



Piano Triennale della Formazione 2018-2020

Piano Triennale della Formazione 2018-2020 Ispettorato Nazionale del Lavoro.....	2
1. Contesto.....	2
1.1 Presentazione.....	2
1.2 Organizzazione.....	3
1.3 La progettazione della formazione e la rilevazione dei fabbisogni formativi.....	7
1.4 La rilevazione dei fabbisogni formativi per il triennio 2018-2020.....	9
1.5 Quadro normativo di riferimento.....	13
1.6 Attività formative programmate nel 2018.....	15
1.7 Attività formative programmate per il 2019 e il 2020.....	23
1.8 Conclusioni.....	25

Piano Triennale della Formazione 2018-2020

Ispettorato Nazionale del Lavoro

1. CONTESTO

1.1 Presentazione

Il presente documento - redatto in applicazione delle disposizioni contenute nel DPR n. 70/2013 sul *“Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”* - rappresenta l’aggiornamento del Piano Triennale della Formazione 2017-2019 (di seguito PTF) approvato dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro nel suo primo anno di attività.

Il PTF costituisce il principale strumento di programmazione e di governo della formazione del personale in cui si delineano - ai sensi dell’art. 8 comma 2 del succitato DPR - le esigenze formative dell’amministrazione e le finalità dell’attività formativa da perseguire nel successivo triennio in coerenza con le strategie individuate nei documenti di programmazione dell’attività dell’Ente e agli esiti della rilevazione dei fabbisogni formativi del personale.

A seguito della legge n.183/2004 recante *“Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”* (c.d. *Jobs Act*) e del conseguente riordino del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto attuativo n.149 del 14 settembre 2015, è stato istituito l’Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL), che ha integrato in un unico soggetto i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell’Inps e dell’Inail, con il preciso scopo di razionalizzare e semplificare l’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

L’INL, ai sensi dell’art. 8 legge n. 300/1999, è un’agenzia con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il quale, con apposita convenzione stipulata con il direttore dell’Agenzia, ne definisce gli obiettivi (art.2, comma 1 del D. Lgs n.149/2015) che monitora periodicamente insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie; è sottoposto al controllo successivo di legittimità e di regolarità da parte della Corte dei Conti.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017 giusta decreto ministeriale 28 dicembre 2016 registrato alla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017 al n.236, svolge, ai sensi dell’art. 1 del decreto legislativo n.

149/2015, le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando, coordinando ed esercitando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa.

Per queste attività si avvale del personale ispettivo già in forza presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali transitato nei ruoli dell'INL e del personale ispettivo di INPS e INAIL collocato in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti.

Nell'ambito delle funzioni di vigilanza, l'Agenzia esercita altresì, nei limiti previsti per il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il controllo sul rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e gestisce il contenzioso conseguente i provvedimenti ispettivi adottati in ambito giuslavoristico e di legislazione sociale.

A tal fine si avvale, in attività aderenti al relativo profilo professionale, anche del personale dell'Arma dei carabinieri, in considerazione delle sue specifiche peculiarità operative.

L'INL presidia le ulteriori funzioni già esercitate dagli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali oggi in capo alle articolazioni territoriali della nuova Agenzia - come ad esempio quelle inerenti la materia della mediazione nelle controversie di lavoro - che assumono rilievo ai fini della redazione del presente piano.

In linea con quanto previsto dall'atto di indirizzo per il triennio 2017-2019, l'I.N.L. continuerà a fornire anche per l'anno 2018 il necessario supporto alle strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine di assicurare la piena continuità ed il buon andamento dell'azione amministrativa per tutte le competenze non rimesse all'Agenzia e rimaste in capo al Dicastero, come quelle in materia di interpello ex art. 9 d.lgs. 124/2004, di certificazione dei contratti di lavoro, di rappresentanza e rappresentatività sindacale, di monitoraggio della contrattazione collettiva e a garantire lo svolgimento di verifiche tecniche e amministrativo-contabili e la rappresentanza del Governo italiano in organismi internazionali nelle materie di competenza, assicurando - anche per il tramite dei competenti uffici centrali dell'Ispettorato - quelle necessarie al corretto svolgimento delle attività di competenza delle strutture ministeriali in materia di lavoro, formazione professionale, previdenza e politiche sociali.

1.2 Organizzazione

Il D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 disegna l'organizzazione dell'I.N.L. che risulta articolata in una struttura centrale composta da un Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e due Direzioni centrali (Direzione Centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione Centrale risorse umane, bilancio e affari generali), ed in una struttura territoriale composta da quattro Ispettorati interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati

territoriali del lavoro. Gli uffici territoriali si configurano come centri di costo ma non hanno autonomia di spesa; in altri termini ogni procedura di spesa - afferente al funzionamento della sede - deve essere previamente autorizzata dalla struttura centrale.

Di seguito le sedi territoriali in cui è articolato l'INL:

IIL MILANO	IIL NAPOLI	IIL ROMA	IIL VENEZIA
ITL AOSTA	ITL AVELLINO	ITL AREZZO	ITL ANCONA
ITL ASTI-ALESSANDRIA	ITL BARI	ITL CAGLIARI-ORISTANO	ITL ASCOLI PICENO
ITL BERGAMO	ITL BENEVENTO	ITL CHIETI-PESCARA	ITL BELLUNO
ITL BIELLA-VERCELLI	ITL BRINDISI	ITL FIRENZE	ITL BOLOGNA
ITL BRESCIA	ITL CAMPOBASSO-ISERNIA	ITL FROSINONE	ITL FERRARA-ROVIGO
ITL COMO-LECCO	ITL CASERTA	ITL GROSSETO	ITL MACERATA
ITL CREMONA	ITL CATANZARO	ITL L'AQUILA	ITL MODENA
ITL CUNEO	ITL COSENZA	ITL LATINA	ITL PADOVA
ITL GENOVA	ITL CROTONE	ITL LIVORNO-PISA	ITL PARMA-REGGIO EMILIA
ITL IMPERIA	ITL FOGGIA	ITL LUCCA-MASSA CARRARA	ITL PESARO-URBINO
ITL LA SPEZIA	ITL LECCE	ITL NUORO	ITL PIACENZA
ITL MANTOVA	ITL NAPOLI	ITL PERUGIA	ITL RAVENNA-FORLI' CESENA
ITL MILANO-LODI	ITL POTENZA-MATERA	ITL PRATO-PISTOIA	ITL RIMINI
ITL NOVARA-VERBANIA	ITL REGGIO CALABRIA	ITL ROMA	ITL TREVISO
ITL PAVIA	ITL SALERNO	ITL SASSARI	ITL TRIESTE-GORIZIA
ITL SAVONA	ITL TARANTO	ITL SIENA	ITL UDINE-PORDENONE
ITL SONDRIO	ITL VIBO VALENTIA	ITL TERAMO	ITL VENEZIA
ITL TORINO		ITL TERNI-RIETI	ITL VERONA
ITL VARESE		ITL VITERBO	ITL VICENZA

Presso la sede centrale sono ubicati gli organi dell'I.N.L.: il Direttore, il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori.

La nomina del Direttore dell'Agenzia (denominato Capo dell'Ispettorato) è avvenuta con DPR 30 novembre 2015, mentre con DDMM del 14 giugno e del 29 luglio 2016 sono stati nominati, rispettivamente, i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio dei revisori.

Infine, con DM 9 agosto 2016 sono stati individuati i membri del Comitato operativo presieduto, ai sensi dell'art.12 del D. Lgs. n. 149/2015, dal Direttore dell'Agenzia e composto da tre membri rispettivamente in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL. Il Comitato ha la funzione di coadiuvare il Direttore generale in riferimento alla programmazione e al coordinamento dell'attività di vigilanza e per un periodo massimo di tre anni.

Con Decreto Direttoriale n. 7 del 15 dicembre 2016, il Direttore dell'Agenzia, in base a quanto previsto dal richiamato D.P.C.M. 23 febbraio 2016, ha adottato il provvedimento di organizzazione interno con il quale ha ripartito le competenze tra le unità organizzative denominate "uffici" di livello dirigenziale non generale delle due Direzioni centrali (Direzioni Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso e Direzione Centrale Risorse Umane, Bilancio e Affari Generali), definendo altresì i compiti dell'Ufficio di Staff posto alle sue dirette dipendenze.

La tabella sottostante rappresenta la dotazione organica dell'INL per aree di inquadramento stabilita originariamente dall'art. 9 del DPCM del 23 febbraio 2016 in 6.046 unità, rideterminata in 5.967 unità dal D.D. n.22 del 4 settembre 2017 (adottato in applicazione dell'art.9 comma 4 del regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ispettorato), e, tenuto conto del personale trasferito nei ruoli

dell'INL con i decreti del MLPS di concerto col MEF del 28 dicembre 2016 e del 1 agosto 2017 e delle cessazioni intervenute alla data del 31 dicembre 2017, individuato in 5.474 unità, come da fonti fornite dalla competente Direzione Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in ragione del regime di avvalimento.

	Pianta organica INL DPCM 23.02.2016	Pianta organica INL D.D. 22 settembre 2017	Personale INL al 31.12.2017
Dirigenti I^ fascia	2	2	2
Dirigenti II^ fascia	88	88	63
Area III^	3648	3628	3337
Area II^	2278	2223	2052
Area I^	30	26	20
	6046	5967	5474

Nella sottostante tabella vengono invece rappresentati ai soli fini dell'elaborazione del piano della formazione per i quali assumono estrema rilevanza - e non invece per l'individuazione della complessiva dotazione organica - i profili professionali di inquadramento del personale in *servizio effettivo* presso le sedi territoriali e centrali dell'INL alla data del 30 giugno 2018, ricavati all'esito di un'indagine ricognitiva effettuata dall'Ufficio II che ha interpellato direttamente le sedi periferiche dell'INL. Nel conteggio, in considerazione dell'arco temporale in cui si deve articolare il PTF, si è tenuto conto anche del personale in congedo o aspettativa per vari motivi, del personale *comandato in* con esclusione di quello *comandato out*: sono stati inseriti nel campo riservato all'amministrazione centrale anche i dipendenti che - seppure trasferiti dal 1 gennaio 2017 all'INL con il DM 28 dicembre 2016 - ancora prestano servizio presso le strutture del Ministero, in virtù della cosiddetta fase di "avvalimento" di cui all'articolo 24, comma 1, del DPCM 28 febbraio 2016.

Distribuzione numerica dei profili in funzione degli adempimenti formativi all'interno dei 5 poli della formazione alla data del 30 giugno 2018:

PROFILO PROFESSIONALE	AC	MILANO	VENEZIA	ROMA	NAPOLI	Totale complessivo
Ausiliario	0	4	6	7	3	20
Assistente amministrativo gestionale	27	286	253	444	566	1576
Assistente informatico	0	2	0	1	2	5
Operatore amministrativo gestionale	5	97	85	113	95	395
Comandato da altra amministrazione area II^	0	1	1	0	5	7
Funzionario area amm.va e giuridico contenzioso	18	73	53	100	127	371
Funzionario area Informatica	0	24	20	26	33	103
Funzionario area socio statistico economica	1	0	0	2	11	14
Ispettore del lavoro	78	567	560	711	602	2.518
Ispettore tecnico	10	46	33	82	92	263
Comandato da altra amministrazione area III^	2	11	1	0	1	15
Dirigente I	2	0	0	0	0	2
Dirigente II	7	11	17	18	11	64
Totale complessivo	150	1122	1029	1504	1548	5353

L'organizzazione dell'Ente non risulta ancora pienamente attuata poiché, come sopra accennato, nonostante la copertura totale dei posti dirigenziali di I^ e la definizione entro il 31 dicembre 2017 della quasi totalità delle procedure per la copertura dei posti dirigenziali di II^ fascia relativi agli uffici centrali e territoriali dell'Ispettorato, non si è data invece piena attuazione al trasferimento del restante personale destinato alle direzioni centrali dell'Ispettorato - quantificato alla data del 30 giugno 2018 in 38 unità - tuttora nella disponibilità del Ministero del Lavoro dovendosi assicurare - così come stabilito nella convenzione siglata tra Ministero del Lavoro e Ispettorato in data 28 agosto 2017 - da una parte la "continuità dell'azione amministrativa" del Ministero e dall'altra parte l'"avalimento" da parte dell'Ispettorato delle strutture ministeriali. Inoltre, in attesa dell'assunzione di ulteriori dirigenti di ruolo, la copertura della gran parte dei posti vacanti è stata garantita attraverso incarichi "ad interim" (n. 17 presso gli uffici territoriali) o delega di firma (n.3 presso gli uffici territoriali) e la gestione di n.3 degli Uffici centrali è tuttora ricondotta alla diretta responsabilità del titolare della Struttura di appartenenza.

A tutt'oggi sono passati sotto il pieno controllo delle strutture centrali dell'Agenzia i seguenti procedimenti e processi:

- Gestione del personale e del relativo contenzioso con riferimento a procedure di distacco e alla formazione;
- Contenzioso del personale;
- Ufficio procedimenti disciplinari;
- Obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza in relazione alle attività non realizzate dal MLPS in regime di avalimento e comunque con esclusione della gestione delle piattaforme informatiche a ciò funzionali, tutt'ora gestite dalla competente Direzione Generale del Ministero.

Risultano di contro ancora affidati “in regime di avvalimento” alle strutture ministeriali le istruttorie degli atti afferenti a:

- Affidamenti di servizi e forniture con riferimento alle dotazioni informatiche;
- Gestione piattaforme informatiche in uso all’INL ivi comprese quelle afferenti la pubblicazione degli atti ai fini della Trasparenza e l’aggiornamento e l’implementazione del sito web istituzionale;

Allo stato attuale il Ministero del Lavoro, nonostante sia stato sollecitato dall’INL mediante trasmissione di un’apposita proposta negli ultimi mesi del 2017, non ha ancora provveduto a rideterminare gli obiettivi attribuiti al direttore dell’Ispettorato non essendosi ancora proceduto all’aggiornamento annuale della convenzione stipulata in data 27 agosto 2017 ai sensi dell’articolo 2, comma 1 del D.Lgs 14 settembre 2015, n.149, per il periodo temporale 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2020, che individua:

- gli obiettivi strategici che l’Ispettorato deve perseguire nel triennio;
- i risultati attesi nel medesimo arco temporale;
- il sistema di verifica dei risultati di gestione;
- le strategie da porre in essere per il miglioramento delle attività demandate all’Ispettorato;
- le modalità di trasmissione al Ministero delle informazioni relative all’organizzazione dell’Ispettorato, nonché ai processi e all’uso delle risorse da parte dell’Agenzia;
- le risorse finanziarie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Questa circostanza rende il presente documento, se pur denso di prospettiva e di contenuti, inevitabilmente provvisorio e soggetto a successive integrazioni e modifiche, anche in corso d’anno.

1.3 La progettazione della formazione e la rilevazione dei fabbisogni formativi dell’INL

In adempimento degli obblighi previsti dal DPR n. 70 del 2013, anche per l’aggiornamento del presente Piano Triennale si è proceduto ad una ricognizione preliminare dei fabbisogni rivolta a tutti gli uffici centrali e territoriali al fine di intercettare le priorità formative del personale ed intervenire con una pianificazione in grado di accompagnare la fase del cambiamento organizzativo ed operativo per il miglioramento della performance individuale ed organizzativa dell’Agenzia.

L’indagine *de qua* - funzionale ad una programmazione pluriennale quanto più coerente con le esigenze e gli obiettivi strategici dell’INL - è stata avviata nel mese di Aprile dall’Ufficio II della Direzione Centrale Risorse Umane e si è svolta in stretta sinergia e coordinamento sia con la Direzione Centrale Vigilanza, Affari legali e contenzioso - deputata, ai sensi del D.D. n. 7 del 15 dicembre 2016 del Capo dell’Ispettorato, alla promozione e alla cura della formazione e dell’aggiornamento del personale ispettivo

ivi compresi gli ispettori dell'INPS e dell'INAIL e dell'Arma dei Carabinieri e del personale adibito alla attività di contenzioso - sia in collaborazione e in confronto diretto con i responsabili dei 4 poli di livello interregionale che verranno progressivamente istituiti nel corso del triennio per l'aggiornamento permanente del personale al fine di accompagnare il processo di cambiamento ed assicurare la condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte di tutto il personale.

In un contesto che esige la programmazione di una formazione capillare e costante nei confronti dei circa 5.500 dipendenti distribuiti su 78 uffici territoriali con diverse qualifiche all'interno di tre diverse aree, i suddetti 4 poli costituiranno la rete operativa dei referenti nell'ambito della formazione; questi ultimi infatti, quali migliori percettori dei fabbisogni formativi nei rispettivi contesti ambientali, possono fornire a livello territoriale ed in coordinamento con le strutture centrali dell'INL, un apporto informativo determinante nella fase dell'individuazione delle aree strategiche all'interno delle quali effettuare la programmazione dell'attività formativa contribuendo a progettare interventi mirati e mettendo a sistema un ciclo continuo di gestione della formazione a favore del personale, dalla fase dell'analisi dei fabbisogni alla programmazione e realizzazione delle iniziative: il tutto all'interno di un percorso volto alla diffusione di una cultura della formazione orientata non solo alla valorizzazione delle competenze già possedute in relazione ai compiti svolti, ma anche allo sviluppo di nuove professionalità in funzione dell'assunzione di nuovi ruoli più rispondenti agli obiettivi da raggiungere e alle responsabilità da gestire in funzione della nuova natura di Ente Pubblico non economico assunta dall'INL.

D'altronde, alla luce del processo di trasformazione ed innovazione in atto, si rende quanto mai necessaria la valorizzazione del capitale umano in forza all'Ispettorato. In tale prospettiva la formazione rappresenta non solo una leva strategica indispensabile per la riqualificazione delle competenze interne ma anche per fornire risposte sempre più efficaci all'utenza, offrendo al contempo una spinta motivazionale al personale che vede in essa l'occasione di un arricchimento professionale ed anche umano.

In coerenza con tali valutazioni, il bilancio 2018 ha previsto un rilevante stanziamento per il finanziamento degli interventi formativi rivolti a tutto il personale appartenente ai differenti profili ispettivo, amministrativo ed informatico per il rafforzamento delle competenze connesse alle attività effettivamente svolte.

Al fine di offrire una risposta più efficace in grado di assecondare i fabbisogni del personale e le esigenze dell'amministrazione, la formazione sarà erogata con modalità alternative a quella c.d. "a cascata" ed articolata mediante proposte differenziate sulla base di specifiche tematiche ritenute strategiche per l'efficientamento funzionale degli uffici e del personale.

Per garantire il coinvolgimento del più alto numero di dipendenti - la maggior parte dei quali in servizio presso sedi dislocate su tutto il territorio nazionale - ed in un'ottica di ottimizzazione delle risorse

destinate nel bilancio dell'INL alla formazione, risulterà essenziale già a partire già dal 2018 e nel corso del triennio il ricorso all'utilizzo di sistemi alternativi di erogazione delle iniziative formative rispetto a quelli classici svolti in aula, attraverso strumenti di partecipazione a distanza tra i quali principalmente *l'e-learning*, il *webinar*, la trasmissione *in streaming* (con possibilità di interloquire in aula tramite *skype* o *e-mail*) che la SNA - deputata istituzionalmente alla formazione del personale alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni - sta progressivamente implementando all'interno della propria offerta a catalogo. In futuro si potrà prevedere la creazione di una piattaforma informatica *in house* da utilizzare per formare ed aggiornare il personale sulle tematiche ritenute più rilevanti.

Fondamentale in questo percorso di crescita, sarà soprattutto la messa a disposizione dell'intero sistema di una base dati che permetta di comparare in tempo reale le competenze possedute dal personale - con particolare riferimento all'esperienza professionale, ai titoli culturali e di studio posseduti ed ai percorsi formativi seguiti - con le esigenze delle singole strutture di servizio, in funzione degli obiettivi assegnati e dei processi di innovazione e di consolidamento in atto all'interno dell'Agenzia.

1.4 La rilevazione dei fabbisogni formativi per il Triennio 2018-2020

Nelle more della realizzazione di una piattaforma informatica in grado di assicurare una rilevazione quanto più aderente alle esigenze dei singoli uffici attraverso l'utilizzo di un apposito *format* (che individui le competenze da implementare, il personale destinatario dell'intervento, gli obiettivi formativi attesi, le modalità preferite di erogazione ed i periodi di fruizione delle attività corsuali), si rappresenta che - tenuto conto del mandato istituzionale dell'INL e delle funzioni al medesimo assegnate dall'art. 2 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 149 - l'analisi dei fabbisogni a fini programmatori ha inteso dare rilievo, attraverso l'utilizzo di schede sintetiche suddivise per aree (dirigenziali e funzionali), sia alle tematiche trasversali di supporto alla gestione amministrativa nel suo complesso, sia ed in special modo, a quelle rivolte al personale impegnato nell'attività di vigilanza, rappresentando quest'ultima il *core business* attraverso cui si realizza il mandato istituzionale ovvero la *mission* dell'INL.

In relazione alle specifiche esigenze del personale ispettivo verranno pertanto realizzate apposite iniziative anche col supporto degli Istituti previdenziali ed assicurativi mediante lezioni condotte in aula e *in training on the job*, già sperimentate nel corso del 2017 e rivelatesi maggiormente rispondenti al bisogno organizzativo di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa.

Il presente Piano della Formazione in un'ottica triennale, è stato elaborato sulla base delle esigenze formative espresse dagli uffici centrali e territoriali dell'INL ed in coerenza con il sistema di programmazione dell'Agenzia e degli obiettivi contenuti nei documenti di seguito elencati:

- Atto di indirizzo del Ministro relativo al triennio 2018-2020 del 24 ottobre 2017;
- Convenzione stipulata tra il Direttore dell'INL e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativa al triennio 2017-2019;
- Piano Triennale della Performance 2018-2020 approvato con D.D. del Capo dell'Ispettorato n.2 del 31 gennaio 2018;
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPCT) adottato con Delibera del C.d.A. n.1 del 30.01.2018;
- Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità del MLPS 2017-2019;

I successivi Piani triennali, da presentarsi a scorrimento entro il 30 giugno di ogni anno, potranno prevedere modifiche ed integrazioni al presente documento sia in ragione delle indicazioni strategiche provenienti dagli Organi di vertice che per effetto dell'introduzione di nuove disposizioni normative.

Di seguito l'esito sintetico, distinto per IIL e quindi per regione, dell'interesse espresso in ordine alle varie aree tematiche proposte per l'Area dirigenziale:

AREE TEMATICHE 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	ROMAGNA	FRIULI VENEZIA GIULIA	MARCHE	VENETO	ABRUZZO	LAZIO	SARDEGNA	TOSCANA	UMBRIA	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE
Progettazione e governo dei processi organizzativi	3	1	3	n.p.	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2
Project Management nella PA	1	1	1	n.p.	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2
Cambiamento organizzativo nella PA	2	2	2	n.p.	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1
Lavoro agile/Smart-working	3	1	1	n.p.	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
Valorizzazione benessere lavorativo	3	1	2	n.p.	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3
Le nuove regole del lavoro pubblico	3	3	3	n.p.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Valutazione delle performance	2	3	3	n.p.	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3
Anticorruzione, etica, trasparenza amministrativa	3	1	2	n.p.	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3
Codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel p.i.	3	2	1	n.p.	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2
Gestione delle relazioni sindacali nelle PPAA	3	2	3	n.p.	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2
Trasformazione digitale	3	2	2	n.p.	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2
Le regole in tema di protezione dei dati personali	2	2	1	n.p.	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Le responsabilità amministrativo-contabili	3	3	3	n.p.	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	3	2	2	n.p.	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2

E per le aree funzionali:

AREE TEMATICHE livello di interesse rilevato (1=basso; 2=medio; 3=alto)	IIL MILANO				IIL VENEZIA				IIL ROMA				IIL NAPOLI					
	L O M B A R D I A	L I G U R I A	P I E M O N T E	D V A L O 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
Gestione del personale e la nuova disciplina del lavoro pubblico (d.lgs. 75/2017)	2	3	3	n.p.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1
Trattamento giuridico e previdenziale del personale della PA	2	3	3	n.p.	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
Contabilità SICOGE Enti	3	3	3	n.p.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
Lavoro agile Smart Working	3	1	3	n.p.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2
Procedimento amministrativo	2	2	3	n.p.	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
Gestione del contenzioso nelle PA	2	3	3	n.p.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
Codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel p.i.	3	2	3	n.p.	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	3	3	2	n.p.	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
Trasparenza, accesso civico generalizzato	3	2	2	n.p.	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1
Anticorruzione	1	2	3	n.p.	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
Appalti e contratti pubblici	2	3	3	n.p.	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	2	2	2	n.p.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
Gestione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	3	n.p.	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2
Comunicazione pubblica	1	1	2	n.p.	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2
Il nuovo modello organizzativo per processi	2	2	2	n.p.	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2
Formazione in materia di vigilanza, previdenziale, assicurativa	3	3	3	n.p.	3	3	3	3	3	3	3	3	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	n.p.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Informatica	3	2	3	n.p.	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
Trasformazione digitale	2	2	2	n.p.	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3

Nelle tabelle sono evidenziate le aree tematiche che a livello di polo formativo interregionale, come media, sono state rilevate di maggior interesse: in alcuni casi l'interesse è comune a tutte le regioni, mentre in altri casi è evidentemente espressione di un fabbisogno di carattere più territoriale.

Nell'arco del triennio 2018-2020 sarà previsto lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione in recepimento sia delle risultanze della rilevazione dei fabbisogni espressi dal personale sia, in egual misura, degli obiettivi indicati negli atti di programmazione strategica ed operativa sopra individuati che delineano le esigenze dell'Amministrazione.

Di seguito i principali settori di intervento formativo per la qualificazione del personale di area dirigenziale e delle aree funzionali costituenti le linee guida della programmazione dell'INL per il triennio 2018-2020:

Formazione Macro Area Vigilanza

- *Formazione in materia giuslavoristica;*
- *Formazione in materia previdenziale e assicurativa;*
- *Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio (D.Lgs. n.149/2015);*
- *Gestione dei conflitti in ambito ispettivo;*
- *Formazione del personale ispettivo tecnico;*
- *Formazione in materia di autotrasporto;*
- *Formazione per militari CC Tutela del Lavoro;*
- *Formazione per revisori di cooperative;*
- *Formazione del personale ispettivo in materia fiscale ad opera della Guardia di Finanza;*

Formazione su materie obbligatorie:

- *Anticorruzione e trasparenza (PTPC INL 2018-2020);*
- *Risk management e internal auditing;*
- *Nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali (Reg. Europeo n.206/79);*
- *Tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

Formazione su tematiche trasversali:

- *Amministrazione digitale e dematerializzazione;*
- *Appalti pubblici e contratti;*
- *Nuovo sistema di contabilità (Sicoge Enti);*
- *Smart-working, benessere organizzativo, pari opportunità;*
- *Formazione sui nuovi modelli di organizzazione e gestione per processi;*
- *Gestione del contenzioso e procedimenti amministrativi;*
- *La nuova disciplina del lavoro pubblico;*
- *Trattamento giuridico e previdenziale del personale;*
- *Trasformazione digitale;*
- *Comunicazione pubblica: diffusione della mission dell'INL a livello territoriale;*
- *Formazione linguistico e informatica*

1.5 Quadro normativo di riferimento

Per ognuna delle aree tematiche sopra emarginate, sono stati individuati i percorsi formativi che verranno di seguito illustrati e che si prevede di attuare nell'arco temporale di riferimento del presente Piano (2018-2020), prevalentemente - seppur non esclusivamente - tramite l'offerta formativa della SNA.

In base all'articolo 1 del DPR 16 aprile 2013, n.70, *Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione*, 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, come sopra già ricordata) per la formazione del proprio personale.

Il successivo articolo 8, relativo alla programmazione della formazione dei dirigenti e dei funzionari, prevede che la programmazione della formazione sia ispirata al criterio generale dell'effettiva corrispondenza tra le esigenze formative delle amministrazioni e l'offerta formativa del Sistema unico, al fine di garantire un utilizzo razionale delle risorse.

L'articolo 10 prevede che i corsi e le attività inserite nel Programma triennale della SNA destinati alle amministrazioni statali anche a ordinamento autonomo e agli enti pubblici non economici non comportano, di regola, costi a carico di tali amministrazioni ed enti.

In realtà, a seguito dell'accreditamento dell'Ispettorato presso SNA effettuato nel 2017, è emerso che la Scuola prevede a carico degli enti pubblici non economici un costo diretto per ogni singolo partecipante ai corsi a catalogo: costi contenuti rispetto al mercato della formazione, ma comunque oneri ai quali, come già detto, non deve e non ha mai dovuto far fronte il Ministero.

A seguito di una stretta interlocuzione con la Scuola in via eccezionale tenuto conto della fase di avvalimento da parte del Ministero che, come sopra descritto, caratterizza anche per l'annualità corrente l'attività dell'INL ed in attesa della sua piena operatività ed autonomia, la Scuola ha deciso di mantenere sino al termine dell'avvalimento stabilito alla data del 31 dicembre 2018, il medesimo *status* riconosciuto al Ministero, con erogazione gratuita dei corsi.

Questo consentirà anche per tutto il 2018 di allargare senza oneri aggiuntivi la partecipazione alle iniziative della Scuola, oltre che ai dirigenti, anche a tutti i funzionari riservando in particolare a questi ultimi - per ragioni legate alla necessità di assicurare il contenimento dei costi in specie di quelli legati al trasferimento presso le sedi di svolgimento dei corsi della Scuola di Roma e Caserta - la possibilità di aderire alle iniziative formative a distanza presenti nell'offerta a catalogo della SNA principalmente in *e-learning* ed in *webinar* laddove disponibili.

A partire quindi dal 2019, l'impossibilità di attingere alla sopra indicata tipologia di offerta gratuita

della SNA, comporterà l'esigenza di verificare soluzioni alternative fermo restando la possibilità di addivenire alla stipula di convenzioni onerose con la Scuola per l'attivazione di apposite iniziative formative coerenti con la programmazione e le esigenze espresse dal personale e compatibilmente con le risorse a disposizione.

In tal senso è opportuno evidenziare fin da ora che l'articolo 11 del citato DPR 16 aprile 2013, n.70, nel ribadire che le attività di formazione di amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e di enti pubblici non economici sono prioritariamente svolte tramite le Scuole rientranti nel Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica, prevede che esse possano rivolgersi direttamente, previo nulla osta del Comitato SNA, a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico soltanto qualora l'esigenza formativa specifica non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma triennale SNA e l'offerta del soggetto esterno risulti più conveniente e vantaggiosa delle attività di formazione con oneri a carico degli enti richiedenti inserite nella medesima programmazione triennale.

Pertanto, le esigenze formative del personale dell'INL saranno soddisfatte, come previsto dalla normativa vigente, attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ovvero, qualora si tratti di corsi non attivati o non attivabili dalla SNA, attraverso l'utilizzo di formatori interni o esterni (soprattutto per la formazione in materie afferenti la macro area "vigilanza" destinate al personale ispettivo), o tramite ricorso al mercato, nel rispetto della vigente disciplina normativa del codice degli appalti, attingendo alle risorse disponibili nei relativi stanziamenti di spesa.

Si prevede infatti l'introduzione - accanto a quelle tradizionali - di nuove modalità di erogazione della formazione ricorrendo a docenti scelti tra il personale interno all'INL (dirigenti e funzionari) già qualificati ed in possesso delle competenze utili all'effettuazione della formazione, con tassativa esclusione di quel c.d. "a cascata" realizzata in passato da personale formato con appositi corsi per il successivo trasferimento del patrimonio conoscitivo acquisito in quella sede al personale degli uffici territoriali.

A tal fine verrà istituito un apposito elenco di formatori che sarà costituito all'esito di una specifica procedura selettiva sulla base di criteri predeterminati. In attesa della sua redazione, considerata l'urgenza di attivare le iniziative formative del 2018, l'amministrazione per le docenze si avvarrà di personale con qualifica dirigenziale e del personale che ha sviluppato nel corso del 2016-2017 i percorsi formativi in favore del personale ispettivo di INPS e INAIL.

L'Amministrazione intende approfondire il massimo impegno per garantire nel corso del triennio la formazione di tutto il personale dell'INL attraverso l'attivazione di iniziative mirate e collegate alle attività effettivamente svolte, al fine di promuovere il processo di accrescimento delle competenze possedute con il coinvolgimento di circa 1/3 del totale delle unità individuate in ciascuna delle annualità di riferimento.

Si cercherà pertanto, in un'ottica di risparmio e per favorire la partecipazione del maggior numero di personale, di promuovere il ricorso a sistemi di formazione cc.dd. "a distanza" come l'*e-learning*, il *web-seminar*, la *webconference* o il collegamento tramite *skype*.

Con riferimento all'INL, per l'esercizio finanziario 2018, l'ammontare delle risorse destinate alla formazione risulta pari ad € 1.000.000,00 di cui una metà destinata alle attività formative di pertinenza della Direzione Centrale Vigilanza ed il restante 50% a quelle di supporto alla gestione amministrativa riconducibili alla Direzione Centrale Risorse Umane, Bilancio e Affari Generali.

1.6 Attività formative programmate nel corso del 2018

Assoluta centralità verrà data nel corso del triennio alle attività di formazione specialistica rivolta al capitale umano a vario titolo destinato alle funzioni che definiscono la *mission* dell'INL: personale di vigilanza (ordinario e tecnico) ivi compresi gli ispettori dell'Inps e dell'Inail e del comando carabinieri per la tutela del lavoro e verrà organizzata dalla Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell'INL che - come previsto dal DD n.7 del 15 dicembre 2016 del Capo dell'Ispettorato - deve curare e promuovere l'aggiornamento delle specifiche sopra indicate figure professionali in coordinamento con i 4 poli della formazione di livello interregionale e con la Direzione Centrale delle Risorse Umane.

In relazione alle esigenze formative individuate nel Piano della Formazione 2018/2020, la **Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso**, ha quindi previsto per il triennio di riferimento la realizzazione di specifiche iniziative formative.

Con riferimento all'attività formativa destinata al **personale ispettivo dell'Arma dei Carabinieri**, operante presso le sedi dell'INL, nel 2018, si è svolto a Roma presso la "Scuola Allievi Carabinieri Roma", il 67° Corso di legislazione sociale dal 15 gennaio al 23 marzo.

Le lezioni sono state tenute dai funzionari dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e da personale del Comando Carabinieri per la Tutela del lavoro e da esperti del settore. A conclusione del corso, dopo il superamento di una prova intermedia con test a risposta multipla e di un esame orale finale, n. 36 militari dell'Arma (16 dei quali destinati agli Uffici della Regione autonoma siciliana), hanno conseguito la specializzazione nella materia della legislazione sociale e sono stati pertanto destinati allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul territorio. Nel biennio 2019/2020 si prevedere, inoltre, la realizzazione di nuovi corsi destinati a circa 80 ulteriori unità (40 per ciascuna annualità), anche in considerazione dell'elevato *turn over* del personale militare assegnato a tale comparto speciale.

Nel corso del corrente anno, si è svolta l'iniziativa formativa "**La gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo**", inserita nel Progetto Valore P.A. 2017 della Direzione Centrale Credito e Welfare INPS attivata presso le sedi di Torino, Venezia, Napoli, L'Aquila, Milano, Genova, Ancona, Bologna, Roma, Firenze, Bari, Catanzaro con il coinvolgimento di 552 ispettori.

In analogia alle precedenti edizioni 2015, 2016 e 2017 la Direzione Centrale vigilanza ha coordinato a livello nazionale l'adesione, da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro con sede nei capoluoghi di

Regione, al medesimo Bando INPS Valore PA per l'anno 2018 al fine di estendere gradualmente la stessa formazione sulla tematica della gestione del conflitto a tutto il personale ispettivo in un'ottica di uniformità e di pari opportunità. Si conferma infatti l'efficacia del corso volto all'approfondimento della tematica del clima conflittuale che può verificarsi in occasione dello svolgimento delle funzioni ispettive, al fine di consentire al personale di prevenire e fronteggiare in maniera consapevole eventuali condotte intimidatorie e aggressive da parte dei destinatari dei controlli.

Nell'ambito dell'attività formativa mirata alla **omogeneizzazione delle competenze connesse allo svolgimento delle funzioni ispettive in ambito lavoristico, previdenziale e assicurativo**, è in fase di prosecuzione l'aggiornamento del personale ispettivo di ruolo dell'INL in materia di vigilanza previdenziale ed assicurativa, avviato nel 2017 con il coinvolgimento delle prime 346 unità.

Inoltre, nel triennio proseguirà l'attività di aggiornamento di tutto il personale ispettivo degli Istituti gestita dagli Ispettorati Interregionali del Lavoro, quali sedi dei quattro poli formativi dell'INL. Tale formazione relativa ai nuovi poteri e alle nuove funzioni dagli stessi acquisite a seguito della costituzione dell'Agenzia prevedrà un *focus* specifico anche sull'istituto della diffida accertativa.

Nel periodo di riferimento 2018-2020 la Direzione Centrale Vigilanza provvederà all'attivazione di corsi di formazione rivolti al **personale assegnato all'area tecnica** in forza presso gli uffici territoriali. Il numero dei soggetti che dovrà essere coinvolto è pari a n. 70/80 unità. In considerazione del numero dei soggetti interessati, l'iniziativa formativa verrà organizzata in almeno due edizioni, l'una rivolta al personale del Centro e del Sud - da tenersi preferibilmente a Roma - e l'altra rivolta al personale del Nord ovest e del Nord est - da effettuare preferibilmente a Bologna o a Milano, con la partecipazione di docenti sia interni che esterni.

Sono stati pianificati e si realizzeranno, nel corso del 2018, percorsi di formazione rivolti al personale assegnato all'**Area del contenzioso** in forza presso gli Uffici territoriali in materia di **rappresentanza e difesa in giudizio alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 9 del D. Lgs. n. 149/2015**. Il numero dei soggetti coinvolti sarà di circa n. 106 unità di cui 96 con funzioni di Responsabile dell'ufficio contenzioso e 10 funzionari assegnati all'area contenzioso, individuati dal dirigente tra quelli impegnati in maniera prevalente nell'attività di rappresentanza e difesa in giudizio e appartenenti agli uffici di ITL Roma, Milano-Lodi sede Milano, Torino, Napoli, Salerno, Bologna, Bari, Taranto, Reggio Calabria, Cosenza.

L'iniziativa formativa verrà organizzata in almeno due edizioni, l'una rivolta al personale del Centro e del Sud - da tenersi preferibilmente a Roma - e l'altra rivolta al personale del Nord ovest e del Nord est - da tenersi preferibilmente a Bologna/Roma. La formazione sarà articolata in due giorni e mezzo in aula con la partecipazione di docenti esterni (due avvocati INPS e/o Giudici del lavoro) affiancati da personale interno.

Nel 2018, inoltre, subordinatamente alla soluzione da parte del Ministero di Giustizia delle problematiche connesse all'effettivo avvio del **processo civile telematico** per questa Amministrazione, dovrà

essere effettuata la formazione per l'utilizzo del programma di accesso ai servizi del processo civile telematico per circa n. 96 Responsabili dell'Area Contenzioso. La docenza impegnerà il personale interessato per una sola giornata per la durata di circa 5 ore e verrà curata, senza oneri ulteriori, dalla Società appaltatrice dei Servizi presso le n. 4 sedi delle Ispettorati interregionali previa verifica della disponibilità di una sala adeguata. In proposito si evidenzia che il personale interessato, per ciascun IIL è pari circa a n. 20/25 unità.

Nell'ambito dell'attuazione di una rete di assistenza ed informazione degli utenti del **programma Tis-Web** per la vigilanza nel **settore autotrasporto** è previsto per l'anno 2018 un aggiornamento di circa 100 unità di personale ispettivo - scelte dagli Ispettorati interregionali in base alle capacità individuali ed alla provata esperienza ispettiva nel settore dell'autotrasporto - per efficientare l'utilizzo in ciascun ufficio territoriale dell'applicativo *Tis-Web*. L'attività prevista consiste in sessioni formative (presso ogni Ispettorato interregionale del Lavoro), per un numero minimo di quattro giornate e, ove necessario, fino ad un massimo di sei, consistenti ciascuna in un incontro della durata di circa 6 ore, volte al migliore utilizzo dell'applicativo ed utili all'aggiornamento ed alla diffusione del suo manuale d'uso e delle relative revisioni. La formazione è impartita con il supporto organizzativo della azienda fornitrice del servizio che sostiene gli oneri di erogazione. Dopo la frequenza, i referenti territoriali potranno condividere le informazioni acquisite con i propri colleghi. Successivamente è inoltre prevista la creazione e l'implementazione di FAQ.

E' in fase di definizione un **corso di formazione in materia fiscale per gli ispettori del lavoro dell'INL**. Il corso da realizzare nel 2018, reso possibile grazie alla sottoscrizione del protocollo di collaborazione con la Guardia di Finanza, è finanziato quasi totalmente (spese relative al vitto, alloggio e formazione d'aula) dalla stessa ed è finalizzato a far acquisire ai partecipanti i rudimenti di base utili a rilevare, in sede ispettiva, i possibili indizi di irregolarità fiscali, da segnalare ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 600 del 1973. Il corso in parola, che prevede una valutazione finale, si svolgerà in modo intensivo (ciascun ciclo avrà la durata di una settimana) presso la Caserma del Corpo ubicata ad Ostia. Entro il mese di gennaio 2019 si prevede di svolgere 4 edizioni del medesimo corso al fine di formare 100 ispettori, coinvolgendo il personale dei diversi uffici territoriali e centrali.

Infine, la formazione rivolta al personale che intende svolgere l'attività di **ispettore di cooperative** verrà totalmente gestita a spese del Ministero dello Sviluppo economico. Il MISE prevede di organizzare nel 2018 cinque corsi di aggiornamento (per un totale di circa 150 revisori).

L'Ufficio II - anche alla luce delle risultanze della prima rilevazione dei fabbisogni riferita al triennio 2017-2019 - intende procedere all'attivazione di ulteriori interventi formativi di notevole impatto per quegli ambiti gestionali in cui il potenziamento delle competenze del personale risulta indispensabile per il corretto funzionamento delle strutture ed inerenti aree tematiche riproposte all'attenzione del personale in servizio presso le strutture centrali e territoriali dell'INL in occasione dell'ultima ricognizione conclusasi lo scorso mese di aprile.

Nel corso del 2018 sarà quindi prevista l'attivazione di un corso specialistico sul nuovo **sistema integrato di contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale** degli Enti e sarà realizzato in collaborazione col MEF analogamente a quanto fatto in passato dal Ministero del Lavoro in materia di SICOGE (base ed avanzato). L'iniziativa coinvolgerà all'incirca 150 dipendenti dell'INL inquadrati nel profilo amministrativo con una presenza stimata mediamente in n.2 unità per sede. Le lezioni saranno tenute a titolo gratuito da due funzionari esperti del MEF, avranno la durata di due giorni e verranno organizzate presso le sedi degli Ispettorati Interregionali o, alternativamente, presso più sedi territoriali.

Tenuto conto del fabbisogno espresso nell'apposita rilevazione, e considerato che tra gli obiettivi organizzativi dell'INL fissati nel relativo documento di programmazione per il 2018, vi è la necessità di adottare nuovo modello organizzativo strutturato per processi lavorativi in quanto ritenuto maggiormente funzionale alla natura di ente pubblico non economico assunto dall'INL e quindi idoneo a favorire, attraverso la comunicazione e l'integrazione fra le differenti figure professionali ed istituzionali, un miglioramento delle attività e dei servizi forniti all'utenza anche in termini di contenimento dei costi e di risparmio dei tempi di gestione delle pratiche, sarà prevista nel corso dell'anno una **formazione indirizzata ai responsabili di area/processo sui nuovi modelli organizzativi/gestione dei processi** sulla base della nuova delineaanda configurazione organizzativa dell'Ente. Fermo restando che il personale dovrà essere distribuito equamente all'interno degli uffici territoriali, tale iniziativa coinvolgerà all'incirca 4 o 5 dipendenti per sede per un totale di circa n.370 unità. Le lezioni saranno tenute da formatori interni all'Ente individuati tra i dirigenti - nelle more della redazione di un apposito elenco di formatori - e si svolgerà presso le sedi dei 4 Ispettorati Interregionali del Lavoro o in alternativa presso le sedi degli ispettorati territoriali.

In materia di **comunicazione pubblica**, considerato che tra gli obiettivi formativi contemplati dall'atto di organizzazione dell'INL per il 2018 vi è quello della diffusione della *mission* dell'ente a livello territoriale – sarà realizzata nell'anno corrente una **formazione di base sulle materie di competenza dell'INL** che coinvolgerà circa n.370 unità di personale amministrativo impiegato in attività di segreteria, *front-office*, rapporti col pubblico in genere, selezionato all'interno delle 78 sedi secondo un criterio di proporzionalità al fine di assicurare un'equa distribuzione del personale. Le lezioni saranno tenute da formatori interni selezionati tra i dirigenti in attesa delle procedure per la selezione dei funzionari da inserire in un apposito elenco e si svolgerà presso le sedi degli Ispettorati Interregionali o territoriali secondo modalità da definirsi.

In **materia previdenziale** nel mese di gennaio 2018 l'Agenzia ha promosso e realizzato in accordo con l'Inps che ne ha curato l'organizzazione presso le sale della propria sede centrale in Roma, un'iniziativa formativa specificamente rivolta ai dipendenti degli uffici centrali e territoriali dell'INL al fine di assicurare l'acquisizione delle conoscenze relative alle nuove modalità di utilizzo dell'applicativo *Nuova Passweb* per la gestione delle posizioni assicurative in uso presso l'istituto previdenziale. La predetta formazione di natura teorico-pratica ha coinvolto 45 unità di personale (circa n.2 unità per sede) proveniente dagli uffici capoluogo

di regione dell'INL.

Nell'ambito della materia **contratti e appalti** nel corso del 2018 - al fine di assicurare l'aggiornamento del personale impegnato nell'area affidamenti - si prevede l'attivazione di un'apposita iniziativa sulle **nuove modalità di approvvigionamento tramite Consip** promossa ed organizzata dalla stessa centrale acquisti della P.A. che vedrà il coinvolgimento di circa n.2 unità di personale per ciascuna delle 78 sedi territoriali (e comunque secondo un criterio di equa distribuzione del personale in base alla diversa consistenza numerica degli uffici) e verrà gestita presso le sedi dei 4 poli interregionali.

Inoltre - al fine di coinvolgere il maggior numero di personale distribuito sul territorio ad iniziative formative sulle nuove disposizioni in materia - l'INL intende aderire - avendone peraltro sollecitato con apposita nota della DC Risorse prot. n. 5914 del 21.05.2018 l'attivazione - ai corsi a catalogo in modalità *e-learning* che la SNA attiverà nel 2018 ripetendo l'analoga offerta corsuale già realizzata nel corso del 2017, denominata "**Nuova disciplina degli Appalti Pubblici e dei Contratti di Concessione**". Il suddetto sistema di erogazione/fruizione si configura infatti come l'alternativa più valida in termini di efficacia rispetto al precedente metodo "a cascata" ritenuto non più replicabile, essendo in grado di raggiungere in modo capillare il personale in servizio sull'intero territorio nazionale così assicurandone una formazione contestuale ed omogenea. In proposito si rappresenta che - tenendo conto delle tematiche proposte e oggetto delle richieste di fabbisogni formativi - nel corso del corrente anno la Direzione Centrale Risorse Umane, Bilancio e Affari Generali ha coordinato a livello centrale l'adesione al **Progetto Valore PA 2018** dell'Inps coinvolgendo - per il tramite degli Ispettorati Interregionali - tutti gli uffici territoriali capoluogo di regione dell'INL alle iniziative formative inerenti la tematica sopra individuata per un totale di **n. 112** di unità di personale appartenente prevalentemente alle aree funzionali. I corsi si terranno nel 2019.

In coerenza con le esigenze dell'INL e gli esiti della rilevazione dei fabbisogni, la Direzione Centrale Risorse Umane, ha inteso sollecitare gli uffici territoriali ad aderire alle ulteriori proposte tematiche presenti nel progetto **Valore dell'Inps 2018** ritenute di prioritario rilievo per accompagnare il processo di trasformazione ed innovazione in atto nell'INL attraverso il rafforzamento delle competenze cc.dd. "*trasversali*" di tutti i dipendenti - non essendo rivolto ai soli funzionari - e dei dirigenti.

Tra queste quella inerente la materia "**Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione**" ha visto la proposizione di **n.97** richieste di adesione da parte del personale a vario profilo inquadrato ed in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali.

Ulteriormente, sempre nell'ambito della medesima iniziativa dell'Inps 2018 - in riferimento alla materia "**Strumenti di Gestione delle Risorse Umane nei contesti organizzativi**" - sono state presentate alle rispettive Direzioni Regionali dell'Inps **n.102** richieste di adesione da parte del personale a vario profilo inquadrato ed in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali.

Da ultimo, considerato che tra gli obiettivi del Piano della Performance 2018-2020 dell'INL - nel più

generale processo di ammodernamento e semplificazione burocratica - figura anche la **dematerializzazione dei processi**, si è ritenuto di sollecitare gli uffici all'adesione ad una specifica iniziativa contemplata nel Bando sopra indicato afferente la materia della **"Produzione, Gestione e Conservazione dei documenti digitali o digitalizzati"** in relazione alla quale sono state presentate alle rispettive Direzioni Regionali dell'Inps **n.144** richieste di partecipazione da parte del personale a vario profilo inquadrato ed in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali.

I termini di svolgimento delle iniziative formative di cui sopra nell'ambito del Progetto **"VALORE PA 2018"** verranno definiti nel corso di quest'anno attraverso l'individuazione dell'effettivo contingente di personale dell'INL che parteciperà alle attività formative che si svolgeranno nel 2019 sulla base delle convenzioni stipulate dall'Inps con i soggetti formatori per la realizzazione delle sopra indicate iniziative. Il totale del personale coinvolto ammonta a **n. 455 unità**.

L'Ufficio II ha inoltre invitato i dirigenti delle sedi centrali e territoriali ad aderire come lo scorso anno - in coerenza con i fabbisogni scaturiti all'esito dell'apposita rilevazione - ad un massimo di due corsi tra quelli inserite all'interno delle seguenti macro aree tematiche dell'offerta a catalogo gratuita della Scuola (**"Pagine SNA 2018"**): **management pubblico, valutazione della performance, relazioni sindacali e gestione del personale, comunicazione, azione amministrativa e riforme, trasformazione digitale, trasparenza amministrativa, anticorruzione, contratti pubblici, bilancio e contabilità**.

Per quanto attiene la partecipazione ai corsi a catalogo della SNA, in ragione dei costi legati al trasferimento presso le sedi di svolgimento della Scuola, sulla base delle richieste sino ad oggi pervenute, è stata autorizzata la partecipazione dei funzionari appartenenti per lo più agli uffici dell'Amministrazione Centrale con sede in Roma - e più in generale dei dirigenti - alle iniziative formative di seguito indicate:

Denominazione corso	autorizzazioni
Amministrare per accordi in un'amministrazione efficiente	2
Analisi degli indicatori statistici, economici e sociali	1
Chiusura del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità dei dipendenti pubblici	4
Contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale nelle Pubbliche Amministrazioni	1
Cybersicurezza, informazione e diffamazione in rete	1
Diploma in esperto in appalti pubblici	1
Diventare esperto nazionale distaccato (END)	1
Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato - livello avanzato	3
Gestione delle relazioni sindacali nelle Amministrazioni Pubbliche	6
Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa: gli strumenti di base per una corretta applicazione	2
Il linguaggio dell'Amministrazione	4
Il nuovo codice dei contratti pubblici	6

Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo-contabile	3
Il <i>whistleblowing</i>	6
La contabilità integrata armonizzata negli enti pubblici non economici	4
La cooperazione amministrativa in Europa	2
La disciplina dell'accesso generalizzato (FOIA): gli strumenti necessari per una corretta applicazione	3
La funzione dei responsabili anticorruzione (corso avanzato)	1
La gestione del contenzioso nelle Pubbliche Amministrazioni	5
La gestione delle assenze dal servizio	1
La gestione delle istanze FOIA e il registro degli accessi	3
La rendicontazione finanziaria dei progetti a valere sui fondi europei a gestione diretta	4
Laboratorio di comunicazione efficace	2
Laboratorio di negoziazione	2
L'azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabili	6
Le nuove regole del lavoro pubblico	11
Le regole dell'azione amministrativa	6
Le regole in tema di protezione dei dati personali	6
Lo <i>smart working</i> come strumento per il cambiamento organizzativo	3
L'Unione Europea: profili istituzionali e politiche materiali	2
Negoziare in Europa: il processo decisionale dell'UE	1
Organizzare e gestire i gruppi di lavoro	1
PA e social network	1
Pianificazione e analisi dei fabbisogni di personale	5
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni	(65+1)66
Project Management nella PA - Corso base	2
Sicurezza Informatica	2
Writing Skills	1
Totale complessivo	181

Inoltre, tenuto conto che l'offerta a catalogo gratuita della SNA prevede una serie di corsi in modalità *e-learning* su argomenti inerenti tematiche trasversali coerenti con i fabbisogni formativi rilevati - tra cui *l'informatica* e la *trasformazione digitale* - si è data la possibilità ai funzionari degli uffici territoriali di aderirvi, delegando i responsabili delle strutture territoriali, previa valutazione della coerenza con le attività effettivamente esercitate, ad autorizzare direttamente il personale individuato alla proposizione della candidatura sulla piattaforma informatica della Scuola ai corsi *on line* di seguito indicati:

Denominazione corso	autorizzazioni
Piano di trasformazione digitale della PA (corso base)	143
Sicurezza informatica	62
Sviluppo delle competenze digitali	144
Totale complessivo	349

Si è ritenuto utile estendere anche ai dirigenti la possibilità di aderire alle ulteriori iniziative che completano l'attuale offerta a catalogo in modalità *e-learning* della Scuola correlate alla specificità del ruolo esercitato ed indicate nella tabella seguente:

Denominazione corso	autorizzazioni
Formare i valutatori – Corso generale	74
Formazione in lingua inglese	n.p.
La riforma della conferenza di servizi (corso base)	n.p.
Totale complessivo	74

Per quel che concerne gli adempimenti obbligatori in materia di ***“Trasparenza, integrità e anticorruzione”*** previsti dal PTPC 2018-2020 dell'INL, in continuità con la programmazione già effettuata nel 2017, nel corso del 2018 dovrà essere completata la formazione di base in aula - avviata nel 2017 - destinata ai 95 funzionari responsabili dell'Area vigilanza in servizio presso gli uffici territoriali attingendo al corso su ***“Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni”*** presente nell'offerta formativa gratuita a catalogo SNA 2018.

Analogamente si dovrà concludere la formazione in modalità in *e-learning* - già avviata nel 2017 e parzialmente realizzata nel corso 2018 - indirizzata al personale ispettivo che svolge attività di vigilanza ricorrendo all'iniziativa denominata ***“Percorso generalista in modalità e-learning in materia di prevenzione della corruzione per dipendenti pubblici”*** che la SNA, sollecitata con apposita recentissima richiesta della DC Risorse di cui alla nota prot. n. 5914 del 21.05.2018, dovrebbe riproporre nel corso dell'anno. Diversamente, la formazione di base sulla materia dei restanti n.1500 ispettori del lavoro, verrà garantita attraverso il ricorso al mercato, nel rispetto della vigente normativa del codice degli appalti mediante utilizzo delle risorse disponibili stanziare nell'apposito conto del bilancio.

Nel corso del 2018 i dirigenti degli uffici territoriali non ancora formati sulla materia dell'anticorruzione, saranno invitati a partecipare alle pertinenti proposte presenti nell'offerta a catalogo della SNA (cc.dd. Pagine SNA) ed in particolare al corso sulla ***“Prevenzione della corruzione delle Pubbliche Amministrazioni”*** e a quello sulla ***“La funzione dei responsabili e referenti dell'anticorruzione”*** articolato in un'edizione base ed in una ulteriore avanzata.

Inoltre, su richiesta dell'Ufficio Staff del Capo dell'Ispettorato si dovrà provvedere all'attivazione di un'apposita iniziativa formativa in materia di ***Risk Management - Internal auditing*** destinato al personale delle sedi centrali e territoriali impegnato in attività di controllo interno il cui numero è ancora da definire, e da concordare con SNA con apposita convenzione onerosa qualora fosse possibile - non essendo attualmente presente nelle proposte a catalogo 2018 se non come Master - o, diversamente, ricorrendo al mercato nel rispetto della disciplina sugli affidamenti.

In materia di ***salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*** si proseguirà nell'arco del triennio nell'attività di

formazione obbligatoriamente prevista dal D.lgs. 81/2008 ed indirizzata ai dirigenti, preposti, lavoratori, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti all'emergenza, addetti al primo soccorso, Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In riferimento alla formazione dei **Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione**, nel corso del 2018, sarà organizzato un corso di aggiornamento per circa 53 RSPP (2 corsi da 40 ore) e 24 ASPP (1 corso da 20 ore) a Roma insieme al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per la formazione dei **circa 170 lavoratori della sede centrale** da effettuarsi nel biennio 2018-2019, si provvederà con risorse interne, mentre quella dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** sarà effettuata da soggetti formatori esterni all'amministrazione. Per la formazione degli addetti all'emergenza e degli addetti al primo soccorso una precisa valutazione si potrà fare soltanto quando verrà completato l'assetto della sede centrale, in ogni caso si tratta di poche unità da formare o da aggiornare a partire dal 2019.

In considerazione delle novità introdotte dal *Regolamento Europeo n.2016/679* in materia di **protezione di dati personali** divenuto applicabile dal 25 maggio 2018, si dovrà procedere nel corso del 2018 all'attivazione di apposite iniziative formative che dovranno essere estese a tutto il personale delle sedi centrali e territoriali dell'INL in considerazione della rilevanza e dell'obbligatorietà normativa di tale disciplina che impatta trasversalmente sulla quasi totalità delle attività amministrative. In tal senso la Direzione Centrale Risorse Umane dell'INL si è già attivata richiedendo alla SNA con la nota prot. n.6622 del 01.06.2018 la messa a disposizione di uno specifico percorso formativo a distanza - da organizzare nel 2018 preferibilmente **in modalità e-learning** - al fine di consentire il coinvolgimento della totalità ed in ogni caso del maggior numero di personale dell'Agenzia. In caso di riscontro negativo da parte della Scuola, analogamente a quanto prospettato in materia di anticorruzione, *risk management*, appalti e contratti, occorrerà ricorrere al mercato secondo quanto previsto dalla vigente normativa sugli appalti attingendo alle risorse presenti nell'apposito conto destinato alle spese per la formazione per l'annualità 2018.

Sempre nel corso di quest'anno si consentirà l'adesione di dirigenti e funzionari cui risulta statutariamente rivolta, a tutte le iniziative gratuite "a distanza" che la SNA attiverà su materie coincidenti con i fabbisogni formativi rilevati.

1.7 Attività Formative programmate per il 2019 e il 2020

Le attività formative in programma nel corso del 2019 terranno conto dei fabbisogni emersi nell'indagine svolta nel 2018 che potrà tuttavia essere replicata in considerazione di eventuali ulteriori esigenze che dovessero essere espresse.

Considerato che la formazione obbligatoria per legge non risente degli interventi restrittivi in materia

di riduzione della spesa previsti dal D.L. n.78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, compatibilmente con gli stanziamenti dedicati che si renderanno disponibili, si proseguirà con la realizzazione delle attività di formazione di seguito rappresentate.

In relazione agli adempimenti obbligatori di carattere formativo previsti dal PTPC 2018-2020 dell'INL, correlate all'area rischio "*Ispezioni e sanzioni*", in continuità con la programmazione realizzata nel corso del 2017 e del 2018 attraverso l'attivazione di iniziative formative di base **in materia di prevenzione della corruzione** indirizzate al personale ispettivo e realizzate attingendo all'offerta a catalogo della SNA sia d'aula che *in e-learning*, si dovrà provvedere nel corso del triennio alla formazione specialistica o di II livello dei responsabili dell'area vigilanza secondo moduli che tengano conto delle specificità anche organizzative dell'attività ispettiva da realizzare attraverso formatori interni all'INL o se possibile, mediante individuazione di un apposito percorso concordato con il contributo di personale interno all'INL, in convenzione con la SNA.

Analogamente, in relazione all'area di rischio "*Affidamenti lavori, servizi e forniture*", sempre nel corso del triennio si dovrà provvedere all'avvio della formazione di base da svolgersi in aula per circa n.95 funzionari responsabili dell'Area Gestione Risorse degli ispettorati territoriali ed interregionali e di n.1 funzionario in servizio presso la Direzione Centrale dell'INL. Si potrà inoltre consentire l'accesso ai percorsi formativi in *e-learning* a tutto il personale assegnato agli Uffici legali e all'area gestione risorse, previa ricognizione del numero di unità di personale interessato, da effettuare in collaborazione con gli uffici di rispettiva assegnazione. Allo stesso modo, anche per il restante personale in servizio presso le direzioni centrali dell'INL impegnato nelle attività riconducibili alle indicate aree a rischio, si potrà assicurare l'accesso alla formazione attraverso modalità a distanza come l'*e-learning*.

In considerazione del ruolo prioritario svolto dalla SNA nella formazione destinata alle Pubbliche Amministrazioni ed in continuità con l'attività svolta nel 2017 e di quella eroganda a titolo gratuito in virtù del regime di avvalimento col Ministero del Lavoro sino al 31 dicembre 2018, si cercherà di garantire che i percorsi formativi di base da svolgere in aula ed in modalità *e-learning* in materia di anticorruzione continuino ad essere garantiti tramite la stessa Scuola, compatibilmente con le risorse disponibili.

In materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** si proseguirà gradualmente nel corso del triennio all'aggiornamento dei RSPP e degli ASPP; tenuto conto che la suddetta formazione - di circa 8 ore l'anno per RSPP e 4 ore l'anno per ASPP - come evidenziato dall'Accordo Stato Regioni del 2016 si inquadra nella dimensione della *life long learning*, si valuterà la possibilità di realizzarla nell'arco del quinquennio ricorrendo al personale in possesso di tale qualifica attraverso assegnazione di un piccolo budget. Al fine tenere alto il livello di attenzione sulla stessa tematica si procederà nell'arco del triennio ad un aggiornamento della formazione dei dirigenti territoriali pur non essendo obbligatoria, non rivestendo gli stessi il ruolo di datori di lavoro. La formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, a livello territoriale, verrà gestita dai singoli uffici.

Stante l'obbligatorietà normativa dettata dalla necessità di adeguamento alle innovazioni introdotte dal Regolamento UE 2016/679, si proseguirà nel 2019, in caso di mancato completamento nell'anno corrente, alla prosecuzione della formazione in materia di **protezione dei dati personali**, attraverso il ricorso alle offerte in modalità *e-learning* messe a disposizione dalla SNA o, diversamente, ricorrendo al mercato nel rispetto delle norme vigenti in materia di affidamenti.

In relazione alle ulteriori materie obbligatorie per legge (*Codici di comportamento dei dipendenti pubblici ex DPR n.62/2013, Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sul posto di lavoro*), saranno previste nel corso del triennio specifiche iniziative di formazione da concordare, come le precedenti elencate, con i responsabili dei 4 poli interregionali per la programmazione della formazione a livello territoriale.

Pur non essendo obbligatori per legge, sempre compatibilmente con le risorse disponibili, si potranno realizzare ulteriori e specifici interventi dedicati alla diffusione e alla conoscenza delle norme, degli atti e dei regolamenti interni che nell'insieme delineano l'assetto organizzativo ed operativo dell'Ente al fine di consolidare all'interno i contenuti della *mission* dell'INL per trasferirli all'utenza.

Nel corso del 2019 - come sopra anticipato - si svolgeranno i corsi gratuiti promossi dall'INPS all'interno del Bando "*Valore PA 2018*" cui la Direzione Centrale Risorse Umane dell'INL ha inteso aderire nel corso di quest'anno al fine di assicurare la formazione del personale su tematiche trasversali di supporto alla gestione amministrativa per le quali è stato espresso un interesse diffusamente alto in sede di rilevazione dei fabbisogni e riguardanti le seguenti aree tematiche: "*Strumenti di gestione delle risorse umane nei contesti organizzativi*", "*Appalti e contratti pubblici*", "*Produzione, Gestione e Conservazione dei documenti digitali o digitalizzati*", "*Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione*". Compatibilmente con le risorse finanziarie previste in bilancio, la maggior parte delle quali correlate alle spese per le trasferte necessarie a consentire la frequenza dei corsi, nel 2019 l'INL continuerà ad aderire alle ulteriori iniziative gratuite che saranno promosse dall'Inps al fine di consentire ai propri dirigenti e dipendenti di beneficiare di corsi di formazione e di aggiornamento particolarmente qualificati anche in considerazione del venir meno dell'offerta gratuita a catalogo della SNA sino ad oggi riservata al personale dirigenziale e ai funzionari e della conseguente necessità di ricorrere nell'immediato futuro a soluzioni alternative.

1.8 Conclusioni

La redazione del presente Piano della Formazione dell'INL per il Triennio 2018-2020, caratterizzato peraltro dalla conclusione del regime di avalimento col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fissata al 31 dicembre 2018, intende proseguire nell'ambizioso obiettivo della realizzazione di una formazione diffusa e capillare ritenuta fondamentale per supportare le fasi del cambiamento organizzativo ed operativo e per assicurare il miglioramento della performance individuale ed organizzativa dell'Agenzia.

In quest'ottica, il prezioso contributo informativo dei referenti dei 4 poli interregionali dovrà contribuire a perfezionare la fase della programmazione per la realizzazione di percorsi di formazione e di aggiornamento sempre più mirati ed in grado di assicurare il potenziamento delle competenze e per uniformare il patrimonio professionale di tutto il personale sia ispettivo che amministrativo.

A tal fine e come sopra anticipato, l'INL nel corso del Triennio procederà alla creazione di un albo di formatori interni (selezionato tra personale dirigente, ed esperto all'interno delle aree funzionali secondo criteri predeterminati) da utilizzare per promuovere iniziative formative tese al rafforzamento delle competenze ed in correlazione con le attività effettivamente svolte a prescindere dall'area e dal profilo di inquadramento assicurando gradualmente la partecipazione di tutto il personale interessato. Si sottolinea che l'Ufficio II si impegnerà massimamente nel coinvolgere nell'erogazione della formazione le competenze e le professionalità tecnico-specialistiche presenti all'interno dell'amministrazione, sia in maniera esclusiva sia affiancate da contributi esterni, ritenendo tale modalità prioritaria per la valorizzazione delle risorse umane dell'INL. Le figure di riferimento verranno individuate sulla base dell'esperienza e della professionalità riconosciuta nell'ambito disciplinare oggetto dell'intervento formativo e alle capacità didattico-relazionali possedute: questo consentirà di contestualizzare gli interventi, rafforzare la collaborazione tra colleghi e contenere i costi per la formazione.

Si cercherà nel contempo - sempre compatibilmente con le risorse disponibili - di allargare la tipologia delle modalità di erogazione/fruizione della formazione, con il ricorso a strumenti cc.dd "a distanza" (*e-learning, webinar, webseminar, webconference, skype*) di cui si sollecita l'immediata implementazione da parte della SNA - deputata istituzionalmente in via prioritaria sulla base del DPR n.70/2013 alla formazione del personale delle pubbliche amministrazioni - quantomeno nelle materie obbligatorie e trasversali, attualmente disponibili nella sola modalità d'aula insufficiente ad assecondare il fabbisogno formativo del personale dell'INL operante all'interno di 78 uffici territoriali.

Ulteriore obiettivo sarà la progettazione e realizzazione - possibilmente all'interno del sistema informatico di gestione del personale - di un'applicazione che consenta l'archiviazione e il successivo aggiornamento delle informazioni riguardanti sia la formazione erogata dall'INL al proprio personale che quella fruita esternamente dal medesimo, in modo da realizzare una sorta di documento digitale contenente il percorso formativo di ciascun dipendente (c.d. "libretto della formazione").

L'archiviazione di tali informazioni consentirà di rispondere sia alle esigenze di rendicontazione della formazione erogata dall'INL sia alla necessità sempre più stringente di una mappatura delle competenze individuali indispensabile per una gestione più efficace dell'intero personale, rafforzando l'intervento formativo laddove risulti necessario, per assicurare il conseguimento dell'obiettivo principale dell'ottimizzazione dei processi lavorativi e della performance organizzativa dell'intero INL.