ai compiti assegnati, in un'ottica di complessiva riqualificazione del personale sia esso dell'area dirigenziale che delle aree funzionali

Di seguito i profili professionali del personale in forza presso la sede centrale di Roma e i 4 Ispettorati Interregionali di Milano, Venezia, Roma e Napoli all'interno delle tre aree definite dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 alla data di stesura del Presente Piano.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE		UNITA'
DIRIGENTI 1^ Fascia	DIRIGENZA	4
DIRIGENTI 2^ Fascia		83
ISPETTORE DEL LAVORO	Area III	2041
ISPETTORE TECNICO		227
FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVA E GIURIDICO CONTENZIOSO		458
FUNZIONARIO AREA INFORMATICA		87
FUNZIONARIO AREA SOCIO STATISTICO-ECONOMICA		34
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO GESTIONALE		936
ASSISTENTE INFORMATICO	Area II	3
OPERATORE AMMINISTRATIVO GESTIONALE		324
AUSILIARIO	Area I	9
		4206

Il suindicato assetto è destinato ad un rilevante incremento per effetto delle procedure già concluse e da attivare finalizzate al reclutamento di personale inquadrato nell'area III. Le disposizioni del DPCM del 20 giugno 2019 e l'autorizzazione ad assumere prevista dalla L. 215/2021 hanno infatti previsto l'immissione in organico

di un massiccio contingente di personale costituito da n.900 ispettori ordinari, n.1174 ispettori tecnici, n. 431 funzionari amministrativo giuridico-contenzioso, n.50 funzionari con profilo socio statistico-economico, n. 25 Funzionari informatici, nei confronti dei quali l'INL ha già organizzato e provvederà ad approntare specifici percorsi di formazione iniziale sia teorica che *on the job*.

Si rappresenta di seguito l'elenco sintetico dell'interesse espresso dal personale appartenente all'area dirigenziale in forza presso la **sede centrale dell'INL** in ordine agli ambiti tematici proposti:

AREA DIRIGENZIALE					
MACRO AREE TEMATICHE GENERALI livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DIREZIONE CENTRALE PER LA TUTELA, LA VIGILANZA E LA SICUREZZA DEL LAVORO	DC RISORSE AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA E LOGISTICA	DIREZIONE CENTRALE IDENTITÀ PROFESSIONALE, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO	UFFICIO SEGRETERIA, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI COMUNICAZIONE
Management	1	2	2	3	2
Gestione e sviluppo delle risorse umane	2	1	2	3	2
Innovazione amministrativa (lavoro agile, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico, ecc...)	1	2	3	2	3
Misurazione e valutazione della performance	2	1	2	2	3
Comunicazione	3	2	1	2	3
Anticorruzione	2	2	1	3	1
Trasparenza amministrativa (accesso agli atti, etica, codici di comportamento)	1	2	2	3	1
Protezione dei dati personali	1	2	2	3	1
Contenzioso personale, procedimenti disciplinari	1	2	1	3	2
Contenzioso vigilanza ex D. Lgs. n.149/2015	2	2	1	1	1
Contratti pubblici	1	2	1	3	1
Bilancio e contabilità	1	3	1	2	1
Trasformazione digitale	3	2	2	3	3
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	1	2	2
Psicologia del lavoro	2	1	2	2	1
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	1	2	2	3	3
Formazione in linguistica	2	2	2	2	//
Diversity Management/Pari opportunità	1	1	2	2	2

Nella tabella sottostante è invece rappresentato il livello di interesse espresso dal personale delle aree *non dirigenziali* in servizio presso la **sede centrale dell'INL**:

AREA NON DIRIGENZIALE					
MACRO AREE TEMATICHE GENERALI livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DIREZIONE CENTRALE PER LA TUTELA, LA VIGILANZA E LA SICUREZZA DEL LAVORO	DC RISORSE AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA E LOGISTICA	DIREZIONE CENTRALE IDENTITÀ PROFESSIONALE, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO	UFFICIO SEGRETERIA, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI COMUNICAZIONE
Trattamento giuridico del personale	1	1	3	2	1
Innovazione amministrativa (lavoro agile, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico)	2	2	3	2	2
Contratti pubblici	2	2	1	2	1
Bilancio e contabilità	2	2	1	1	1
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	3	2	2	2	3
Gestione del contenzioso, procedimenti disciplinari	1	1	2	2	2
Gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D. Lgs. n.149/2015	1	1	1	2	1
Misurazione e valutazione della performance	2	1	2	2	1
Anticorruzione	2	2	3	2	1
Protezione dei dati	2	2	3	2	1
Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento)	2	2	2	2	1
Comunicazione	2	1	2	1	3
Internazionalizzazione e Unione Europea	2	1	1	2	2
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	1	2	2	1	1
Formazione in materia di vigilanza (previdenziale, assicurativa, giuslavoristica, fiscale)	3	1	1	3	2
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	2	2	2	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:

AREA DIRIGENZIALE	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 O L S T A	R O M A G N A	F R I U L I	V E N E Z 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 A	C A L A B R I A	C A M P A N I A	M O L I S E	P U G L I A
MACRO AREE TEMATICHE GENERALI livello di interesse rilevato (1=basso; 2=medio; 3=alto)																			
Management	2	2	2	N.P.	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	
Gestione e sviluppo delle risorse umane	3	2	3	N.P.	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	
Innovazione amministrativa (lavoro agile, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico)	3	2	2	N.P.	2	2	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	
Misurazione e valutazione della performance	3	2	3	N.P.	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	
Comunicazione	2	2	2	N.P.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	2	
Anticorruzione	3	2	2	N.P.	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	3	
Trasparenza amministrativa (accesso agli atti, etica, codici di comportamento)	2	3	2	N.P.	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	
Protezione dei dati	3	3	2	N.P.	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	
Contenzioso personale, procedimenti disciplinari	2	2	3	N.P.	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
Contenzioso vigilanza ex D. Lgs. n.149/2015	2	2	2	N.P.	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	
Contratti pubblici	2	2	2	N.P.	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	
Bilancio e contabilità	2	2	2	N.P.	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	
Trasformazione digitale	3	3	2	N.P.	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	2	N.P.	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	
Psicologia del lavoro	2	3	2	N.P.	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	3	
Tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro	3	2	3	N.P.	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	
Formazione linguistica	2	3	2	N.P.	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	
Diversity Management/Pari opportunità	2	2	2	N.P.	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	

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:

AREA NON DIRIGENZIALE	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 O L S T A	R O M A G N A	F R I U L I	V E N E Z 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 A	C A L A B R I A	C A M P A N I A	M O L I S E	P U G L I A
MACRO AREE TEMATICHE GENERALI livello di interesse rilevato (1=basso; 2=medio; 3=alto)																			
Trattamento giuridico del personale	2	3	3	//	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	
Innovazione amministrativa (lavoro agile, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico)	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	
Contratti pubblici	2	3	2	//	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
Bilancio e contabilità	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
Gestione del contenzioso, procedimenti disciplinari	2	3	2	//	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	
Gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D. Lgs. n.149/2015	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	
Conciliazioni monocratiche	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	
Conciliazioni ex art. 410 e ss. c.p.c.	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	
Misurazione e valutazione della performance	2	3	2	//	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
Anticorruzione	2	3	2	//	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	
Protezione dei dati	3	3	2	//	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
Trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento)	3	3	2	//	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	3	3	2	//	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
Comunicazione	2	2	2	//	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	1	
Internazionalizzazione e Unione Europea	1	2	1	//	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	2	2	//	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	
Vigilanza ordinaria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	3	3	3	//	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
Vigilanza amministrativo contabile (Patronati, Fondi sociali, revisione cooperative)	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
Vigilanza previdenziale	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza assicurativa	3	3	3	//	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza fiscale	2	3	3	//	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	

In relazione ai fabbisogni espressi, i percorsi tematici di elezione per i dirigenti, sono rinvenibili quasi esclusivamente all'interno dell'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione afferendo agli ambiti del *"management e risorse umane"*, *"innovazione e digitalizzazione della PA"*, *"comunicazione e trasparenza amministrativa"*, *"metodi e strumenti"*, *"sviluppo sostenibile e resilienza"* tra i cui corsi di maggior interesse figurano quelli in materia di misurazione e valutazione della performance, gestione del personale e del cambiamento organizzativo anche sotto il profilo delle relazioni sindacali, lavoro agile, valorizzazione del benessere lavorativo, trasformazione digitale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, trasparenza amministrativa, protezione dati, anticorruzione, contrattualistica.

Nei confronti del personale dirigenziale la formazione risulta infatti preordinata oltre che al rafforzamento delle competenze tecnico/giuridiche anche e soprattutto al potenziamento delle capacità manageriali intese sia come capacità organizzative (organizzazione, decisione, leadership, delega, motivazione dei collaboratori) che relazionali (soft skills) al fine di rafforzare l'attitudine ad *"innovare i processi organizzativi, migliorare la qualità, la trasparenza e l'efficacia dell'azione amministrativa, migliorare le performance delle proprie strutture, gestire il cambiamento organizzativo attraverso l'introduzione di nuove metodologie per la gestione delle persone e delle risorse"*.

La formazione del personale delle aree funzionali è invece 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 una formazione apposita per consentirne la migliore applicazione nell'ambito del contesto lavorativo. I corsi devono pertanto tener conto specificamente del profilo professionale dei dipendenti e della pertinenza con le funzioni svolte, in modo da sviluppare le competenze effettivamente previste dalla specifica posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione.

Dall'analisi dei fabbisogni espressi dal personale delle aree funzionali, emerge la necessità di proseguire sia con le iniziative formative dedicate alle materie economico-finanziarie di supporto alla gestione amministrativa dell'Ente (trattamento giuridico del personale, innovazione amministrativa, bilancio e contabilità, trasformazione digitale, misurazione e valutazione della *performance*, protezione dei dati personali, anticorruzione) sia con le iniziative afferenti le competenze altamente specialistiche del personale di vigilanza in cui appare con evidenza l'esigenza di assicurare un aggiornamento continuo.

A tal fine, in ottemperanza alle previsioni della Convenzione triennale sottoscritta con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 19 gennaio 2021, l'INL ha predisposto un *"Piano di formazione straordinaria"* rivolto a tutto il personale che riserva ai funzionari con qualifica ispettiva apposite sessioni formative settimanali su tematiche di stringente impatto applicativo negli ambiti *giuslavoristico, previdenziale, assicurativo, di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro* in virtù dell'ampliamento delle competenze assegnate in materia all'INL dall'art. 13 decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito dalla Legge n.215/2021. Tale iniziativa di formazione continua si realizza con il contributo di personale interno e di professionisti esterni iscritti all'Albo dei Formatori e selezionati dal Comitato Tecnico Scientifico (CTS) istituito con D.D. n. 26 del 9 marzo 2022 disciplinato da apposito Regolamento che ne definisce le modalità di accesso.

In particolare, ai sensi dell'art.6 del Regolamento, il CTS è presieduto dal Direttore INL e composto da due membri esterni individuati, dal medesimo Direttore, tra professionalità di elevato spessore accademico e culturale e da due membri individuati - previo interpello - tra il personale INL, in ragione della comprovata esperienza in materie oggetto dell'attività istituzionale ed integrato anche da un dirigente e/o funzionario dell'INPS o dell'INAIL in relazione a singole tematiche formative. Attraverso il ricorso alla formazione *in house*

si intende inoltre assicurare l'aggiornamento professionale, il perfezionamento delle capacità professionali e l'alta formazione permanente di tutto il personale dell'INL anche in riferimento alle competenze trasversali di supporto al funzionamento della struttura organizzativa che, per la loro peculiarità e stretta pertinenza con le attività dei processi che definiscono le funzioni istituzionali dell'INL, non risultano reperibili all'interno dell'offerta formativa della SNA.

Sulla scia di quanto realizzato nel 2021, 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 2022-2024, verteranno sulle macro-aree di interesse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito indicate:

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

- *Formazione in materia giuslavoristica previdenziale e assicurativa;*
- *Formazione in materia fiscale e sulla contabilità e i bilanci societari;*
- *Formazione in tema di appalti, con particolare riferimento alla determinazione del costo del lavoro e degli oneri per la sicurezza*
- *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 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 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;*
- *Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D. Lgs. n.149/2015.*

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, VIGILANZA E SICUREZZA DEL LAVORO

Nell'ambito del "*Piano straordinario di formazione specialistica*" attingendo all'Albo Formatori sono stati realizzati nel corso del 2022 una serie di incontri settimanali su piattaforma *Teams live event* - registrati e resi fruibili per successive consultazioni nella sezione appositamente dedicata alla Formazione all'interno del sito intranet dell'INL, incentrati sulla trattazione dei seguenti argomenti:

- rapporto di lavoro e imponibili previdenziali nel settore agricolo, imponibili previdenziali con un particolare *focus* sulle voci esenti, parzialmente o totalmente, sotto il profilo previdenziale; nel corso dell'anno verranno attivate ulteriori iniziative riguardanti la retribuzione e gli imponibili, gli ammortizzatori sociali, la contrattazione collettiva nei settori edilizia, trasporto, turismo e alle relative agevolazioni normative e contributive e alle agevolazioni connesse all'assunzione di personale;
- il lavoro dei minori;
- le modifiche introdotte alla disciplina del *distacco transnazionale* con particolare riferimento alla comunicazione di distacco e al sistema di *enforcement* in Italia; si prevede un approfondimento della disciplina dettata dal decreto legislativo 136/2016 con particolare riferimento alle novità introdotte a seguito della trasposizione della Direttiva UE 2018/957, un'analisi delle più diffuse forme di distacco fraudolento e casi pratici di *dumping* sociale e 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;
- incontri formativi 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*);
- videosorveglianza ex art. 4 della L. 300/70: impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo;

- il datore di lavoro, la delega di funzioni, lavoratori esterni-luoghi di lavoro, la valutazione del rischio, le funzioni del RSPP e del medico competente;
- informazione e formazione (artt. 36 e 37), Accordo Stato Regioni, sorveglianza sanitaria;
- Cause di sospensione per salute e sicurezza ex D. Lgs. n.81/2008: mancata costituzione del servizio protezione e prevenzione e nomina del relativo responsabile, mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione; mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi e del piano operativo di sicurezza; mancata applicazione delle armature di sostegno e omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza;
- Cause di sospensione per salute e sicurezza ex D. Lgs. n.81/2008: lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; presenza di conduttori in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; mancata protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale);
- Cause di sospensione per salute e sicurezza ex D. Lgs. n.81/2008 in caso di mancata applicazione delle armature di sostegno e di omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza;
- Cause di sospensione per salute e sicurezza ex D. Lgs. n.81/2008 in caso di mancata formazione e addestramento;
- Cause di sospensione per salute e sicurezza ex D. Lgs. n.81/2008 per mancata fornitura dei dispositivi del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto e nei casi di mancanza di protezioni verso il vuoto;
- Profili procedurali della prevenzione ex D. Lgs. n.758 del 1994 e provvedimenti di sospensione;
- Movimentazione manuale dei carichi e rischio da movimenti ad alta frequenza;
- Accertamento ispettivo in materia di infortuni sul lavoro e malattia professionale;
- Il lavoro sommerso *in nero*: presupposti, regime sanzionatorio e disciplina della massimizzazione;
- Il potere di disposizione ex art. 14 D. Lgs. 124/2004 e s.m.i.;
- Molestie sul luogo di lavoro;
- Stress lavoro correlato;
- Esperienze, metodologie e prassi del lavoro ispettivo;
- Profili psicologico/relazionali nel rapporto ispettore e ispezionato all'interno dell'attività di vigilanza;
- Realizzazione del "72° Corso di legislazione sociale per il personale dell'Arma dei Carabinieri" rivolto al personale dell'Arma da assegnare ai reparti funzionalmente incardinati nell'INL.

Nel corso dell'anno, e comunque nell'arco del triennio di riferimento, si prevede la prosecuzione delle sessioni formative mediante la realizzazione delle seguenti ulteriori iniziative:

- formazione specifica sul D. Lgs. 231 dell'8 giugno 2001, modificato dal d.lgs. n. 75/2020 riguardante la responsabilità amministrativa degli enti, l'individuazione della posizione di garanzia nelle organizzazioni d'impresa e nelle organizzazioni pubbliche (verificare);
- sessione formativa per lo specifico settore della **vigilanza ispettiva sui patronati**, stante la necessità di

- provvedere alla maggiore diffusione delle particolari conoscenze richieste per gli accertamenti in materia in ragione delle criticità rappresentate dalla riduzione di ispettori esperti in materia (verificare);
- radioprotezione: profili di vigilanza, approfondimenti in materia di nulla osta prefettizio e sugli aspetti relativi alle verifiche sul radon;
 - 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 (verificare);
 - Ponteggi: autorizzazione, formazione e addestramento, schemi di montaggio e verifiche;
 - Formazione SLIC: Programma tipo isp. (*metodo feedback*) attrezzature di lavoro, per le quali una prima fase formativa sarà organizzata, a livello europeo, nei confronti di referenti designati dall'INL, che avranno poi il compito di divulgare gli aggiornamenti agli uffici territoriali attraverso un processo di formazione a cascata. Poiché lo SLIC previsto a livello europeo nell'ottobre 2023, la formazione non potrà essere effettuata prima del 2024 mentre sul metodo feedback è sarà possibile nel 2023);
 - Direttiva macchine focus sull'intelligenza artificiale ed eventualmente, se uscirà, sulla nuova direttiva - in realtà sarà un regolamento europeo;
 - Vigilanza in materia di salute e sicurezza in specifici settori merceologici quali: agricoltura, sanitario, tessile, industria alimentare, ricettivo/turistico, metal meccanico, farmaceutico chimico, commercio/grande distribuzione, trasporti e logistica;
 - Ambienti confinati;
 - Macchine e attrezzature nei luoghi di lavoro (Cantieri ed altro), profili di interesse per le segnalazioni di non conformità, con eventuali sessioni sulla sorveglianza di mercato in riferimento a specifiche tipologie di macchina);
 - Verifica del nesso di causalità nelle malattie professionali asbesto-derivate con particolare riferimento alla valutazione del rischio amianto;
 - Competenze dell'INL nell'attività di verifica degli Enti del Terzo Settore;
 - Cantieri edili: ruoli e responsabilità dei committenti, responsabili dei lavori e coordinatori; tecniche ispettive in materia edilizia e aspetti sanzionatori;
 - Vigilanza sull'esercizio ferroviario;
 - Vigilanza in materia di autotrasporti;
 - Diffida accertativa;
 - Contrasto all'evasione ed alle frodi fiscali, contabilità e bilanci societari;
 - Tirocini fraudolenti alla luce della nuova normativa;
 - Appalti illeciti e fraudolenti, somministrazione/intermediazione illecite anche in relazione ai profili fiscali;
 - Rendicontazione sui progetti PON finanziato dal Fondo Sociale Europeo;
 - 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;

- Attività di polizia giudiziaria e tecniche di redazione degli atti di polizia giudiziaria di competenza dell'ispettore del lavoro;
- Approfondimento in ordine alla corretta lettura dei modelli reddituali;
- Approfondimenti in merito alla lettura della busta paga;
- Novità e approfondimenti in merito alle tematiche del licenziamento nel settore privato;
- Formazione e aggiornamento revisori di cooperative (MISE);
- Formazione e aggiornamento sulle cooperative;
- Gestione dei conflitti tramite adesione "Avviso Valore PA" dell'INPS;
- Appalti pubblici con particolare riferimento alla quantificazione dei costi del lavoro e degli oneri per la sicurezza

Nel settore della vigilanza sarà prevista altresì la realizzazione di "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.

B. AREA LEGALE

Attingendo all'Albo dei Formatori, si prevede la realizzazione di incontri formativi in **materia processuale e di tecnica difensiva** destinati a tutto il personale e specialmente a quello impegnato nella rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione nell'ambito del contenzioso di vigilanza ex D. Lgs. n.149/2015.

Nel corso dell'anno e, in ogni caso, nell'arco del triennio verranno avviati percorsi formativi 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 (all'estero, tradizionale, a mezzo pec);
- Gestione dei ricorsi in primo grado e in appello;
- Conciliazione giudiziale;
- Ricorsi amministrativi ex artt. 12,14,16 del D. Lgs. 124/2004;
- Gestione dei ricorsi avverso disposizione e diffida accertativa;
- Gestione della riscossione coattiva, esecuzione forzata;
- Aggiornamento per recupero delle spese di lite: contenuto dell'atto di precetto e adempimenti successivi;
- Sulla prova testimoniale: opposizione, prova diretta e indiretta;
- Ruolo esecutivo: procedure di discarico/sgravio/verifica/prescrizione;
- Procedure concorsuali fallimentari e relativi adempimenti;
- Aggiornamento PCT;
- 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.

a. 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, ricorrendo sia all'offerta formativa della SNA che attingendo all'Albo dei Formatori per le iniziative di carattere strettamente specialistico correlate alle attività tipiche dell'INL.

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 Enti, Bilancio e contabilità dell'INL;*
- *Introduzione al diritto amministrativo;*
- *Diritto del Lavoro pubblico;*
- *Le regole del rapporto di lavoro pubblico (e relativi seminari integrativi su gestione delle assenze e trattamento di quiescenza);*
- *Le regole dell'azione amministrativa e relativi seminari integrativi;*
- *Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali in collaborazione con ARAN;*
- *Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego;*
- *Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa;*
- *Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo;*
- *La difesa in giudizio della Pubblica Amministrazione;*
- *L'attività ispettiva nella Pubblica Amministrazione;*
- *Prevenzione della corruzione e relativi seminari integrativi;*
- *Le regole in tema di protezione dei dati personali;*
- *Prevenire e gestire i conflitti;*
- *Management.*

L'INL ha aderito al progetto "Valore PA 2021" dell'INPS i cui corsi di alta specializzazione - in fase di svolgimento e la cui conclusione è prevista entro il 2022 - hanno coinvolto il personale in servizio presso le sedi periferiche insistenti nei 4 ambiti interregionali sulle aree tematiche di seguito indicate:

- *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).*

L'INL considerata la rilevanza dell'iniziativa ha aderito al recente Avviso promosso dall'INPS per l'annualità 2022.

Nei mesi di aprile/maggio 2022 l'INL ha realizzato un articolato ed esaustivo piano di formazione iniziale rivolto ai 170 funzionari neoassunti e a quelli già riqualificati nel profilo amministrativo-giuridico contenzioso sulle attività che afferiscono le specifiche competenze dei servizi operanti all'interno delle strutture territoriali dell'INL (Utenza, Vigilanza, Legale, Pianificazione e controllo).

Le lezioni, tenute da personale interno esperto dell'INL iscritto all'Albo dei Formatori, si sono svolte in modalità a distanza su piattaforma "Teams" ed hanno affrontato argomenti quali struttura organizzativa e codice di comportamento dell'INL, trattamento dei dati personali con specifico riferimento alle misure tecniche ed organizzative adottate in materia dall'INL, attività ispettiva con particolare riferimento ai fenomeni distorsivi del mercato del lavoro, poteri ed atti tipici dell'ispettore del lavoro, attività conciliative delle sedi territoriali, controllo a distanza dei lavoratori, rappresentatività sindacale, tutela genitoriale e dei minori, i servizi per i cittadini extra UE, sportello unico per l'immigrazione e procedure di emersione, la commissione di certificazione dei contratti, struttura del processo di pianificazione e controllo, relazioni sindacali, contenzioso dei dipendenti, contratti e forniture e gestione dei contratti, le competenze accessorie, la gestione del bilancio, amministrazione trasparente, struttura e processo legale ed emanazione ordinanze, contenzioso amministrativo e rappresentanza in giudizio, rateizzazione ed esecuzione forzata.

Attualmente tale iniziativa, considerata l'ampiezza e la rilevanza degli argomenti affrontati, è a disposizione per l'aggiornamento di tutto il personale in servizio e potrà essere fruito anche dai funzionari amministrativi risultati idonei e da reclutarsi a seguito dello scorrimento della relativa graduatoria, mediante accesso alla sezione "Formazione" del sito intranet dell'INL. Nel corso dell'anno verrà avviata un'ulteriore ed apposita sessione di formazione iniziale in occasione dell'ingresso di circa n.1200 unità di

personale di vigilanza (ispettori ordinari) e successivamente nei confronti degli ispettori tecnici di cui si prevede il probabile ingresso nel 2023 sulle materie di rispettiva pertinenza.

Sulla base delle richieste riguardanti gli aggiornamenti anche normativi che impattano sull'utilizzo dell'applicativo informatico dell'INPS "*Nuova Passweb per la gestione delle posizioni assicurative*", è prevista la realizzazione di incontri formativi/informativi e di aggiornamento alla presenza di personale esperto sia interno che esterno (INPS) rivolti al personale delle sedi capoluogo di regione impegnato nella trattazione delle pratiche di quiescenza (circa n. 50 unità).

Si prevede di realizzare un corso di formazione sul **Sicoge Enti** con particolare attenzione al ruolo del consegnatario e alla gestione dei beni mobili e con un richiamo ulteriore alle tematiche afferenti il Regolamento di contabilità dell'INL e le procedure di acquisto all'interno del MEPA.

Ulteriori sessioni di approfondimento saranno rivolte a tematiche di pertinenza del "Servizio all'utenza" con particolare attenzione ai temi della tutela dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, al tema dei congedi parentali con un richiamo alla normativa europea in materia, alle sanzioni amministrative in caso di violazioni.

Al fine di promuovere lo sviluppo di una cultura delle **pari opportunità** e del **benessere organizzativo** all'interno dell'Amministrazione, è prevista la realizzazione di incontri formativi di approfondimento su tali temi con il supporto della Consigliera Nazionale e la Rete delle Consigliere di Parità.

Tra le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale dell'INL rientrano indubbiamente gli ambiti formativi della digitalizzazione e innovazione della PA, del lavoro agile e delle competenze tecnico manageriali cui si è già fatto cenno in relazione alla formazione indirizzata al personale dell'area dirigenziale.

La **digitalizzazione dei processi operativi** di un'organizzazione offre infatti l'opportunità di modificarne il modello organizzativo, consentendo una gestione diversa delle attività, più efficiente, efficace e collaborativa. Per queste ragioni, al fine di promuovere la diffusione capillare di una cultura digitale all'interno dell'amministrazione, l'INL ha aderito al Progetto "*Syllabus*", organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e previsto nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA", finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020. Il progetto è articolato nelle seguenti aree tematiche: a) Dati, informazioni e documenti informatici; b) Comunicazione e condivisione; c) Sicurezza e Servizi on-line e comprende tre livelli di padronanza informatica.

Il progetto prevede una preliminare attività di autoverifica delle competenze digitali, una fase di individuazione di corsi volti a colmare le lacune conoscitive, una fase di apprendimento on-line delle competenze. A tale progetto, rivolto a tutto il personale dell'INL di cui è stata data ampia diffusione all'interno del sito intranet, si affiancheranno i corsi appositamente dedicati alla materia contenuti nel catalogo gratuito della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, i corsi erogati dagli enti formatori convenzionati con l'Inps nell'ambito dell'Avviso "Valore PA", nonché eventuali apposite iniziative realizzate "*in house*" e dedicate alla formazione e all'aggiornamento sull'utilizzo degli applicativi in uso all'INL.

L'amministrazione intende altresì rinnovare l'adesione del personale ai corsi programmati dalla SNA in tema di lavoro agile. Tale strumento, foriero di un vero e proprio processo di *change management* a livello individuale e organizzativo, rende infatti necessaria una specifica attività di comunicazione e formazione ad ampia diffusione e a tutti i livelli in quanto determina e richiede lo sviluppo di competenze ulteriori e in parte nuove rispetto a quelle normalmente possedute da dirigenti e dipendenti. Il lavoro agile, infatti,

innovando le modalità di svolgimento delle prestazioni - orientate a una maggiore flessibilità e autonomia - e quelle di coordinamento e controllo, grazie a un maggior orientamento ai risultati, impone un affinamento anche dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, a partire da quelli inerenti alla *performance* individuale (risultati e comportamenti). Pertanto, considerato l'impatto di tale istituto sull'organizzazione complessiva dell'amministrazione, al fine di addivenire ad una formazione massiva del personale dell'amministrazione, sarà verificata la possibilità di organizzare anche *in house*, con l'utilizzo di docenti attinti dall'Albo dei Formatori, un'apposita iniziativa formativa dedicata all'argomento a rivolta a tutto il personale anche alla luce delle nuove previsioni del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

Rilievo prioritario, in ragione dell'obbligatorietà normativamente prevista, riveste la formazione in materia di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 e di tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

In conformità alle indicazioni contenute nel PTPCT dell'INL 2022-2024 adottato con D.D. n.7 del 27.01.2022, nel corso del 2022 si prevede di dare seguito alla formazione di base in materia di prevenzione della corruzione avviata negli anni precedenti, mediante avvio del personale non ancora formato o da aggiornare alle edizioni del percorso generalista "**Prevenzione e contrasto alla corruzione nella PA**" in modalità a distanza (webinar) presente nell'attuale offerta del catalogo gratuito della SNA e ai relativi seminari tematici nelle aree maggiormente esposte a rischio corruzione (whistleblowing, rotazione del personale, abuso d'ufficio, acquisizione e gestione del personale, incarichi e nomine, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, gestione dei conflitti d'interesse nei contratti pubblici, affari legali e contenzioso, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari).

Al fine di ottimizzare la formazione in materia, si prevede l'organizzazione di iniziative seminariali periodiche sulle tematiche contenute nel PTPCT le cui prescrizioni impattano trasversalmente dal punto di vista operativo sullo svolgimento di gran parte delle ordinarie attività istituzionali dell'amministrazione.

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 antincendio, 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.

Nel corso del 2022 è prevista l'attivazione di corsi di formazione e aggiornamento dei lavoratori, per gli addetti antincendio e primo soccorso sia della sede centrale di Roma sia dell'IIL e dell'ITL di Roma anche attraverso il ricorso a soggetti esterni in caso di indisponibilità da parte della SNA. Nel corso del 2022 è stata attivata la formazione generale per il personale amministrativo neoassunto.

Sarà inoltre previsto l'aggiornamento degli RSPP interni dell'INL (sede centrale e territoriali) da realizzare anche tramite SNA.

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 e alle connesse attività di controllo. Nel 2022 è stata realizzata un'apposita sessione articolata in più incontri rivolta a tutti i dirigenti e ai responsabili di processo dell'INL riguardante l'approfondimento delle modifiche al "*Regolamento recante misure tecniche e organizzative*

relative alla protezione dei dati personali” adottate con D.D. n.5 del 24 gennaio 2022. Per effetto di queste ultime, la competenza in ordine alle ipotesi di violazione dei dati personali e l’eventuale notifica al garante è stata delegata ai direttori degli Ispettorati Interregionali; pertanto, si è proceduto a predisporre specifiche sessioni formative sul tema tenute dal DPO rivolte ai dirigenti interregionali e ai loro delegati. Nel corso dell’anno sarà erogata altresì dal medesimo DPO una specifica sessione di formazione avente ad oggetto la pubblicazione degli atti del portale Trasparenza dell’INL per quanto concerne gli aspetti relativi alla protezione dei dati.

In considerazione della rilevanza e dell’obbligatorietà normativa della disciplina che impatta trasversalmente sulla quasi totalità delle attività amministrative dell’INL, la formazione del personale viene assicurata anche nella corrente annualità dal corso su *“Le regole in tema di protezione dei dati personali”* della SNA. Il fabbisogno di formazione specialistica del personale direttamente impegnato nelle attività di controllo del rispetto della normativa in materia, viene garantita tramite l’ulteriore proposta del catalogo della Scuola Nazionale denominata *“Protezione della Privacy (GDPR) e Risk assessment”* in modalità sincrona/webinar.

