



PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2019-2021

Piano Triennale della Formazione 2019-2021 Ispettorato Nazionale del Lavoro.....	2
1. Contesto.....	2
1.1 Presentazione.....	2
1.2 Funzioni dell'Ispettorato Nazionale.....	2
1.3 Organizzazione.....	4
1.4 La progettazione della formazione.....	11
1.5 La rilevazione dei fabbisogni formativi per il triennio 2019-2021.....	13
1.6 Quadro normativo di riferimento.....	18
1.7 Attività formative programmate nel 2019.....	20
1.8 Attività formative programmate per il 2019 e il 2020.....	34
1.9 Conclusioni.....	37



Piano Triennale della Formazione 2019-2021

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”*, contiene l’aggiornamento annuale del Piano Triennale della Formazione 2018-2020 (di seguito PTF) approvato dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro nel suo secondo anno di attività.

Il PTF costituisce il principale strumento di pianificazione e governo della formazione del personale in cui si rappresentano - ai sensi dell’art. 8 comma 2 del succitato DPR - le esigenze formative dell’amministrazione e le connesse attività da realizzare nel triennio di riferimento sulla base: a) degli indirizzi contenuti nei documenti di programmazione strategica che definiscono le attività e gli obiettivi dell’INL; b) degli esiti della ricognizione periodica dei fabbisogni formativi del personale sia a livello centrale che periferico.

Alla formazione e all’aggiornamento, l’INL assegna infatti la funzione strategica di accompagnamento e supporto alle fasi del cambiamento organizzativo ed operativo al fine di assicurare, attraverso la condivisione delle conoscenze, l’uniformazione del patrimonio professionale ed il miglioramento della *performance* individuale ed organizzativa delle proprie strutture.

In quest’ottica, la definizione del Piano Triennale della Formazione dell’INL mira a ricomporre, in una dimensione unitaria e integrata, l’apporto congiunto di un insieme di elementi: le esigenze formative del personale, le sollecitazioni normative, l’utilizzo di nuove tecnologie e le risorse disponibili.

Il presente Piano si pone in un’ottica di continuità con l’attività formativa avviata nel 2018, intendendo proseguire i percorsi formativi già intrapresi riguardo materie che impattano sull’esercizio delle attività specifiche dell’INL, considerate normativamente rilevanti per la loro capacità di promuovere i processi di innovazione e cambiamento all’interno delle amministrazioni assicurandone la maggiore efficienza e competitività.

1.2 Funzioni dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro

Con il decreto legislativo n.149 del 14 settembre 2015 - attuativo della legge delega n.183/2004 *“in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive [omissis], 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 della conseguente riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato istituito l’Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL), il quale ha integrato

in un unico soggetto i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell' Inail, con l'obiettivo 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 ne definisce gli obiettivi (art.2, comma 1 del D. Lgs n.149/2015) sulla base di una convenzione stipulata con il direttore dell'Agenzia, che periodicamente monitora insieme alla corretta gestione delle risorse finanziarie. L'INL è sottoposto altresì 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, l'INL 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 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali transitato nei ruoli dell'INL e svolge la sua attività in stretto coordinamento con i servizi di vigilanza di INPS e INAIL individuando comuni linee di condotta, definendo la programmazione ispettiva di cui fornisce indicazioni interpretative ed operative.

Nell'ambito delle funzioni di vigilanza, l'INL 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 sui luoghi di lavoro, nonché gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali e di esposizione al rischio nelle malattie professionali oltre a gestire 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 poste in capo alle articolazioni territoriali della nuova Agenzia, come quella inerente la materia della mediazione nelle controversie di lavoro, che assume rilievo ai fini della redazione del presente piano.

Dovendo 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, l'I.N.L. continuerà a fornire anche per l'anno 2019 il necessario supporto alle strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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 negli ambiti di competenza, assicurando - anche per il tramite dei competenti uffici centrali dell'Ispettorato - le attività necessarie al corretto svolgimento delle attività di competenza delle strutture ministeriali in materia di lavoro, formazione professionale, previdenza e politiche sociali.

1.3 Organizzazione

Il D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 disegna l'organizzazione dell'I.N.L. articolandola in una struttura centrale composta da un Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e da 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.

Ai sensi dell'art.4 del DPR 109/2016 (con il quale è stato adottato lo Statuto dell'Agenzia), il Direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato, è responsabile dell'attività e dei risultati conseguiti dall'Ente ed è tenuto ad adottare tutti gli atti necessari per il funzionamento dell'INL e ad attribuire alle strutture in cui è articolata l'Agenzia, nei limiti di quelle disponibili, le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi e dei progetti.

La nomina dell'attuale Direttore generale dott. Leonardo Alestra è avvenuta con DPR 4 ottobre 2018, registrato alla Corte dei Conti con n.3367 del 14 novembre 2018.

L'art.5 del suindicato Statuto, assegna al Consiglio di Amministrazione il compito di coadiuvare il Direttore nell'esercizio delle attribuzioni al medesimo assegnate e di deliberare, su sua proposta, il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento superiori ad 1 milione di euro; con D.M. del 14 giugno 2016 e successivo D.M. di sostituzione del 22 febbraio 2017 sono stati nominati gli attuali membri del Consiglio di Amministrazione.

Le competenze del Collegio dei revisori, delineate dall'art.6 del DPR n.109/2016 attraverso il rinvio alle disposizioni dell'art.20 del D. Lgs. n.123/2011, si sostanziano nei compiti di monitoraggio e verifica dell'intera attività di bilancio nonché di vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; con D.M. del 29 luglio 2016 e successivo D.M. di sostituzione del 24 ottobre 2017 sono stati nominati i componenti dell'attuale Collegio dei revisori.

Infine, con D.M. 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, per un periodo massimo di tre anni, nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza da sottoporre alla Commissione Centrale di coordinamento di cui all'art.3 del d.lgs. n.124/2004 e di assicurare la condivisione tra INL, Ministero del Lavoro, INPS e INAIL di misure organizzative volte a garantire una gestione omogenea del personale e una più efficace uniformità dell'attività di vigilanza.

Con il 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 un primo 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 (Direzione 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.

Per effetto della modifica recata dall'art.1 c. 445 lett. b) della L. n.145/2018 all'art.6 comma 1 secondo periodo del D. Lgs. n.149/2015, in forza della quale, nell'ambito della dotazione organica dell'INL vengono previste "quattro posizioni di livello dirigenziale generale e n.94 posizioni di livello non generale", si è provveduto, con Decreto Direttoriale n.8 del 13 febbraio 2019, alla riorganizzazione della struttura centrale dell'Agenzia attraverso la costituzione di due ulteriori Direzioni Centrali che si affiancano alla Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso e alla Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica.

La *Direzione Centrale pianificazione strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione*, composta da n.4 uffici, sovrintende al coordinamento delle attività preordinate alla predisposizione della convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'INL; esercita le funzioni connesse al controllo di gestione, al ciclo della *performance*, alla mappatura e alla modellizzazione dei processi organizzativi, alla gestione del coordinamento con le competenti strutture di INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, Arma dei Carabinieri ai fini

dell'integrazione dei sistemi informatici ad uso del personale ispettivo, dell'interconnessione delle banche dati, dell'unificazione degli strumenti di monitoraggio e rilevazione statistica. Il Direttore della suindicata struttura è anche responsabile dei rapporti con l'Agenzia per l'Italia digitale e del coordinamento funzionale di cui all'art.17 del D.Lgs. n.82/05 e *ss.mm.ii.*

La *Direzione Centrale Controlli Trasparenza e Comunicazione* ha competenze in materia di *audit* interno e di *risk management*, prevenzione della corruzione, accesso civico, trasparenza, comunicazione interna ed istituzionale, cura dei portali internet, produzione editoriale dell'Ispettorato, protezione dei dati personali. Il Direttore della predetta struttura ricopre l'incarico di responsabile della prevenzione e della corruzione, *ex lege* n. 190/2012 e *ss.mm.ii.*, nonché di responsabile per la trasparenza, ai sensi per gli effetti del D.Lgs. n. 33/2013 e *ss.mm.ii.*

Il Direttore Generale con D.D. n.9 del 13 febbraio 2019 in conformità alle previsioni di cui all'art.5 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, ha proceduto alla ripartizione delle competenze tra le n.8 unità organizzative individuate all'interno delle suddette neoistituite Direzioni Centrali, individuando una posizione dirigenziale di livello non generale all'interno di ciascun ufficio.

In riferimento alle risorse umane, l'art.9 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 fissava in 6.046 le unità di personale costituenti la dotazione organica dell'INL.

	Pianta organica INL DPCM 23.02.2016
Dirigenti I^ fascia	2
Dirigenti II^ fascia	88
Area III^	3648
Area II^	2278
Area I^	30
	6046

Con il D.M. del 28 dicembre 2016, in attuazione del DPCM 23 febbraio 2016, il Ministero del Lavoro aveva disposto il primo trasferimento di risorse umane (n. 5756 unità di personale ivi compreso il personale dirigenziale), e relative risorse finanziarie per il trattamento economico e il funzionamento.

Nel 2018 si è proseguito nel percorso di consolidamento della struttura organizzativa dell'Ente completando il regime di avvalimento entro il termine fissato al 31 dicembre dello stesso anno.

Al fine di assicurare la piena operatività dell'Ispettorato, si è proceduto pertanto al passaggio nell'amministrazione centrale dell'INL di parte delle n. 51 unità di personale sino a quel momento assegnate in regime di avvalimento presso le strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base della convenzione siglata il 28 agosto 2017 tra INL e MLPS.

Tale procedura di acquisizione si è conclusa allo scadere del predetto regime e, con decorrenza 1° gennaio 2019, sono state trasferite presso gli uffici centrali dell'INL le restanti 32 unità, con la permanenza in posizione di comando presso il MLPS n.4 unità di personale.

L'organico dell'INL nel corso del 2018 è stato inoltre implementato con l'assunzione di n.6 dirigenti di II^a fascia tramite scorrimento della graduatoria del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e di n.16 funzionari inquadrati in profili non ispettivi mediante scorrimento delle graduatorie del RIPAM, secondo quanto previsto dal D.P.C.M. 10.10.2017 che ne ha autorizzato l'assunzione in un numero complessivo di n.19 unità. Tale procedura assunzionale verrà completata, per le restanti n.3 unità, nel corso del 2019 sempre attraverso lo scorrimento delle medesime sopra indicate graduatorie.

Va peraltro precisato che l'art.1, comma 445, della legge 30 dicembre 2018, n.145 "*al fine di rafforzare l'attività di contrasto al fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro....*", ha autorizzato l'Ispettorato Nazionale del lavoro ad implementare la propria pianta organica, attraverso l'assunzione nel triennio 2019-2021 di un contingente di personale prevalentemente ispettivo determinato in 930 unità.

Il comma 445 dell'art.1 della citata legge di bilancio 2019 è stato successivamente modificato dall'art.7, comma 15-*septies* del d.l. 28 gennaio 2019, n.4, conv. in legge 28 marzo 2019, n.26 che ha rideterminato in n.851 unità il contingente di personale *prevalentemente ispettivo* da assumere nel triennio 2019-2021 prevedendo nello specifico:

n.283 unità da assumere nel 2019 di cui n.154 come ispettori del lavoro e n.129 come funzionari tramite scorrimento graduatoria Ripam (cui si aggiungono n.150 ispettori del lavoro autorizzati extra fabbisogno 2018 come di sotto meglio specificato per un totale di n.433 unità);

n.257 unità per l'anno 2020 di cui n.111 ispettori ordinari, n.60 tecnici, n. 50 funzionari, n.10 informatici e ulteriori n.26 funzionari tramite riserva ex art.22, c.15 D. Lgs. 75/2017;

n.311 unità per l'anno 2021 di cui n.185 ispettori del lavoro, n. 40 ispettori tecnici, n.76 funzionari, n.10 informatici per un totale di complessive n. 1.001 unità.

Questa Agenzia, sulla base del prefato articolato normativo, è stata inoltre autorizzata ad assumere n.20 unità dirigenziali di cui 2 di I^a fascia e n.18 di II^a fascia attraverso l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni secondo le procedure di cui all'art.3, comma 61, della L. 24 dicembre 2003, n.350, previo accordo tra amministrazioni interessate.

Si è proceduto pertanto in data 21 maggio 2019 alla sottoscrizione di una convenzione con il MISE ex art.15, commi 1 e 2-bis della L. 241/90 e *ss.mm.ii.*, per l'utilizzo da parte dell'INL delle graduatorie di idoneità del suindicato dicastero al fine di procedere all'assunzione di *n.18 dirigenti* - presumibilmente entro il mese di luglio 2019 - per i quali si sta procedendo all'attivazione di un unico corso di formazione e aggiornamento sulla base di quanto stabilito dall'art.1, comma 362, lett. a), n.1, della legge 30 dicembre 2018, n.145 - cui saranno tenuti a partecipare obbligatoriamente tutti gli idonei, qualora interessati, delle tre graduatorie del

MISE con previsione di un esame-colloquio conclusivo, alla presenza di dirigenti dell'INL, diretto a verificarne la perdurante idoneità.

In relazione invece alle due posizioni dirigenziali di I^a fascia, l'INL ne ha coperte ad oggi soltanto una.

Con D.M. 24.04.2018, emanato ex art 1, comma 365, legge 11 dicembre 2016, n.232, l'INL ha quindi come sopra anticipato, attivato le procedure per l'assunzione a tempo indeterminato, di n.150 nuovi funzionari (Area III-F1) da destinare all'attività ispettiva, ordinaria e tecnica che si aggiungono al contingente ispettivo di n.154 unità da assumere nel 2019 sulla base della suindicata legge di bilancio.

L'Agenzia, in virtù di quanto poi per l'effetto disposto dal comma 445 lett. a), dell'art.1 della legge di bilancio 2019 così come modificato dal D.L. 4/2019 conv. in legge n.26/2019, è stata peraltro autorizzata ad assumere sempre nel 2019, come pure sopra rappresentato, le n. 129 unità di personale di Area III^a con diversi profili professionali, tramite utilizzo di alcune graduatorie regionali e provinciali di idonei del RIPAM da destinare principalmente alle sedi periferiche dell'Agenzia gravate da rilevanti carenze di organico.

La suindicata legge di bilancio per il 2019, ha inoltre assegnato al Direttore dell'Ispettorato il potere di intervenire con proprio decreto, sull'assetto organizzativo previsto dal citato D.P.C.M. 23 febbraio 2016; tale circostanza potrà determinare nel corso del 2019 una riorganizzazione dell'INL con riallocazione delle posizioni di I^a e II^a fascia sia a livello centrale che territoriale.

Il Direttore dell'INL, ha pertanto rideterminato con D.D. n.36 del 20.06.2019, previo parere del C.d.A. e sentite le O.O.S.S., la *dotazione organica dell'INL* per gli anni 2019,2020 e 2021 ai sensi dell'art.9 c.5 del regolamento di organizzazione, ripartendo le 4 posizioni di livello dirigenziale generale, le 94 posizioni di livello non generale e le aree funzionali all'interno delle strutture centrali e degli Ispettorati Interregionali e Territoriali, secondo i prospetti sotto indicati:

ANNO 2019			
QUALIFICA/AREA	SEDE CENTRALE	ISPETTORATI INTERREGIONALI E TERRITORIALI	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA	4	0	4
DIRIGENTI II FASCIA	16	78	94
AREA III	146	3.765	3.911
AREA II	65	2.158	2.223
AREA I	4	22	26
TOTALE	235	6.023	6.258

ANNO 2020			
QUALIFICA/AREA	SEDE CENTRALE	ISPETTORATI INTERREGIONALI E TERRITORIALI	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA	4	0	4
DIRIGENTI II FASCIA	16	78	94
AREA III	146	4.022	4.168
AREA II	65	2.158	2.223
AREA I	4	22	26
TOTALE	235	6.280	6.515

ANNO 2021			
QUALIFICA/AREA	SEDE CENTRALE	ISPETTORATI INTERREGIONALI E TERRITORIALI	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA	4	0	4
DIRIGENTI II FASCIA	16	78	94
AREA III	146	4.333	4.479
AREA II	65	2.158	2.223
AREA I	4	22	26
TOTALE	235	6.591	6.826

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 dell'Agenzia - i profili professionali di inquadramento del personale in *servizio effettivo* presso le sedi territoriali e centrali dell'INL alla data del 30 giugno 2019, 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 comando da altre amministrazioni.

Distribuzione numerica dei profili in funzione degli adempimenti formativi all'interno dei 5 poli della formazione alla data del 30 giugno 2019:

PROFILO PROFESSIONALE	AC	MILANO	VENEZIA	ROMA	NAPOLI	Totale complessivo
Ausiliario	0	4	6	7	3	20
Assistente amministrativo gestionale	27	274	239	421	498	1459
Operatore amministrativo gestionale	1	93	77	106	128	405
Distaccato da altri uffici territoriali Area 2 ^a (in)	2	6	1	10	6	25
Comandato da altre amministrazioni Area 2 ^a (in)	2	2	0	1	3	8
Funzionario area amm.va e giuridico contenzioso	11	70	47	93	119	340
Funzionario area Informatica	3	23	21	29	33	109
Funzionario area socio statistico economica	2	1	0	5	9	17
Ispettore del lavoro	63	545	537	632	572	2349
Ispettore tecnico	9	42	34	115	76	276
Distaccato da altri uffici territoriali Area 3 ^a (in)	4	10	8	15	16	53
Comandato da altre amministrazioni Area 3 ^a (in)	2	0	0	4	1	7
Dirigente I	3	0	0	0	0	3
Dirigente II	14	11	16	19	11	71
Totale complessivo	143	1081	986	1457	1475	5142

In attesa dell'assunzione degli ulteriori dirigenti di ruolo come sopra rappresentato, la copertura della gran parte dei posti vacanti è stata garantita attraverso incarichi *"ad interim"* (n. 19 presso gli uffici territoriali), o delega di firma (n.4 presso gli uffici territoriali) e la responsabilità di diversi uffici incardinati presso la sede Centrale è tuttora ricondotta alla diretta responsabilità del titolare delle strutture di appartenenza.

A partire quindi dal 1° gennaio 2019, con il superamento del regime di avalimento dalle competenti strutture del MLPS, sono passati sotto il definitivo controllo delle direzioni centrali dell'Agenzia tutti i procedimenti e processi relativi a:

- gestione del personale e del relativo contenzioso con riferimento a procedure di distacco e alla formazione;
- contenzioso del personale;
- Ufficio procedimenti disciplinari;
- affidamento di servizi e forniture con riferimento alle dotazioni informatiche;
- obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza in relazione alle attività non realizzate dal MLPS in regime di avalimento e comunque con esclusione delle piattaforme informatiche a ciò funzionali, che

continueranno ad essere gestite fino al completamento delle attività di reingegnerizzazione e digitalizzazione dei flussi operativi, dal MLPS in sede di conferenza di servizi.

Tanto premesso, si evidenzia che, all'atto della stesura del presente Piano, il Ministero del Lavoro non ha ancora provveduto a determinare gli obiettivi attribuiti al Direttore dell'Ispettorato per il triennio 2019-2021 non essendosi ancora proceduto all'aggiornamento annuale della convenzione stipulata in data 9 agosto 2018 ai sensi dell'articolo 2, comma 1 del D. Lgs 14 settembre 2015, n.149, 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 inevitabilmente provvisorio e suscettibile a successive integrazioni e modifiche, anche in corso d'anno.

1.4 La progettazione della formazione

In adempimento agli obblighi previsti dal DPR n. 70 del 2013, si è ritenuto opportuno rinnovare l'annuale indagine ricognitiva dei fabbisogni per l'aggiornamento del presente Piano Triennale, al fine di adeguare la programmazione delle attività formative - dall'orizzonte temporale evidentemente pluriennale - oltre che agli indirizzi ridefiniti dai riaggiornati documenti di pianificazione strategica dell'INL, anche al nuovo riassetto dell'Agenzia che ha interessato sia le sedi periferiche, sotto il profilo dell'organizzazione interna degli uffici - sulla base dei licenziati decreti del direttore generale dell'Agenzia n.20 e n.21 del 27 marzo 2019 - sia la struttura centrale attraverso l'istituzione, come sopra rappresentato, giusta DD.DD. n. 8 e n. 9 del 13 febbraio 2019, di due nuove Direzioni Centrali deputate all'esercizio di attribuzioni fondamentali non più presidiate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in virtù dell'intervenuta conclusione del regime di avvalimento a far data dal 31 dicembre 2018.

L'analisi di cui sopra, orientata all'individuazione delle priorità formative del personale degli uffici, e funzionale alla realizzazione di una pianificazione in grado di accompagnare l'attuale fase di riorganizzazione garantendo il miglioramento della *performance* individuale ed organizzativa dell'Agenzia, è stata avviata dall'Ufficio II della Direzione Centrale Risorse Umane con la nota prot. n.3555 del 13 marzo e si è conclusa alla fine di aprile 2019.

La rilevazione *de qua* è stata indirizzata al personale delle aree dirigenziali e funzionali in forza presso le direzioni centrali e gli uffici territoriali dell'INL e si è svolta in stretta sinergia e coordinamento sia con le altre

Direzioni Centrali - sia in collaborazione e in confronto diretto con i 4 Ispettorati Interregionali del Lavoro (di Milano per il nord-ovest, di Venezia per il nord-est, di Roma per il centro, di Napoli per il Sud) costituenti i poli di riferimento della formazione a livello decentrato.

Questi ultimi, operano in sinergia con la Direzione Centrale Risorse Umane, che supportano in un collegamento costante, nelle varie fasi di gestione degli interventi, concorrendo, sulla base dei fabbisogni espressi a livello territoriale, all'individuazione dei contenuti della pianificazione in tal modo offrendo un apporto informativo determinante per la programmazione di interventi mirati.

Sulla base delle indicazioni della DC Risorse Umane, i 4 poli di riferimento della formazione a livello interregionale, collaborano sia nella fase di realizzazione delle iniziative formative che in quelle successive di monitoraggio e valutazione delle attività effettuate in cui si struttura il ciclo di gestione della formazione.

Nell'ambito del processo di ridefinizione dell'organizzazione per *team* e processi di cui ai licenziati decreti direttoriali n.20 e 21 del 27.03.2019, la formazione, oltre alla valorizzazione delle competenze già possedute in relazione ai compiti attualmente svolti, dovrà mirare, anche attraverso una sollecitazione motivazionale, a promuovere lo sviluppo di nuove professionalità in funzione dell'assunzione di ruoli diversi e più rispondenti agli obiettivi da raggiungere, assecondando altresì la necessità urgente di fornire risposte che risultino efficaci nei confronti di un'utenza sempre più qualificata ed esigente.

In ragione di ciò, nel bilancio 2019 dell'INL è previsto un importante stanziamento per il finanziamento degli interventi formativi rivolti a tutto il personale appartenente ai differenti profili ispettivo, amministrativo ed informatico per l'aggiornamento e la valorizzazione delle competenze correlate alle attività effettivamente svolte.

Per garantire il coinvolgimento del più alto numero di dipendenti all'interno di un organico di circa n.5300 unità di personale - la maggior parte delle quali in servizio presso le 78 sedi dislocate su tutto il territorio nazionale - ed in un'ottica di ottimizzazione delle risorse destinate nel bilancio dell'INL alla formazione, si proseguirà nel corso del triennio all'implementazione del ricorso all'utilizzo di sistemi di partecipazione a distanza quali *l'e-learning*, ed il *webinar*, *streaming* e videoconferenza che la SNA - deputata istituzionalmente alla formazione del personale alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni - sta potenziando all'interno della propria offerta formativa di corsi a catalogo.

Nella scelta dei suddetti pacchetti formativi si cercherà di promuovere una formazione a distanza che assicuri in ogni caso un livello di interattività tra docenti e discenti nel processo di insegnamento e tra discenti stessi in fase di apprendimento affinché si creino aule reali e non meramente virtuali.

Nel corso del triennio, di pari passo col processo di reingegnerizzazione dei flussi operativi e all'acquisizione da parte dell'INL di una piena autonomia nell'area dell'*Information Communication Technology (ITC)*, si potrà prevedere la creazione di una piattaforma informatica *in house* con contenuti da utilizzare per formare ed aggiornare all'occorrenza il personale sulle tematiche ritenute più rilevanti ed in grado di incidere sul miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza delle attività di competenza.

La complessità del sistema formativo, dovrà pertanto essere supportata da un efficace sistema informativo che consenta lo scambio, tra i soggetti che a vario titolo si occupano di gestione della formazione, di dati fondamentali quali quelli afferenti l'anagrafica dei corsi erogati e dei soggetti formati, il *curriculum* formativo di ciascun dipendente, gli indici di gradimento, i materiali didattici, i progetti, gli esiti delle verifiche di fine corso, l'anagrafica dei fornitori, l'anagrafica dei formatori, ecc.

Attraverso la creazione dei *data base* di cui sopra, sarà così possibile 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, al fine di agevolare i processi di innovazione e di consolidamento in atto all'interno dell'Agenzia oltre che per il perseguimento degli obiettivi assegnati.

1.5 La rilevazione dei fabbisogni formativi per il Triennio 2019-2021

L'analisi dei fabbisogni a fini programmatici per il triennio 2019-2021 è stata effettuata attraverso l'utilizzo di schede sintetiche suddivise per aree dirigenziali e funzionali, in attesa della realizzazione di una piattaforma informatica in grado di garantire una rilevazione più aderente alle esigenze dei singoli uffici anche attraverso la creazione di *format* incentrati su una migliore definizione delle competenze da valorizzare, del personale destinatario dell'intervento, degli obiettivi formativi attesi, delle modalità preferite di erogazione dei corsi.

Per i dirigenti, la formazione è correlata alla necessità di assicurare l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza, per l'esercizio di funzioni di tipo organizzativo-gestionale, oltre che tecniche. Per il personale appartenente alle aree funzionali, la formazione è finalizzata alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base per lo svolgimento dell'attività di pertinenza all'interno dell'ufficio, in funzione degli obiettivi operativi assegnati.

L'indagine ha inteso dare rilievo sia alle tematiche trasversali di supporto alla gestione amministrativa nel suo complesso, sia, tenuto conto del mandato istituzionale dell'INL e delle funzioni al medesimo assegnate dall'art. 2 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 149, agli ambiti di pertinenza del 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, ivi comprese quelle correlate ai nuovi adempimenti normativamente richiesti, potranno essere realizzate apposite iniziative da programmare con l'eventuale supporto degli Istituti previdenziali ed assicurativi ed in coordinamento con gli Ispettorati Interregionali del Lavoro anche secondo modalità - in aula e *on the job* - già sperimentate nel corso del 2017 e del 2018.

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 e contenuti nei documenti di programmazione di seguito elencati:

- Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo al triennio 2019-2021 del 28 settembre 2018;
- Convenzione stipulata in data 9 agosto 2018 tra il Direttore dell'INL e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il triennio 2018-2020 (da aggiornare relativamente al triennio 2019-2021);
- Piano Triennale della Performance 2019-2021 approvato con D.D. del Capo dell'Ispettorato n.3 del 31 gennaio 2019;
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPCT) adottato con Delibera del C.d.A. n.1 del 30.01.2019;
- Piano Triennale delle azioni positive del MLPS 2018-2020;
- Piano di Audit INL 2018-2020;
- Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021.

I successivi Piani triennali della formazione, 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, dell'interesse espresso in ordine alle varie *aree tematiche* proposte per l'area *dirigenziale* all'interno delle *Direzioni Centrali*:

AREE TEMATICHE livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DC VIGILANZA AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	DC RISORSE UMANE, FINANZIARE E LOGISTICA	DC PIANIFICAZIONE STRATEGICA, ORGANIZZAZIONE, TECNOLOGIE E INNOVAZIONE	DIREZIONE CENTRALE, CONTROLLI, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE
Management pubblico	1	2	3	3
Misurazione e valutazione della performance	2	2	3	3
Relazioni sindacali e gestione del personale	1	3	n.p.	n.p.
Azione amministrativa e riforme	2	3	2	2
Contratti pubblici	1	3	n.p.	n.p.
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	3	2	3	3
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	3	3	2	2
Il nuovo modello organizzativo per processi	3	2	3	3
Bilancio e contabilità (azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabili, ecc...)	1	2	n.p.	n.p.
Trasparenza amministrativa, etica pubblica	2	2	3	3
Comunicazione	2	3	3	3
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	3	n.p.	n.p.
Formazione linguistica	3	1	n.p.	n.p.
Anticorruzione	2	2	3	3
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	1	1	n.p.	n.p.
Protezione dei dati personali	2	3	3	3

Nella tabella sottostante è rappresentato invece l'interesse espresso dal personale appartenente alle aree funzionali in servizio presso le 4 Direzioni Centrali in ordine alle diverse aree tematiche proposte:

AREE TEMATICHE livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DC VIGILANZA AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	DC RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA	DC PIANIFICAZIONE STRATEGICA, ORGANIZZAZIONE, TECNOLOGIE E INNOVAZIONE	DIREZIONE CENTRALE, CONTROLLI, TRASparenza E COMUNICAZIONE
Gestione del personale	2	3	n.p.	n.p.
Azione amministrativa e riforme (gestione del contenzioso, procedimento amministrativo, ecc...)	2	3	n.p.	n.p.
Contratti pubblici	1	3	n.p.	n.p.
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali/o digitalizzati, pacchetto office	3	3	2	2
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	2	2	n.p.	n.p.
Bilancio e contabilità	1	3	n.p.	n.p.
Il nuovo modello organizzativo per processi	3	3	3	3
Misurazione e valutazione della performance	2	1	3	3
Trasparenza amministrativa, etica pubblica	2	2	3	3
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	2	3	3
Comunicazione	2	2	3	3
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	2	2	n.p.	n.p.
Anticorruzione	2	2	3	3
Protezione dei dati personali	2	3	3	3
Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D.Lgs. n.149/2015	2	n.p.	n.p.	n.p.
Formazione in materia di vigilanza (previdenziale, assicurativa, giuslavoristica)	2	n.p.	n.p.	n.p.

La griglia sotto indicata delinea l'esito sintetico, *distinto per ILL*, e quindi per regione, dell'interesse espresso in ordine alle seguenti 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					
	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 E A	R O M I A L I N A	F R I U L I A	V E N E T I A	M A R C H E	V E N E T O	A B R U Z Z O	L A Z I O	S A R D E G N A	T O S C A N A	U M B R I A	B A S I L I C A T A	C A L A B R I A	C A M P A N I A	M O L I S E
Management pubblico	3	2	3	n.p.	2	3	2	2	2	2	2	2	n.p.	2	3	2	2	2
Misurazione e valutazione della performance	3	3	3	n.p.	2	3	3	3	2	3	3	3	n.p.	3	2	2	3	3
Relazioni sindacali e gestione del personale	2	3	2	n.p.	3	3	3	3	3	2	3	2	n.p.	3	2	2	3	2
Azione amministrativa e riforme	2	2	1	n.p.	2	2	2	1	1	2	2	2	n.p.	2	2	2	1	2
Contratti pubblici	3	3	2	n.p.	1	2	3	1	2	2	2	2	n.p.	3	2	2	1	2
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	3	2	2	n.p.	2	2	2	2	2	2	2	2	n.p.	2	3	2	3	3
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	3	2	2	n.p.	2	2	2	1	2	2	2	2	n.p.	3	1	1	1	2
Il nuovo modello organizzativo per processi	3	3	3	n.p.	3	3	2	3	2	3	3	3	n.p.	3	3	3	3	2
Bilancio e contabilità (azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabili, ecc...)	3	2	2	n.p.	3	3	3	3	3	3	3	3	n.p.	3	3	3	1	2
Trasparenza amministrativa, etica pubblica	2	2	2	n.p.	2	2	2	2	1	2	2	2	n.p.	2	2	2	1	2
Comunicazione	3	2	2	n.p.	3	3	2	3	3	2	2	2	n.p.	3	2	2	2	2
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	1	1	n.p.	1	1	1	1	1	1	1	2	n.p.	2	1	1	1	1
Formazione linguistica	3	2	1	n.p.	1	1	1	1	2	2	1	2	n.p.	2	2	2	1	2
Anticorruzione	2	3	2	n.p.	2	1	3	2	1	2	2	2	n.p.	3	2	2	2	2
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	3	3	3	n.p.	3	3	3	3	2	2	2	2	n.p.	3	2	2	1	2
Protezione dei dati personali	2	3	2	n.p.	3	3	1	2	2	3	3	3	n.p.	2	2	2	1	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 ' A A L O S T E T A	R O M A L I A	F R I U L I	V E N E T O	M A R C H E	A B R U Z Z O	L A Z I O	S A R D E G N A	T O S C A N A	U M B R I A	B A S I L I C A T A	C A L A B R I A	C A M P A N I A	M O L I S E	P U G L I A
Gestione del personale	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
Azione amministrativa e riforme (gestione del contenzioso, procedimento amministrativo, ecc...)	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2
Contratti pubblici	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Trasformazione digitale, produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3
Bilancio e contabilità	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2
Il nuovo modello organizzativo per processi	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Misurazione e valutazione della performance	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3
Trasparenza amministrativa, etica pubblica	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
Comunicazione	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2
Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
Anticorruzione	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
Protezione dei dati personali	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D.Lgs. n.149/2015	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Formazione in materia di vigilanza (previdenziale e assicurativa, giuslavoristica)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

Nelle tabelle sono evidenziate le aree tematiche che, a livello di poli formativi - centrali ed interregionali - come media, sono state rilevate di maggior interesse: in taluni ambiti del livello interregionale l'interesse è risultato comune a tutte le regioni, mentre in altri casi differenziato in relazione a fabbisogni di carattere più territoriale.

Nell'arco del triennio 2019-2021 sarà previsto lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione in recepimento sia delle risultanze della rilevazione dei fabbisogni espressi dal personale sia degli obiettivi indicati negli atti di programmazione strategica ed operativa sopra individuati che indirizzano l'azione dell'Amministrazione.

Sulla scia di quanto realizzato nel 2018, si elencano di seguito i settori indicativi degli interventi formativi destinati al personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali all'interno della più generale programmazione dell'INL per il triennio 2019-2021:

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 2019-2021);*
- *Risk-management e internal auditing (Piano di Audit INL 2018-2020);*
- *Il whistleblowing;*
- *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, ICT;*
- *Appalti pubblici e contratti;*
- *Nuovo sistema di contabilità (Sicoge Enti), bilancio e contabilità, statistica per la PA;*
- *Smart-working, benessere organizzativo, pari opportunità;*
- *Gestione dei conflitti nelle attività di conciliazione;*
- *Formazione sui nuovi modelli di organizzazione e gestione per team/processi;*
- *Gestione del contenzioso, delle procedure di conciliazione, procedimenti amministrativi;*
- *La nuova disciplina del lavoro pubblico, azione amministrativa e riforme;*
- *Trattamento giuridico e previdenziale del personale;*
- *Trasformazione digitale;*
- *Comunicazione pubblica: interna e istituzionale; diffusione della mission dell'INL a livello territoriale;*
- *Controllo di gestione;*
- *Formazione linguistica e informatica;*
- *Management pubblico;*
- *Misurazione e valutazione della performance;*
- *Gestione del personale, relazioni sindacali;*
- *Gestione inchieste infortuni sotto il profilo normativo e procedimentale ex art.56 del D.Lgs. 1124/1965;*

1.6 Quadro normativo di riferimento

Nell'ambito delle aree tematiche sopra emarginate, nell'arco temporale di riferimento del presente Piano (2019-2021), verranno attivati una serie di interventi formativi come di seguito illustrato, prevalentemente - seppure non esclusivamente - tramite l'offerta formativa della SNA.

L'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*, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici si rivolgano prioritariamente alle Scuole del Sistema unico (Scuola Nazionale per l'Amministrazione) per la formazione del proprio personale, al fine di ottimizzare l'allocatione delle risorse e migliorare la qualità delle attività formative dei dirigenti e dei funzionari pubblici garantendone l'eccellenza e l'interdisciplinarietà.

L'art.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 inseriti 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.

L'INL quale ente pubblico non economico sottoposto alla vigilanza del MLPS ed assoggettato alla disciplina normativa del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, beneficia della gratuità dell'offerta formativa a catalogo della SNA.

Questa circostanza ha offerto all'INL la possibilità di allargare senza oneri aggiuntivi la partecipazione alle iniziative della Scuola, oltre che ai dirigenti, anche a tutti i funzionari consentendo a questi ultimi l'adesione alle iniziative formative ritenute di interesse erogate "a distanza" - tramite *e-learning* e *webinar* - disponibili all'interno dell'offerta a catalogo della SNA anche su materie normativamente previste come obbligatorie, così assicurando anche per il futuro, il contenimento dei costi legati al trasferimento presso le sedi di svolgimento dei corsi della Scuola di Roma e Caserta da parte del personale in servizio presso gli uffici territoriali.

L'articolo 11 del citato DPR 16 aprile 2013, n.70, stabilisce altresì che, qualora l'esigenza specifica non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma Triennale della Scuola, le amministrazioni pubbliche possono rivolgersi a soggetti esterni al Sistema Unico previo *nulla osta* della Scuola stessa che verificherà se l'offerta del soggetto esterno risulti più conveniente e vantaggiosa rispetto alle attività inserite nella medesima Programmazione Triennale della Scuola con oneri a carico del richiedente.

Per il presente triennio si rappresenta che l'INL, pur tenendo conto - come previsto dalla legge - dell'offerta formativa della SNA, dovrà assecondare fabbisogni formativi diffusi di carattere strategico, al fine di determinare miglioramenti dei comportamenti organizzativi sia interni che esterni.

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.

In particolare l'INL, per poter soddisfare, come sopra accennato, a bisogni formativi incidenti sull'implementazione di competenze specifiche e rilevanti per il funzionamento di alcuni servizi, si avvale di personale interno (dirigenti e funzionari) già qualificato ed in possesso delle competenze utili all'effettuazione di una formazione di carattere teorico-pratico immediatamente spendibile nello svolgimento delle quotidiane attività istituzionali.

Nelle more della predisposizione di un apposito elenco di formatori da individuarsi all'esito di una procedura selettiva con criteri predeterminati, l'amministrazione potrà ricorrere, per le docenze, al personale con qualifica dirigenziale e ai dipendenti che hanno sviluppato i percorsi formativi destinati agli ispettori INPS e INAIL nei corsi tenutisi nel periodo 2016/2018.

A tal proposito si rappresenta che, in riferimento alla formazione del personale impegnato nell'attività di gestione del contenzioso conseguente all'emanazione di provvedimenti sanzionatori, la Direzione Centrale Risorse Umane d'intesa con la Direzione Centrale Vigilanza, sta completando la procedura, avviata con pubblico avviso, finalizzata alla costituzione di un elenco di avvocati dell'INPS al quale attingere per il conferimento di incarichi di docenza, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 in base al criterio della maggiore e più specifica competenza in relazione alla materia da trattare e nel rispetto del principio di rotazione così da porre le basi per la messa a regime di una formazione mirata, continua e diffusa a livello regionale ed interregionale (anche attraverso l'organizzazione di periodici incontri seminariali di approfondimento) in conformità con quanto previsto dall'art.53 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

In quest'ottica, nel corso del triennio, l'amministrazione proseguirà l'impegno volto alla costruzione di un sistema fondato sulla formazione mirata e collegata alle attività effettivamente svolte, garantendo parità di accesso alle iniziative formative ed il coinvolgimento del maggior numero di personale, incentivando, in un'ottica preordinata al risparmio di spesa, il ricorso a metodi di formazione "a distanza" - come l'*e-learning*, il *webseminar*, la *webconference*, il collegamento tramite *skype* - verificando l'adeguatezza delle infrastrutture informatiche, al fine di rendere fruibile dall'interno delle sedi periferiche tale modalità di erogazione/fruizione della formazione.

Per l'esercizio finanziario 2019, l'ammontare delle risorse complessivamente stanziato per la formazione del personale dell'INL risulta pari a complessive € 900.000,00.

1.7 Attività formative programmate nel 2019

Una parte dell'attività formativa da realizzare nell'anno 2019 riguarderà il personale di vigilanza dell'INL - ispettivo, tecnico e del comando carabinieri per la tutela del lavoro - investito delle funzioni che definiscono la *mission* dell'Agenzia, anche alla luce dell'individuazione normativa di nuovi ambiti di intervento ispettivo (es: reddito di cittadinanza).

In funzione dell'attuale assetto organizzativo dell'INL, potrà proseguire l'attività di aggiornamento di tutto il personale sopra individuato in materia di vigilanza previdenziale e assicurativa che sarà gestita dagli Ispettorati Interregionali del Lavoro, quali sedi dei quattro poli formativi decentrati dell'INL, con l'eventuale coinvolgimento di ulteriori soggetti istituzionali (Procure, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, ecc. ...).

Come già in passato, tale formazione, potrà prevedere dei *focus* specifici su istituti ritenuti di volta in volta rilevanti nell'ambito dello svolgimento dell'attività di vigilanza.

Permane infatti l'esigenza - emersa anche in occasione della rilevazione dei fabbisogni effettuata a livello periferico nel 2019 - di garantire l'aggiornamento continuo del personale ispettivo di ruolo dell'INL in merito alle novità normative di maggior rilievo in materia giuslavoristica e previdenziale/assicurativa nonché sulle relative prassi amministrative da seguire nello svolgimento dell'attività di vigilanza.

La **Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso** che - come previsto dal D.D. n.7 del 15 dicembre 2016 del Capo dell'Ispettorato - è deputata alla cura e alla promozione dell'aggiornamento delle specifiche sopra indicate figure professionali, in coordinamento con la Direzione Centrale delle Risorse Umane, per quanto di competenza, ed in relazione alle esigenze formative individuate nel Piano della Formazione 2019/2021, ha pertanto previsto per il triennio di riferimento e, nello specifico, per il 2019, la realizzazione di ulteriori specifiche iniziative.

In relazione all'attività destinata al **personale dell'Arma dei Carabinieri**, da assegnare alle sedi dell'INL, la Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso, a seguito della richiesta formulata dal Comando Carabinieri Tutela del Lavoro in data 9 agosto 2018, ha organizzato il 68° Corso di legislazione sociale che si è tenuto a Roma presso la *"Scuola Allievi Carabinieri Roma"*, dal 14 gennaio al 22 marzo 2019.

Le lezioni in aula sono state curate da funzionari dell'INL, militari del Comando Carabinieri per la tutela del Lavoro, personale dell'Inps, dell'INAIL, della Regione Sicilia e del Comitato Paritetico Territoriale di Roma e Provincia (CPT) secondo il seguente orario: dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 13:50 alle 16:00.

L'organizzazione del corso ha previsto la calendarizzazione di alcune giornate di addestramento pratico attraverso la partecipazione degli allievi ad accessi ispettivi in affiancamento al personale di vigilanza durante la verifica della documentazione esibita dalle aziende convocate in ufficio, in collaborazione con l'Ispettorato

Territoriale di Roma e con il CPT. Per l'accertamento delle competenze acquisite, infine, sono stati previsti una verifica intermedia ed un esame finale. Sono stati formati n.14 unità alcune delle quali destinate ai Nuclei Ispettorati del Lavoro della Regione Siciliana, con oneri a totale carico di quest'ultima.

Per quanto riguarda invece il personale destinato alla presa in servizio presso le sedi dell'Ispettorato, i costi sono stati imputati all'Agenzia. Si evidenzia, infine, che, come di consueto, non è stato previsto alcun compenso per le attività di docenza, ad eccezione del rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio dei funzionari non residenti a Roma (1 docente INPS e 1 docente INAIL).

Su richiesta del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro del 16 giugno 2019, L'INL ha assicurato la copertura finanziaria per l'organizzazione del "**69° Corso di legislazione sociale**", che si terrà nel periodo 16 settembre/15 novembre 2019 e sarà riservato a 80 militari dell'Arma, di cui 10 da destinarsi ai Nuclei Ispettorato del Lavoro della Regione Siciliana.

Nel corso della corrente annualità, la Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso ha curato gli adempimenti organizzativi necessari per l'adesione degli Uffici Territoriali dell'Agenzia al "**Progetto Valore PA 2018**" della Direzione Centrale Credito e Welfare INPS al fine di consentire la partecipazione di ulteriori unità ispettive alla ormai consolidata iniziativa formativa su "**La Gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo**", volta a fornire al personale di vigilanza le necessarie informazioni circa le procedure da porre in essere per prevenire e affrontare correttamente le possibili situazioni di pericolo o aggressione in occasione dello svolgimento delle funzioni di controllo.

I corsi relativi al Bando 2018, si sono svolti nel 2019, e hanno visto la partecipazione di n. 441 ispettori di vigilanza in servizio presso gli Uffici di n.12 ambiti regionali (Lazio, Calabria, Umbria, Lombardia, Puglia, Veneto, Campania, Sardegna, Emilia Romagna, Marche, Toscana e Piemonte).

Considerata l'efficacia del corso svolto, e sussistendo la necessità - in un'ottica uniformità e di pari opportunità - di dare seguito alla predetta iniziativa formativa nei confronti delle circa ulteriori restanti n.900 unità di personale ispettivo, in analogia alle precedenti edizioni 2015, 2016, 2017, 2018, la Direzione Centrale vigilanza ha rinnovato il coordinamento per l'adesione a livello nazionale alla medesima iniziativa presente all'interno del Bando "**Valore PA 2019**" cui hanno aderito, nello specifico, n.443 unità di personale di vigilanza concentrate in 9 regioni (Campania, Puglia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Lazio, Sardegna, Toscana, Emilia-Romagna).

Nel periodo di riferimento 2019-2021 la Direzione Centrale Vigilanza proseguirà inoltre le attività di formazione nei confronti del **personale assegnato all'area tecnica** in forza presso gli uffici territoriali.

Nel mese di giugno 2019 si è svolto il corso di formazione dedicato agli **ispettori tecnici** sulla **normativa ascensori** in previsione dell'inserimento del personale così formato, sulla base delle richieste avanzate dalle Prefetture, all'interno delle commissioni previste dall'art.23 della legge n.167/2017 (ascensori, montacarichi).

Alla predetta iniziativa, che si è svolta a Roma presso la Sala Conferenze della sede centrale dell'INL hanno

partecipato n.67 unità di personale proveniente dalle sedi territoriali dell'INL. Le lezioni sono state tenute dal dirigente dell'Ufficio III della Direzione Centrale Vigilanza competente in materia e da due dirigenti dell'INAIL esperti nel medesimo ambito.

E' prevista altresì la realizzazione, presumibilmente nel periodo ottobre/novembre 2019, di un corso di formazione indirizzato agli **ispettori tecnici** impegnati nella vigilanza in materia di **radiazioni ionizzanti** sulla base delle previsioni del D. Lgs. n.230/95. Si prevede il coinvolgimento all'iniziativa di circa n. 80 unità di personale proveniente dalle sedi territoriali dell'INL. Il corso sarà organizzato presso la sala conferenze della sede centrale dell'INL e sarà tenuto da docenti selezionati tra personale interno e/o formatori esterni esperti nella materia e avrà una durata presumibile di due giorni e mezzo d'aula.

Nel corso della corrente annualità verranno organizzati appositi percorsi di formazione rivolti al personale degli Ispettorati territoriali assegnato al **processo legale**, sulle materie riguardanti l'attività di competenza, da tenersi preferibilmente, presso ciascun Ispettorato Interregionale del Lavoro di riferimento sulla base di programmi formativi definiti a livello centrale.

La predetta formazione si articolerà al massimo in due giornate di approfondimento su tematiche specifiche, privilegiando un approccio teorico-pratico.

La realizzazione, prevista a livello locale, è funzionale a coinvolgere, oltre al Responsabile del processo legale e contenzioso anche ulteriori unità di personale individuate dal Dirigente di sede tra coloro i quali siano maggiormente impegnati nelle attività oggetto di formazione.

In considerazione della necessità di completare la procedura di costituzione di un elenco di formatori, si stima che l'attività di formazione possa essere programmata a partire dal mese di ottobre. Le iniziative impegneranno al massimo n. 2 giornate per ciascuna IIL. I costi della formazione sono riferiti alla movimentazione del personale e all'incarico di docenza. Per quel che concerne il costo della sala, fermo restando che per il personale degli uffici rientranti nell'ambito di competenza dell'IIL di Roma l'iniziativa formativa potrà essere organizzata presso la sede centrale, dovrà essere valutata la complessiva capienza delle sale riunioni disponibili presso ciascuna IIL. A tal fine si stima che il numero dei partecipanti per ciascuna IIL sia pari a circa n.50 unità.

Si prevede, inoltre, di stipulare nel 2019 una convenzione con la Scuola nazionale dell'amministrazione al fine di organizzare un corso sulla tematica della "*Gestione del Contenzioso nelle Pubbliche Amministrazioni*" della durata di n.3 giorni, da destinare al personale impegnato nel processo del legale e contenzioso, da realizzare presso la sede centrale dell'INL in diverse edizioni con modalità da definirsi al fine di assicurare la partecipazione del maggior numero possibile di funzionari interessati.

Nel 2019, inoltre, superate da parte del Ministero della Giustizia, le problematiche connesse all'avvio del **processo civile telematico** verrà effettuata la formazione per l'utilizzo del programma di accesso ai relativi servizi telematici per circa n.96 Responsabili del Processo Legale e Contenzioso. Anche in tale contesto, si cercherà, in accordo con la Società appaltatrice dei servizi che cura la formazione in esecuzione degli obblighi

contrattuali, di coinvolgere almeno un'altra unità di personale per ciascuna sede territoriale.

Le attività di formazione impegneranno il personale interessato per una sola giornata per la durata di circa n.5 ore e verranno calendarizzate presumibilmente a partire dal mese di settembre 2019. I costi di tale iniziativa sono tutti riferiti alla movimentazione del personale.

Nell'ambito dell'attuazione di una rete di assistenza ed informazione degli utenti dell'applicativo attualmente utilizzato nella **vigilanza del trasporto stradale**, è previsto per il 2019 un secondo ciclo di iniziative formative volte al miglior utilizzo delle funzionalità aggiornate della odierna piattaforma informatica, alla conoscenza delle revisioni apportate al manuale d'uso ed all'acquisizione di nuove competenze e conoscenze tecniche legate all'introduzione della disciplina del nuovo tachigrafo digitale di seconda generazione denominato "intelligente". Tale formazione, farà seguito a quella effettuata nel 2018, che ha ottenuto un proficuo e soddisfacente riscontro da parte degli uffici coinvolti e riscosso l'interesse del personale discente, interessato alla sua continuazione. Pertanto sarà realizzata con la medesima diffusione territoriale già sperimentata nel 2018 ed impartita col supporto organizzativo dell'azienda fornitrice del servizio.

Gli Ispettorati Interregionali dovranno individuare i referenti (un titolare ed un supplente) per ogni Ispettorato territoriale (ITL) confermando il nominativo già segnalato per l'edizione 2018 ovvero nominando un altro dipendente (nel 2018 le unità formate per il territorio sono state 110, numero che si ritiene di confermare, quale limite massimo, anche per il 2019, compreso il personale già appartenente al gruppo di lavoro INL in materia di autotrasporto, pari a 9 unità).

La scelta dovrà essere effettuata d'intesa con lo stesso ufficio territoriale dando la preferenza alle capacità individuali e all'esperienza ispettiva nel settore dell'autotrasporto, nonché tenendo conto che l'edizione del 2019 si pone in continuità con il corso precedente.

I referenti potranno poi fornire assistenza ai colleghi interessati all'utilizzo dell'applicativo, sia direttamente che rinviando al servizio di *help-desk* dedicato che l'azienda ha appositamente predisposto.

I referenti territoriali, oltre a partecipare alle sessioni formative per approfondire ed aggiornare le loro conoscenze sull'utilizzo del programma, potranno sottoporre le criticità operative relative all'uso dell'applicativo direttamente ai formatori, trasferendo successivamente le informazioni acquisite ai colleghi interessati del proprio ufficio. L'attività di aggiornamento prevista consisterà in incontri della durata di circa 6 ore da tenersi presso ciascun Ispettorato Interregionale, previo accordo organizzativo tra lo stesso Ufficio interregionale, gli ITL di competenza e la ditta fornitrice del servizio. La formazione potrà essere erogata in due fasi successive ciascuna delle quali si articolerà in tante sessioni quanti sono gli ILL per corrispondere alle esigenze di aggiornamento ispettivo in relazione all'introduzione nel corso del 2019 del nuovo tachigrafo digitale di seconda generazione, c.d. "intelligente" con nuove caratteristiche di funzionamento ed ulteriori funzionalità. Per la valutazione della prosecuzione della formazione in materia nelle annualità 2020 e 2021, occorrerà tenere conto dei termini attuali di scadenza del servizio.

E' in fase di definizione l'organizzazione di un nuovo ciclo di edizioni del **corso di formazione in materia fiscale** per gli ispettori del lavoro dell'INL.

La suddetta iniziativa attivata nel corso del 2018 e strutturata in 4 edizioni, l'ultima delle quali conclusasi nel mese di gennaio 2019, resa possibile grazie alla sottoscrizione del protocollo di collaborazione con la Guardia di Finanza, ha consentito la formazione ad opera di quest'ultima di circa 100 unità ispettive in materia tributaria ed in particolare sull'attività e le modalità operative attinenti alla "**Vigilanza integrata ai fini del contrasto all'evasione e alle frodi fiscali**". Gli oltre 100 ispettori sono stati ospitati per 5 giorni in formula residenziale presso la Caserma della Guardia di Finanza di Ostia, fruendo di una formazione totale di 8 ore al giorno e delle strutture della Scuola. I costi di tale attività sono stati sopportati quasi interamente dalla G.d.F., rimanendo a carico dell'INL i soli costi di viaggio e trattamento economico del personale in servizio.

Considerata la rilevanza strategica dell'iniziativa formativa per gli argomenti trattati e per le modalità organizzative con cui si è svolto, sono riprese le trattative per la realizzazione - con inizio presumibilmente alla fine del 2019 - di un nuovo corso di formazione da tenersi con le medesime modalità didattiche ed organizzative, al fine di ampliare il numero di ispettori che possano efficacemente occuparsi dell'attività di vigilanza integrata effettuata con la Guardia di Finanza.

Infine, la formazione rivolta al personale che intende svolgere l'attività di **ispettore di cooperative** verrà totalmente effettuata a spese del Ministero dello Sviluppo economico. Il MISE prevede di organizzare nel 2019 cinque corsi di aggiornamento (per un totale di circa 150 revisori).

In particolare si fa presente che, valutato il fabbisogno formativo derivante dal coefficiente "**numero cooperative presenti/numero revisori attivi**", la Direzione Generale per la vigilanza sugli enti, il sistema cooperativo e le gestioni commissariali del MISE, nel biennio 2019/2020, intende avviare la formazione di n.180 nuovi revisori distribuiti sull'intero territorio nazionale.

Si informa che il suddetto numero di unità è suscettibile di aggiornamento in aumento o decremento in ragione di eventuali variazioni del numero di revisori attivi e di cooperative revisionabili da parte del competente Ministero, nonché dell'eventuale avvio alla formazione anche di personale appartenente alle altre amministrazioni coinvolte nella vigilanza. La Direzione Generale del MISE ha previsto l'attivazione per la fine del 2019, di un **primo corso di formazione** che coinvolgerà presumibilmente 30/40 soggetti. In riferimento ai programmi di aggiornamento, si rappresenta che la medesima Direzione Generale del MISE sta elaborando un progetto di riqualificazione dei revisori già abilitati previo test di pre-verifica delle competenze che coinvolgerà tutti revisori attivi sul territorio nazionale (dei quali alla data odierna n.309 appartenente all'INL).

In particolare, si prevede entro il 2019 (presumibilmente nel mese di settembre), l'avvio delle procedure di pre-verifica e la successiva organizzazione dei corsi di riqualificazione graduati in relazione alle competenze

specialistiche da acquisire. Il progetto prevede, entro il 2020, l'effettuazione della riqualificazione di tutto il personale già abilitato, con la sola esclusione delle unità che eventualmente dovessero essere collocate a riposo per il raggiungimento dei requisiti pensionistici nell'arco del biennio considerato.

Con riferimento a tutto il personale dell'Agenzia, con profilo ispettivo o con altra qualifica, l'Ufficio II della Direzione Centrale Risorse sta inoltre procedendo all'attivazione nel corso del 2019 di interventi formativi su materie in cui il potenziamento delle competenze risulta strumentale al miglioramento della gestione dell'Agenzia sotto il profilo del funzionamento complessivo della struttura amministrativa e per questo riproposte all'attenzione del personale in servizio presso le sedi centrali e territoriali dell'INL in occasione dell'ultima ricognizione dei fabbisogni conclusasi nel mese di aprile 2019.

In data 5 febbraio 2019, la Direzione Centrale Risorse, avvalendosi delle professionalità della Direzione Centrale Vigilanza, ha organizzato un *seminario di approfondimento* sui contenuti della Direttiva del Capo dell'Ispettorato disciplinante la fase sperimentale di avvio del **lavoro agile** nelle sedi territoriali ivi individuate. Come noto, tale nuova modalità di organizzazione del lavoro prevista dal legislatore, ha come obiettivo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dell'INL assicurando ad un tempo il miglioramento dei livelli di efficienza dell'Agenzia. All'incontro, che si è svolto presso la sede centrale dell'INL alla presenza di un dirigente del Dipartimento della Funzione Pubblica competente e del dirigente dell'Ufficio IV della Direzione Centrale Vigilanza, hanno partecipato n. 65 unità tra dirigenti e responsabili dell'area gestione delle risorse umane degli ispettorati territoriali ed interregionali dell'INL.

Nel mese di maggio 2019 - sulla base della programmazione triennale 2018-2020 - la Direzione Centrale Risorse ha organizzato un'apposita iniziativa formativa sul **sistema integrato di contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale** degli Enti (SICOGE Enti), in tal modo assecondando un'esigenza particolarmente avvertita dal personale in prevalenza di Area II^a ordinariamente impegnato nelle attività correlate all'utilizzo del predetto sistema.

Il corso, della durata di una giornata e mezzo d'aula (il primo giorno dalle 9:30 alle 17:00 ed il secondo dalle 9:30 alle 13:00), si è svolto alla presenza di due funzionarie del MEF per la parte relativa alle novità che hanno interessato il sistema informativo di contabilità con formulazione da parte dei discenti di quesiti afferenti le principali criticità riscontrate nell'utilizzo del sistema; l'iniziativa ha previsto anche una parte dedicata alla **contabilità e al bilancio**, illustrata dal direttore centrale delle risorse umane dell'INL, ed una ulteriore, di carattere teorico-pratico, riguardante la **gestione delle spese** con relatore il dirigente del competente Ufficio IV delle Risorse Umane.

Nel secondo giorno è stato affrontato altresì il tema della gestione degli acquisti da parte del dirigente responsabile dell'Ufficio gare esperto in materia di approvvigionamenti. L'iniziativa - organizzata in tre moduli ciascuno di circa n.60 unità - ha coinvolto nel complesso n.179 dipendenti dell'INL la maggior parte dei quali

inquadrati nel profilo amministrativo o comunque impegnati nell'attività di contabilità, con una presenza stimata mediamente in n.2 unità per sede territoriale.

A seguito della riorganizzazione dell'articolazione interna delle strutture territoriali per effetto del D.D. n.20 del 27 marzo 2019 e la conseguente adozione di nuovo modello organizzativo strutturato per *processi lavorativi* e *team*, nel corso del 2019 si prevede la realizzazione di un'iniziativa sulla materia ***rivolto a tutto il personale degli uffici territoriali dell'INL*** al fine di rendere consapevoli i dipendenti delle potenzialità insite in tale modello organizzativo ritenuto maggiormente 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.

Le lezioni saranno tenute da dirigenti dell'INL individuati dalla *Direzione Centrale Risorse* (circa 20 unità), previa frequenza di un corso di formazione denominato ***"Progettazione e governo dei processi organizzativi"*** da attivarsi in regime di convenzione onerosa con la SNA che si svolgerà a Roma in date da definirsi, presumibilmente nei mesi di settembre/ottobre 2019.

I dirigenti formati riporteranno sul territorio i contenuti del corso secondo modalità organizzative che verranno concordate con gli Ispettorati Interregionali del Lavoro i quali dovranno provvedere alla realizzazione dell'iniziativa in coordinamento con la Direzione Centrale Risorse Umane.

Nel corso della predetta annualità si prevede di realizzare un corso di formazione *in house*, destinato al personale degli uffici territoriali addetto alle funzioni di ***consegnatario***, che si svolgerà presso la sede Centrale dell'INL e sarà curato da personale esperto della *Direzione Centrale Risorse Umane* a seguito dell'intervento di aggiornamento del relativo sistema informativo. La predetta iniziativa coinvolgerà all'incirca 80 unità di personale.

E' inoltre previsto nel 2019 un corso di formazione sull'utilizzo del nuovo applicativo sulla ***"Gestione del Personale"*** con il coinvolgimento di circa 2/3 addetti per ufficio territoriale - da intendersi come sede fisica - che verranno individuati secondo un criterio di equa distribuzione del personale in base alla diversa consistenza numerica degli uffici, per un totale di circa n.230 unità. Sono in corso di definizione le modalità di organizzazione di tale iniziativa che potrà svolgersi presso la sala conferenze della sede centrale dell'INL in Roma presumibilmente in 4 edizioni, tenuto conto della capienza della sala Conferenze in relazione al suindicato numero dei partecipanti.

Per far fronte allo specifico fabbisogno espresso dal personale impegnato a livello territoriale nelle istruttorie inerenti le pratiche di quiescenza - lievitate per effetto delle disposizioni legislative in materia di ***"quota 100"***, l'Ufficio II sta concordando l'attivazione per il 2019 di un corso specifico in convenzione con la SNA dedicato alla ***"Chiusura del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità dei dipendenti pubblici"*** destinato ai responsabili di tali adempimenti operanti all'interno degli uffici capoluogo di regione, con una presenza stimata di 2 unità per sede.

A tale iniziativa potrà affiancarsi un'eventuale riedizione del corso sulle modalità di utilizzo dell'applicativo "Nuova Passweb" in accordo con l'INPS secondo modalità organizzative analoghe a quelle sperimentate nel 2018 e da definire.

Considerato che, tra gli obiettivi formativi contemplati dall'atto di organizzazione dell'INL per il 2019 vi è quello della diffusione della *mission* dell'ente a livello territoriale, potrà essere realizzata nell'anno corrente e, in caso di impossibilità, nel corso del triennio compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, una **formazione di base sulle materie di competenza dell'INL** destinata ad un contingente di 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 sempre 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 dovrebbe svolgersi presso le sedi degli Ispettorati Interregionali o territoriali secondo modalità da definirsi.

A seguito dell'adesione da parte degli ispettorati territoriali capoluogo di regione dell'INL al "**Bando Valore PA 2018**", nel corso del 2019, si sono svolti i corsi attivati dall'INPS su talune tematiche - ulteriori rispetto a quella riferita alla "*Gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo*" coordinata a livello centrale della Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso - individuate e proposte agli uffici periferici dalla Direzione Centrale Risorse Umane coerentemente alle risultanze della precedente ricognizione dei fabbisogni formativi per il triennio 2018-2020.

Nello specifico, all'iniziativa riguardante l'area tematica del "**Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione**", hanno partecipato a livello regionale effettive n. 52 unità di personale di vari profili ed inquadramento in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali, nonostante le richieste presentate in sede di adesione al Bando 2018 con contestuale istanza di deroga numerica, fossero state n.97.

Analogamente, nell'ambito della medesima iniziativa, in relazione all'ulteriore tematica di "**Strumenti di Gestione delle Risorse Umane nei contesti organizzativi**", a fronte delle n.102 richieste di adesione del personale a vario profilo inquadrato ed in servizio presso le sedi territoriali dei 4 Ispettorati Interregionali, presentate alle rispettive Direzioni Regionali, la partecipazione effettiva nel 2019 ha riguardato n. 50 unità.

In riferimento ai corsi in materia di "**Contratti e Appalti Pubblici**", l'attivazione di corsi di formazione da parte dei soggetti con cui l'INPS ha attivato convenzioni, ha consentito la partecipazione di n. 59 unità di personale a livello nazionale a fronte di n. 112 adesioni effettuate nel 2018.

Infine, nell'ambito della tematica correlata al processo di semplificazione burocratica e alla dematerializzazione dei processi, al corso attivato nel 2019 dedicato alla "**Produzione, Gestione e Conservazione dei documenti digitali o digitalizzati**", in relazione al 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, la partecipazione effettiva

ai medesimi, correlata alla successiva concreta attivazione dei corsi da parte degli enti convenzionati con l'INPS, è stata di n. 87 unità.

Le iniziative erogate nel 2019 dai soggetti formatori convenzionati con l'INPS in riferimento al Bando "Valore PA 2018" hanno complessivamente coinvolto sino ad oggi n.689 unità di personale in servizio presso gli uffici territoriali dell'INL. Il dato non tiene conto tuttavia dell'eventuale ulteriore avvio in corso d'anno, di taluni dei corsi afferenti le aree tematiche sopra specificate nelle regioni in cui non risultano essere stati ancora attivati.

La Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica, alla luce del riscontro positivo in merito alla qualità dei corsi erogati nel 2019 dagli enti di formazione convenzionati con l'INPS come già sopra rappresentato, ha di nuovo promosso a livello centrale la partecipazione al medesimo Avviso pubblico attivato dall'Istituto Previdenziale nel 2019 in riferimento a tematiche individuate come efficaci per accompagnare il processo di trasformazione ed innovazione in atto nell'INL oltre che più in generale nella pubblica amministrazione. L'adesione ha coinvolto gli Ispettorati Interregionali che hanno coordinato gli uffici territoriali capoluogo di regione dell'INL nelle procedure di adesione, sulla base delle indicazioni dettate dall'Ufficio II della Direzione Centrale Risorse tra cui quella del rispetto del contingente massimo di iscrizioni effettuabili a livello di singola regione fissato nell'Avviso.

Nello specifico, l'adesione ha riguardato le seguenti aree tematiche/competenze strategiche:

- a) **"Competenze digitali: conoscenza delle tecnologie più utili a supporto dell'erogazione dei servizi"** con adesione a livello nazionale di n. 87 unità;
- b) **"Capacità di lavorare in gruppo e di comprendere le dinamiche comportamentali nel contesto pubblico"** con un'adesione a livello nazionale di complessive n. 71 unità di personale di diverso profilo;
- c) **"Capacità di revisione critica dei processi di lavoro e di modelli di servizio, sviluppando soluzioni adeguate rispetto alle diverse esigenze dell'utenza e delle finalità ultime del servizio del singolo Ente"** cui hanno aderito un totale di n. 71 unità di personale a livello di 4 Ispettorati Interregionali;
- d) **Capacità di comunicare in modo efficace, capacità di rappresentare semplicemente e sinteticamente questioni complesse per consentire all'utente la comprensione degli elementi fondamentali dell'attività della P.a.** con l'adesione a livello interregionale di n.70 unità ;
- e) **"Capacità manageriali nell'ambito pubblico, avuto riguardo dei limiti e delle opportunità normative dell'attività della PA"** indirizzato ai dirigenti ed in subordine al personale in posizione di responsabilità all'interno delle strutture territoriale, con l'adesione di complessive n. 64 unità di personale;
- f) **"Capacità di gestione delle risorse umane e di gestire i conflitti"** solamente per il personale delle regioni in cui non è stata attivata la deroga numerica in riferimento all'analogo iniziativa formativa riservata al personale ispettivo coordinata a livello nazionale della Direzione Centrale Vigilanza, con l'adesione di n. 41 unità di personale all'interno delle regioni Veneto (4), Friuli-Venezia Giulia (3), Marche (4), Umbria(4), Abruzzo(4), Molise(6), Basilicata(12), Calabria(4).

I termini di svolgimento delle iniziative formative di cui sopra nell'ambito del Progetto "VALORE PA 2019", 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 2020 sulla base delle convenzioni che l'Inps sottoscriverà con i soggetti formatori per la realizzazione delle sopra indicate iniziative.

Il totale del personale aderente agli ambiti tematici sopra indicati è risultato pari a n.404 unità, cui si aggiungono le n.443 unità di pertinenza della "Gestione responsabile e produttiva in ambito ispettivo" per un totale di 847 unità.

La formazione destinata ai dirigenti delle sedi centrali e territoriali è stata, come di norma, assicurata anche per il 2019 tramite l'offerta a catalogo gratuita della SNA (PAF 2019) entro il limite stabilito di partecipazione ad un numero massimo di due corsi, nell'ambito delle materie di pertinenza dell'area dirigenziale tra cui **management pubblico, valutazione della performance, nuovo modello organizzativo per processi, relazioni sindacali e gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, trasformazione digitale, comunicazione, azione amministrativa e riforme, trasformazione digitale, trasparenza, amministrativa/etica pubblica, anticorruzione, contratti pubblici, bilancio e contabilità, formazione linguistica.**

In considerazione dell'assenza di costi legati al trasferimento presso le sedi di Roma e Caserta in cui si realizzano le iniziative formative in aula della SNA, tale offerta è stata rivolta, oltre che ai dirigenti, anche ai funzionari appartenenti alla sede centrale dell'INL coerentemente ai fabbisogni espressi in sede di rilevazione, e agli uffici territoriali aventi sede a Roma. Sulla base delle richieste sino ad oggi pervenute, è stata autorizzata dal referente della formazione dell'INL, la partecipazione del personale sopra individuato, alle iniziative formative della SNA di seguito indicate:

Denominazione corso	autorizzazioni
Advanced ICT Presentation skills	1
Analisi degli indicatori statistici, economici e sociali	2
Chiusura del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità dei dipendenti pubblici	4
CERT-PA: ruolo, evoluzione, strumenti e attività - In collaborazione con AGID	1
Competenze digitali-in collaborazione con la Corte dei Conti	1
Comunicazione e <i>customer satisfaction</i>	4
Comunicazione e gestione delle emergenze	1
Comunicazione pubblica & social network	2
Diploma di esperto in appalti pubblici	4
Diploma di esperto in management della sostenibilità	2
<i>Diversity Management</i> e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione	2
Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	7
Fondi strutturali europei: metodologie e tecniche per la valutazione dei progetti	4
Gestione delle relazioni sindacali nelle amministrazioni pubbliche	15

Gestire le persone: politiche e strumenti	4
Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle aziende pubbliche	4
Il codice dei contratti pubblici	2
Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa: gli strumenti base per l'attuazione - in collaborazione con Dipartimento della Funzione Pubblica (e-learning)	7
Il responsabile del procedimento	9
Il whistleblowing - in collaborazione con ANAC	4
Impegni/pagamenti ed accertamenti/riscossioni: nuove definizioni e conseguenze sulla gestione del bilancio	9
La chiusura del rapporto di lavoro: trattamento di quiescenza e indennità dei dipendenti pubblici	4
La cooperazione amministrativa in Europa	1
La funzione dei Responsabili e Referenti dell'anticorruzione-Corso base	1
La gestione del cambiamento	1
La gestione del contenzioso nelle Pubbliche Amministrazioni	12
La gestione delle assenze dal servizio	6
La leadership nella Pubblica Amministrazione	2
La PA nell'epoca dei big data	1
La rendicontazione finanziaria dei progetti a valere sui Fondi europei a gestione diretta	2
La valorizzazione del benessere lavorativo	6
Laboratorio di comunicazione efficace	7
Laboratorio di negoziazione efficace (gestione dei conflitti)	2
Laboratorio di <i>public speaking</i>	11
L'accesso civico generalizzato (FOIA): fini e mezzi del processo di attuazione - in collaborazione col Dipartimento della Funzione Pubblica	4
L'attività ispettiva nella Pubblica Amministrazione	2
L'azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo-contabili	10
Le regole del lavoro pubblico	2
Le regole dell'azione amministrativa	8
Le regole dell'azione amministrativa-Seminario integrativo	3
Le regole in tema di protezione dei dati personali	3
L'innovazione nella PA	1
Lo <i>smart working</i> come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive	7
Management della comunicazione pubblica e istituzionale	2
Organizzare e gestire i gruppi di lavoro	10
Pianificazione e analisi dei fabbisogni di personale	5
Piano di trasformazione digitale della PA - corso base	1
Piattaforme abilitanti ed ecosistema per la trasformazione digitale della PA	1
Presentation and <i>Public Speaking</i> Masterclass	1
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche amministrazioni (corso base a catalogo)	5
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni - Contratti pubblici	1
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni - Incarichi e nomine	1
Principi di management pubblico	2
Progettare servizi efficaci e inclusivi	1

Progettazione e governo dei processi organizzativi	4
Project Management nella PA	1
Riconoscere l'imprevisto: Tecniche di gestione del sentire e dell'agire nelle circostanze inaspettate	6
<i>Soft Skills</i>	18
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	1
Strumenti per la digitalizzazione dei processi nella PA - analisi e progettazione – corso base	2
Strumenti per la digitalizzazione dei processi nella PA - analisi e progettazione – corso avanzato	1
<i>System Engineering</i> per la trasformazione digitale	1
<i>Themes 2- Areas of government</i>	1
Ufficio stampa & Media relations	1
Valutare le <i>performance</i> e i comportamenti della PA	13
<i>Writing Skills</i>	5
Totale complessivo	269

Il prospetto sopra indicato non prende in considerazione le iniziative cursuali in *e-learning* e/o *webinar* presenti nel catalogo 2019 della SNA, riservate in via prioritaria al personale degli uffici territoriali, autorizzato dai responsabili delle rispettive strutture - per espressa delega del Direttore Centrale Risorse Umane nella sua qualità di referente della formazione dell'INL - all'iscrizione, previa valutazione della coerenza con le attività effettivamente esercitate dal personale interessato, alle iniziative formative di seguito elencate:

Denominazione corso
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Corso base
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario integrativo "Affari Legali e Contenzioso"
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario integrativo "Contratti Pubblici"
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario Integrativo "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni"
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario integrativo "Incarichi e nomine"
Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni-Seminario Integrativo "Rotazione del personale"
Formazione in lingua inglese: <i>Decision making</i>
Formazione in lingua inglese: <i>Advanced ICT Presentations Skills</i>
Il codice dell'amministrazione digitale (CAD) - in collaborazione con AGID
Il FOIA italiano e la trasparenza amministrativa: gli strumenti di base per l'attuazione- In collaborazione col Dipartimento della Funzione Pubblica
Il sistema dei controlli ed il controllo di regolarità amministrativo-contabile
La gestione delle assenze dal servizio (solo edizione in e-learning)
L'azione del pubblico dipendente e le responsabilità amministrativo contabili (e-learning)
Le regole in tema di protezione dei dati personali (e-learning)
Piano di trasformazione digitale (corso base)
Piattaforme abilitanti ed ecosistema per la trasformazione digitale della P.A.- in collaborazione con team per la trasformazione digitale

Tenuto conto delle indicazioni riguardanti gli adempimenti obbligatori in materia di **"Trasparenza, integrità e anticorruzione"** previsti dal PTPC 2019-2021 dell'INL, già di pertinenza dell' *Ufficio di Staff* e oggi **Direzione Centrale controlli, trasparenza e comunicazione**, in continuità con l'attività effettuata nel 2017 e

del 2018, si sta procedendo al completamento della formazione di base destinata al restante **personale in possesso della qualifica ispettiva** - già in parte realizzata nel 2018 nei confronti di circa 1.300 unità in possesso del predetto profilo ed in servizio presso gli uffici territoriali - attingendo, *in un'ottica di uniformità*, al medesimo corso base sulla **"Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni"** offerto senza oneri giusta convenzione sottoscritta con la SNA nel mese di febbraio 2019.

Tale iniziativa verrà gestita direttamente dalla Direzione Centrale Risorse che provvederà al caricamento massivo all'interno della apposita piattaforma della SNA del personale individuato. Al riguardo si fa presente che la Scuola ha reso disponibili nel corso del 2019 n.11 edizioni del corso base sopra indicato con una capienza massima di 200 unità per singola edizione garantendo così la partecipazione ad una platea di complessive 2.200 unità di personale degli uffici territoriali, comprese le 391 unità del Comando Carabinieri tutela del Lavoro assegnate alle sedi periferiche dell'INL ed impegnati in attività di vigilanza unitamente agli ispettori di ruolo dell'Agenzia.

Le prime quattro edizioni in materia di anticorruzione, erogate sulla base della convenzione attivata con la SNA e riservate principalmente al personale ispettivo (anche impegnato nei processi del legale e dei contratti), stanno coinvolgendo nei mesi di maggio/giugno/luglio 800 dipendenti. Le prossime 7 edizioni previste tra settembre e metà dicembre, vedranno l'adesione alla predetta iniziativa di ulteriori 1.400 unità del suddetto personale.

Il personale appartenente ai **profili amministrativi**, operante nelle ulteriori *"aree a rischio"* individuate dal PTPCT 2019-2021 degli **affari legali e del contenzioso**, dei **contratti** e dei **provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari** - individuati a seguito di un'apposita rilevazione effettuata dall'Ufficio II nel corso del 2019 - è stato di contro invitato ad iscriversi autonomamente alle diverse edizioni del medesimo corso **"Prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni"** presente all'interno dell'offerta gratuita a catalogo della SNA 2019 ed ai corrispondenti **seminari integrativi** di cui si auspica una riproposizione da parte della SNA anche nel 2020 al fine di assicurare una formazione continua e più approfondita sulla materia della prevenzione della corruzione che tenga conto della specificità dei settori considerati. Alla prima edizione base a catalogo fruibile dal 1° al 30 giugno 2019 sono state convocate 72 unità di personale con profilo amministrativo impegnato nei processi del legale e dei contratti.

In particolare, in ragione della disponibilità limitata di posti riservata a ciascuna amministrazione sulla base delle proposte formative a catalogo, si prevede nel 2019 acquisire in convenzione onerosa con la SNA, una serie di sessioni di approfondimento dedicate all'INL nelle sopracitate tematiche in modalità *webinar* o in *e-learning* in modo da consentire il coinvolgimento di tutto il personale impegnato nei suindicati processi *"a rischio"* all'interno di ciascun ufficio. In ragione di ciò, nei prossimi mesi l'Ufficio II procederà ad una ricognizione per verificare lo stato di avanzamento della formazione base sulla materia dell'anticorruzione nei suindicati ambiti così da individuare il numero di unità da coinvolgere ai seminari integrativi inerenti il processo legale, dei contratti, dei provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari e delle ispezioni e

sanzioni.

Questo tipo di formazione di carattere obbligatorio, in caso di mancato completamento nel 2019, dovrà proseguire nel corso del triennio unitamente alle ulteriori istanze formative previste dai successivi aggiornamenti annuali del PTPCT 2019-2021 dell'INL.

Nel mese di febbraio 2019 è stata attivata, in convenzione onerosa con la SNA, un corso in materia di **Risk Management - Internal auditing** riservato a tutti i dirigenti e funzionari della sede centrale, impegnati nello svolgimento di attività di controllo interno in qualità di componenti del gruppo di Audit, costituito a seguito di un'apposita procedura attivata con la pubblicazione di un interpello nel mese di gennaio 2019. Al corso, che si è svolto presso la sede centrale dell'INL alla presenza di tre docenti della SNA, hanno partecipato e conseguito il relativo attestato di partecipazione n.7 dirigenti n. 14 funzionari delle Direzioni Centrali.

Tenuto conto delle novità introdotte dal *Regolamento Europeo n.2016/679* in materia di **protezione di dati personali**, l'Ufficio II sta concordando con la SNA l'attivazione nel 2019 di uno specifico percorso formativo "a distanza" da estendere a tutto il personale delle sedi centrali e territoriali dell'INL al fine di consentire il coinvolgimento se non della totalità, quantomeno del maggior numero di personale dell'Agenzia, in considerazione della rilevanza e dell'obbligatorietà normativa di tale disciplina che impatta trasversalmente sulla quasi totalità delle attività amministrative.

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

In tale ambito nel corso del 2019 è prevista la formazione delle circa 170 unità di personale in servizio presso la sede centrale, tra cui i dirigenti, i preposti e i lavoratori che sarà realizzata utilizzando risorse interne.

Diversamente, la formazione e l'aggiornamento degli **addetti all'emergenza** (circa 15 unità) e degli **addetti al primo soccorso** (circa 15 unità) verrà organizzata presumibilmente nel 2019 qualora si completi il riassetto organizzativo della sede centrale, mediante ricorso all'offerta a catalogo gratuita di corsi sulla materia che la SNA organizza su richiesta delle Amministrazioni.

In riferimento alla formazione dei **Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione**, nel corso del 2018, è stato avviato un corso di aggiornamento, mediante affidamento esterno, che ha interessato 77 unità di personale per RSPP da 40 ore in servizio presso la sede centrale e gran parte delle sedi territoriali dell'INL in modalità *e-learning* conclusosi nel 2019.

In particolare si precisa che, i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza della sede centrale hanno partecipato al corso di formazione (32 ore per prima formazione) e di aggiornamento (4 ore di aggiornamento annuo) presso il Comitato Paritetico Territoriale di Roma e Provincia (CPT).

La formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, a livello territoriale, verrà invece gestita dai singoli uffici.

1.8 Attività formative programmate per il 2020 e il 2021

Le attività formative in programma nel corso del 2020 e del 2021 terranno conto dei fabbisogni emersi nell'indagine svolta nel 2019 che potrà tuttavia essere replicata in considerazione di eventuali ulteriori esigenze che dovessero essere espresse anche in considerazione del riassetto dell'organizzazione interna per *team* e processi che, come anticipato, ha interessato le sedi territoriali determinando la possibile assegnazione del personale a nuove mansioni.

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 alla formazione correlata agli adempimenti obbligatori previsti dal PTPCT 2019-2021 dell'INL, in continuità con la programmazione già realizzata nel corso delle precedenti annualità, si proseguirà, come peraltro sopra anticipato, all'attivazione delle iniziative formative ***in materia di prevenzione della corruzione, etica, trasparenza*** nei confronti del personale operante nelle *ulteriori "aree a rischio"* che verranno individuate annualmente dal pertinente atto di pianificazione triennale, attingendo prevalentemente all'offerta disponibile nel catalogo della SNA sia in modalità d'aula che in *e-learning*.

In materia di ***prevenzione della corruzione***, si potranno programmare nel corso del triennio percorsi di tipo specialistico o di II livello rivolti al personale delle *"aree a rischio"* individuate dal PTPCT secondo moduli che tengano conto delle specificità anche organizzative di ciascuna attività, da realizzare con l'ausilio di formatori interni all'INL o, se possibile, mediante individuazione di un apposito percorso concordato con la SNA in convenzione, con il contributo di personale interno all'INL nella determinazione dei contenuti dei corsi.

In caso di mancato completamento nel 2019, si proseguirà nella formazione base in materia di anticorruzione del personale operante nelle aree a rischio ***"affidamenti lavori, servizi e forniture"***, ***"attività del legale e del contenzioso"***, ***"provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari"*** attingendo all'offerta formativa a catalogo della SNA "a distanza" ed ai relativi ***seminari integrativi*** utili al completamento della formazione base, mediante stipula già a partire dal 2019 di convenzioni onerose per assicurare la copertura completa del personale impegnato nei suindicati processi.

Allo stesso modo, anche al restante personale in servizio presso le direzioni centrali dell'INL impegnato nelle attività riconducibili alle indicate aree a rischio, potrà essere assicurato l'accesso ai predetti percorsi di formazione attraverso modalità sia d'aula che a distanza.

Stante l'obbligatorietà della normativa dettata dalla necessità di adeguamento alle innovazioni introdotte dal Regolamento UE 2016/679, si proseguirà nel 2020, in caso di mancato completamento nell'anno corrente,

alla formazione in materia di **protezione dei dati personali** in modalità *e-learning* indirizzata a tutto il personale dell'INL, sulla base della convenzione attivata nel 2019 con la SNA.

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*), potranno essere attivate nel corso del triennio specifiche iniziative di formazione da concordare con i responsabili dei 4 poli della formazione a livello interregionale, sulla base delle indicazioni provenienti dai pertinenti atti di pianificazione in materia adottati dall'INL.

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 2020 - come sopra anticipato - si svolgeranno i corsi gratuiti promossi dall'INPS all'interno del Bando "*Valore PA 2019*" 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 in coerenza agli esiti della rilevazione dei fabbisogni in riferimento alle seguenti aree tematiche/competenze strategiche:

- 1) "*Competenze digitali: conoscenza delle tecnologie più utili a supporto dell'erogazione dei servizi*";
- 2) "*Capacità di lavorare in gruppo e di comprendere le dinamiche comportamentali nel contesto pubblico*";
- 3) "*Capacità di revisione critica dei processi di lavoro e di modelli di servizio, sviluppando soluzioni adeguate rispetto alle diverse esigenze dell'utenza e delle finalità ultime del servizio del singolo Ente*";
- 4) "*Capacità di comunicare in modo efficace, capacità di rappresentare semplicemente e sinteticamente questioni complesse, per consentire all'utente la comprensione degli elementi fondamentali dell'attività della PA*";
- 5) "*Capacità manageriali nell'ambito pubblico, avuto riguardo dei limiti e le opportunità normative per la dirigenza pubblica, capacità di leadership*" (consigliato per i dirigenti e/o capi processo);
- 6) "*Capacità di gestione delle risorse umane, di gestire i conflitti*" (solamente nelle regioni in cui non è stata attivata la deroga per il corso specificamente riservato al personale di vigilanza sotto il coordinamento della Direzione Centrale Vigilanza).

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 2020 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.

Sulla base delle offerte formative presenti nel catalogo annuale della SNA per il 2020, proseguirà la formazione destinata al personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali.

Nel corso del 2020, proseguirà anche l'aggiornamento del personale impegnato nell'utilizzo del sistema informativo *SICOGÉ Enti*, attraverso la programmazione di iniziative formative analoghe a quella realizzata nel 2019 aventi un carattere teorico-pratico sulle materie degli affidamenti, della contabilità, della gestione dei pagamenti che hanno avuto un riscontro positivo tra i partecipanti per l'immediata ricaduta operativa dei contenuti trasferiti.

Al fine di coinvolgere il maggior numero di personale distribuito sul territorio ad iniziative formative sulle nuove disposizioni in materia di *affidamenti*, l'INL intende nuovamente sollecitare la SNA alla proposizione di corsi in modalità *e-learning* sulla materia di contratti e appalti all'interno dell'offerta a catalogo gratuita, con possibilità di acquisizione in convenzione di un pacchetto che contenga anche una parte dedicata alle nuove modalità di approvvigionamento tramite *Consip* al fine di formare il maggior numero di personale impegnato in tali attività all'interno delle 78 sedi territoriali dell'INL nel triennio di riferimento. In mancanza si ricorrerà al mercato nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.150/2016 e *ss.mm.ii.*

Inoltre si prevede la realizzazione di corsi dedicati alla *gestione dei conflitti* da riservare ulteriormente al personale impegnato nelle *attività di conciliazione/rapporti con l'utenza* all'interno degli uffici territoriali previa ricognizione nel corso del 2019, a fini organizzativi, delle effettive unità da coinvolgere, ricorrendo alla SNA, all'INPS o al mercato nel rispetto delle norme previste dal D.Lgs. 150/2016, nonché, analogamente, ad iniziative dedicate alla materia dello *smart working*.

In particolare si prevede la realizzazione di un'iniziativa dedicata alla *comunicazione* in genere interna e istituzionale dedicata al personale impegnato in tali attività presso le sedi territoriali sulla base dei fabbisogni espressi dalla Direzione Centrale, Controlli, Trasparenza, Comunicazione.

I fabbisogni formativi finalizzati all'implementazione delle competenze specifiche della *Direzione Centrale pianificazione strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione* riguardanti gli ambiti relativi al controllo di gestione, alla *performance* verranno soddisfatti principalmente con l'offerta formativa disponibile nel catalogo della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione.

In relazione a tutti gli applicativi gestionali in corso di reingegnerizzazione e sviluppo, le iniziative formative saranno realizzate con il contributo di personale interno competente per materia. Gli incontri verranno realizzati, in considerazione della numerosità dei discenti, alternativamente tramite sistemi di videoconferenza, incontri presso la sede centrale ovvero incontri presso le sedi interregionali.

Compatibilmente con le risorse disponibili, si proseguirà nel corso del triennio all'attivazione di iniziative formative analoghe a quelle già sperimentate sulle materie di pertinenza della Direzione Centrale competente in materia di *vigilanza, affari legali e contenzioso, legislazione sociale* come sopra delineate in riferimento al 2019, al fine di consentire l'aggiornamento e la formazione continua del personale su tematiche di carattere strategico attraverso le quali si realizza il mandato istituzionale dell'INL. Le materie oggetto dei corsi saranno definite a livello centrale anche sulla base delle necessità espresse a livello territoriale in accordo con gli IIL interregionali che ne coordineranno l'organizzazione.

1.9 Conclusioni

Con la redazione del presente Piano della Formazione per il Triennio 2019-2021, l'INL intende proseguire nell'obiettivo certamente ambizioso ma necessario, della realizzazione di una formazione diffusa, capillare e continua così da facilitare il processo di cambiamento organizzativo ed operativo in atto assicurando nel contempo il miglioramento della *performance* individuale ed organizzativa dell'Agenzia.

L'attività di formazione, nel corso del triennio dovrà inoltre accompagnare, attraverso specifici percorsi formativi da programmare d'intesa con la Direzione Centrale Vigilanza, ed in coordinamento con la Direzione Centrale Pianificazione strategica, tecnologie e innovazione i processi di inserimento lavorativo del personale di nuova assunzione (n.1001 oltre ad un contingente autorizzato per il *turn over* stimato in ulteriori di n.897 unità per effetto delle cessazioni intervenute nel 2017,2018,2019,2020) - prevalentemente di vigilanza (n.867) come anticipato in premessa - al fine di trasferire le conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo ispettivo.

Con la conclusione del regime di avvalimento con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è aperta una nuova fase per l'INL caratterizzata dalla necessità di dotarsi degli strumenti necessari per l'acquisizione di una piena autonomia che possa consentire il miglior raggiungimento degli obiettivi attraverso modalità più performanti ed efficaci.

A livello di pianificazione della formazione ciò rileva sotto due profili. Il primo, di carattere organizzativo, richiede il perfezionamento della rete della formazione con il pieno coinvolgimento dei 4 poli di livello interregionale nella fase di pianificazione e realizzazione delle attività formative, così da garantire, attraverso l'effettuazione di iniziative mirate, il conseguimento dell'obiettivo del miglioramento delle competenze e dell'uniformazione del patrimonio professionale di tutto il personale sia ispettivo che amministrativo.

Il secondo comporta la necessità - a livello centrale - di dotarsi degli strumenti in grado di conseguire l'obiettivo ambizioso della realizzazione di un sistema continuo e diffuso di formazione che possa coinvolgere gradualmente tutto il personale dell'INL a prescindere dall'inquadramento posseduto ma tenendo conto delle competenze da potenziare in relazione alle attività effettivamente esercitate.

Occorrerà per questo dotare le sedi territoriali che ne fossero sprovviste, delle strumentazioni tecnico-informatiche indispensabili per rendere fruibili a tutto il personale in un'ottica di contenimento dei costi, non soltanto i corsi "a distanza" erogati dalla SNA - deputata istituzionalmente in via prioritaria sulla base del DPR n.70/2013 alla formazione del personale delle pubbliche amministrazioni - ma anche le eventuali iniziative formative *in house* organizzate dall'INL, in eventuale collaborazione con altri soggetti istituzionali (Inps, Inail, G.d.F, Asl.), su materie estremamente specialistiche tali da richiedere l'intervento di docenti esterni e/o interni selezionati, come sopra anticipato, sulla base del possesso delle specifiche competenze richieste.

In tal senso, la creazione di un albo di formatori interni (selezionato tra personale dirigente, e personale esperto all'interno delle aree funzionali secondo criteri predeterminati), consentirà di promuovere iniziative formative non solo a livello centrale, ma soprattutto territoriale, valorizzando ad un tempo le risorse presenti all'interno dell'INL pur senza escludere il contributo di formatori esterni.

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.

Di pari passo con l'acquisizione del pieno dominio delle infrastrutture informatiche da parte dell'INL, sarà indispensabile predisporre una piattaforma che consenta l'immediata ricezione e raccolta dei dati provenienti anche dalle sedi periferiche in riferimento alla *rilevazione dei fabbisogni*, ai *corsi svolti*, al *monitoraggio su tempi (in relazione allo stato di avanzamento del Piano)*, *quantità (in riferimento alle ore complessivamente erogate)*, *qualità delle attività realizzate (in relazione all'efficacia dell'azione formativa e ai livelli di gradimento e incidenza sulla struttura)*, *costi sostenuti per ogni singola iniziativa*, così da facilitare il ciclo di gestione della formazione e orientare, in termini non solo di contenuti ma anche di risorse disponibili, la successiva programmazione.

Tale applicativo, con funzioni ulteriori di archiviazione e aggiornamento delle informazioni riguardanti sia la formazione erogata dall'INL al proprio personale che quella fornita da soggetti esterni, consentirà di conoscere immediatamente il percorso formativo di ciascun dipendente da parte dell'amministrazione oltre che a corrispondere alle più generali esigenze di rendicontazione della formazione erogata dall'INL.

Attraverso la mappatura delle competenze individuali, sarà possibile realizzare una migliore allocazione delle risorse umane all'interno dell'Agenzia così da assicurare una gestione più efficace ed efficiente dei processi lavorativi in una prospettiva di perfezionamento della *performance* organizzativa dell'intero INL in termini di conseguimento degli obiettivi prefissati.