



Piano Triennale della Formazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Triennio 2024-2025-2026

PTF INL 2024-2026

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO

Premessa	3
Funzioni e organizzazione dell'INL.....	5
Quadro normativo di riferimento.....	8
La progettazione formativa: i soggetti.....	10
Rilevazione dei fabbisogni formativi	12
a) Vigilanza e Sicurezza del Lavoro, Contenzioso ispettivo.....	18
b) Formazione obbligatoria	20
c) Formazione inerente tematiche trasversali.....	20
AREA TUTELA, VIGILANZA E SICUREZZA DEL LAVORO.....	20
AREA LEGALE	25
AREA INFORMATICA	26
AREA AMMINISTRATIVA	28

Premessa

Il presente Piano Triennale della Formazione (PTF) 2024-2026 - redatto in applicazione dell'art. 8 del D.P.R. n. 70 del 16 aprile 2013 sul "Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione"- unitamente al PIAO 2024-2026 introdotto dall'art.6 del D.L. n. 80 del 2021 e adottato con D.D. n. 10 del 31 gennaio 2024, costituisce il principale strumento di pianificazione, programmazione e governo della formazione del personale nel quale vengono rappresentate le esigenze formative di questa Amministrazione per il prossimo triennio.

Alla formazione e allo sviluppo delle conoscenze, competenze e capacità del personale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL) attribuisce la funzione strategica di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo al fine di garantire l'innovazione della gestione ed un elevato livello qualitativo dei servizi erogati all'utenza.

Alla luce del processo di riforma della PA, inoltre, la formazione si configura come un volano per lo sviluppo delle competenze e capacità del personale pubblico come del resto ribadito nell'atto d'indirizzo del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 recante "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", che fissa i riferimenti metodologici e le priorità della formazione prevedendo investimenti e non più contenimento della spesa. Tali concetti sono stati successivamente ripresi nella direttiva del 28 novembre 2023 che riserva ampio spazio alla promozione delle tematiche sopra indicate.

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

- *rendere moderni ed efficienti gli uffici, colmando i divari relativi a conoscenza e capacità dei dipendenti accrescendone le competenze esistenti legate al ruolo ricoperto;*
- *rafforzare il senso di appartenenza dei dipendenti;*
- *valorizzare le professionalità presenti nell'INL attraverso il coinvolgimento di personale interno per attività di docenza in percorsi formativi in house;*
- *assicurare a tutto il personale uguaglianza e pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa;*
- *favorire l'inserimento lavorativo del personale neoassunto mediante percorsi formativi comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento e calibrati tenendo conto della qualifica da ricoprire: funzionario amministrativo gestionale, funzionario contenzioso e recupero crediti, funzionario analisi e progettazione informatica, ispettore vigilanza ordinaria, ispettore vigilanza tecnica salute e sicurezza, assistente informatico, assistente amministrativo, operatore*
- *sviluppare le competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni;*

- *incoraggiare lo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali legate alla flessibilità, al problem solving, alla capacità di lavorare in team, all'empatia, alle doti comunicative e persuasive;*
- *ottimizzare le risorse dedicate alla formazione anche attraverso iniziative a distanza;*
- *prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza, l'etica pubblica e la legalità;*
- *perfezionare il sistema di valutazione degli interventi formativi monitorandone l'impatto sulle attività in termini di miglioramento dei risultati;*
- *consolidare le relazioni tra l'Ufficio VI Formazione, relazioni sindacali e organizzazione e gli Uffici territoriali per una gestione integrata e condivisa dei processi formativi, attraverso la creazione di una rete di referenti della formazione.*

Il presente Piano, che delinea la programmazione della formazione dell'INL per il triennio 2024-2026, è articolato, come da normativa vigente, in un'ottica triennale "a scorrimento annuale" in modo da assecondare le esigenze formative conseguenti a sopravvenuti interventi normativi o a diverse indicazioni strategiche provenienti dagli organi di vertice. In tal modo, il PTF si configura come uno strumento di programmazione fisiologicamente dinamico in grado di corrispondere sia alle esigenze formative istituzionali di carattere generale sia a richieste di formazione più specifica di taluni uffici le cui competenze richiedono un aggiornamento continuo.

Il presente piano si articola in cinque parti:

- 1) Funzioni e organizzazione dell'INL;**
- 2) Quadro normativo;**
- 3) La progettazione formativa: i soggetti;**
- 4) Rilevazione dei fabbisogni formativi;**
- 5) Attività formative programmate nel triennio.**

Funzioni e organizzazione dell'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è un'Agenzia istituita con decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149, in attuazione dell'art.1 comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia regolamentare, amministrativa, organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e dotato di un proprio Statuto approvato con D.P.R. n. 109 del 26 maggio 2016.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa, nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche dopo il ripristino dei ruoli ispettivi dell'INPS e dell'INAIL avvenuto con il disposto dell'art. 31 del D.L n.19/24, convertito dalla legge 29 aprile 2024 n. 56. In quest'ultimo ambito la competenza è stata ampliata dal decreto-legge del 21 ottobre 2021, n. 146, convertito dalla Legge 17 dicembre 2021 n. 215 modificando l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2008 che l'ha estesa fino a determinare una competenza concorrente con quella delle AA.SS.LL., al fine di attuare una vigilanza integrata, coordinata e congiunta (Cfr. Conferenza Stato-Regioni, *Accordo sulle "Indicazioni operative sull'attività di controllo e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro"* del 22 luglio 2022).

Nello specifico:

- l'articolo 2 del d.lgs. n. 149/2015 assegna all'INL le funzioni riferite allo svolgimento delle attività di analisi e studio, prevenzione e verifica ispettiva in materia di:
 - a. tutela dei rapporti di lavoro;
 - b. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro relativamente a cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza;
 - c. trasporti su strada, attivazione delle procedure relative ai controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e gestione delle vigilanze speciali effettuate su territorio nazionale;
- il decreto-legge del 21 ottobre 2021, n. 146, convertito dalla Legge 17 dicembre 2021 n. 215, modificando l'art. 13 del D.lgs. n. 81/2008, ha esteso all'INL i più ampi e

generali poteri di vigilanza delle AA. SS. LL in materia di salute e sicurezza su tutti i luoghi di lavoro che risultano non più limitati ai settori di originaria competenza; in tale ambito è prevista la possibilità di disporre la sospensione dell'attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 81/2008. Nell'ambito delle funzioni di vigilanza, l'INL effettua accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali e per esposizione al rischio nelle malattie professionali e gestisce il contenzioso conseguente ai provvedimenti ispettivi adottati in ambito giuslavoristico e di legislazione sociale.

Alle suindicate competenze si affiancano ulteriori funzioni istituzionali prioritarie funzionali all'erogazione dei servizi all'utenza, tra le quali:

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

Fanno capo alle articolazioni territoriali dell'Agenzia funzioni fondamentali, già esercitate dagli uffici periferici del MLPS, quali quelle in materia di mediazione nelle controversie di lavoro (conciliazioni monocratiche, ex art.410 c.p.c. ed i tentativi di conciliazione obbligatoria a seguito di licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

L'Agenzia continua altresì a fornire il necessario supporto alle strutture ministeriali, al fine di assicurare la piena continuità ed il buon andamento dell'azione amministrativa per le competenze rimaste in capo al Dicastero medesimo. Tali competenze afferiscono, in particolare, a: attività di interpello, certificazione dei contratti di lavoro, rappresentanza e rappresentatività sindacale, monitoraggio della contrattazione collettiva, unitamente a quelle volte a garantire lo svolgimento di verifiche tecniche e amministrativo-contabili e la rappresentanza del Governo italiano in organismi internazionali nelle materie di competenza, nonché a quelle strumentali a garantire il corretto svolgimento delle attività di competenza delle strutture ministeriali in materia di lavoro, formazione professionale, previdenza e

politiche sociali.

Per l'assolvimento di tali funzioni l'INL si avvale del personale ispettivo già in forza al MLPS trasferito nei propri ruoli e coordinando l'attività ispettiva svolta dal personale ispettivo di **INPS ed INAIL**, nonché del contingente inquadrato nel **Comando carabinieri per la tutela del lavoro**, per attività aderenti al profilo professionale ed alle specifiche peculiarità operative del personale.

L'originaria struttura organizzativa dell'INL è stata modificata dall'art. 1, co. 445, lett. b) della legge n. 145 del 30.12.2018, e, successivamente, dall'art. 3, comma 15, D.L. n. 75/2023 convertito dalla legge n. 112/2023 che ha disposto l'ampliamento delle dotazioni dirigenziali (ora comprendenti "... 8 posizioni di livello dirigenziale generale e 86 posizioni di livello non generale...").

In forza di quest'ultima disposizione di legge, con Decreto Direttoriale n. 49 del 27 luglio 2023, è stata operata la riorganizzazione della sia della struttura centrale che delle sedi periferiche.

La prima è suddivisa in **quattro Direzioni Centrali di livello dirigenziale generale**, come di seguito indicate:

- **DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA E SICUREZZA DEL LAVORO** (composta da n. 4 Uffici: Ufficio I - Analisi, pianificazione e coordinamento; Ufficio II - Relazioni istituzionali, attività internazionali, progetti speciali e monitoraggi; Ufficio III - Vigilanza sui rapporti di lavoro, sulla contribuzione e assicurazione obbligatoria; Ufficio IV - Vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro);
- **DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO** (composta da n. 6 Uffici: Ufficio I - Acquisti, logistica e affari generali; Ufficio II - Gestione e sviluppo delle risorse umane; Ufficio III - Bilancio e patrimonio; Ufficio IV - Amministrazione e contabilità; Ufficio V - Contenzioso - Ufficio procedimenti disciplinari; Ufficio VI - Formazione, Relazioni sindacali e Organizzazione);
- **DIREZIONE CENTRALE INNOVAZIONE TECNOLOGICA E PIANIFICAZIONE STRATEGICA** (composta da n. 4 Uffici: Ufficio I - Acquisizione di beni e servizi informatici; Ufficio II - Infrastrutture e sistemi ICT; Ufficio III - Gestione applicativi e innovazione; Ufficio IV - Pianificazione e gestione della performance);
- **DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO** (composta da n. 3 Uffici:

Ufficio I - Affari giuridici e legislativi; Ufficio II - Audit interno, anticorruzione e trasparenza; Ufficio III - Protezione dei dati).

A queste deve aggiungersi anche un **Ufficio con funzioni di studio e ricerca** ex art. 19, comma 10, D.lgs. 165/2001 di livello dirigenziale generale ed un Ufficio affidato alla responsabilità di un funzionario e alle dirette dipendenze del Capo dell'Ispettorato (Segreteria del Direttore).

La rete delle **sedi periferiche** è stata ristrutturata nel modo seguente:

a) **n. 3 Direzioni Interregionali del Lavoro (DIL)** con a capo un dirigente di livello generale presso le città di Milano, Roma e Napoli e denominate, rispettivamente, Direzione Interregionale del Nord, del Centro e del Sud. Presso ciascuna DIL è costituito un Ufficio dirigenziale di livello non generale denominato *“Ufficio amministrazione e servizi generali”* di supporto alle attività amministrative della Direzione;

b) **n. 11 Ispettorati d'area metropolitana**, con a capo un dirigente di livello non generale, presso i seguenti capoluoghi di provincia: Bari-BAT, Bologna, Cagliari-Oristano, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Reggio-Calabria, Roma, Torino-Aosta, Venezia;

c) **n. 55 Ispettorati Territoriali del Lavoro** con a capo un dirigente di livello non generale.

Per quanto concerne ulteriori aspetti strutturali dell'Agenzia, si rinvia al PIAO 2024-2026 adottato con D.D. 10 del 31 gennaio 2024.

Quadro normativo di riferimento

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

- **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.** recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”*, il quale all'art.1 punto c) statuisce di *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato”*, prevedendo al comma 4 dell'art.7 che le amministrazioni curino *“la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della*

cultura di genere della pubblica amministrazione”;

- **Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 13 dicembre 2001** sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni, integrativa della circolare n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la funzione pubblica;
- **Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82**, in particolare l’art. 13 in materia di formazione informatica dei dipendenti pubblici per lo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- **Decreto legislativo n. 81/2008** in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190**, per la quale la formazione è una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche e l’illegalità in genere;
- **Il D.P.R. n. 62/2013** *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*
- **Il Regolamento generale sulla protezione dei dati** (UE) n. 2016/679;
- **Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019** *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;*
- **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70** sul *“Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”;*
- **CCNL Funzioni centrali triennio 2019-2021** stipulato in data 9 maggio 2022, con particolare riferimento agli artt.31 e 32, nonché l’art. 26 del CCNL Area dirigenti stipulato in data 9 marzo 2020;
- **Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 23 marzo 2023** recante *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”;*

- **Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023** avente ad oggetto *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*.

La progettazione formativa: i soggetti

L’art. 1 del D.P.R. n. 70/2013 individua i soggetti formatori, stabilendo che le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici, si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico ovvero alla Scuola nazionale per l’amministrazione (di seguito SNA) per la formazione del proprio personale.

Nello specifico, l’art. 8 prevede che l’attività di pianificazione della formazione dei dirigenti e dei funzionari sia ispirata al criterio generale *“dell’effettiva corrispondenza tra le esigenze formative delle Amministrazioni e l’offerta formativa del Sistema Unico, al fine di assicurare un utilizzo razionale delle risorse”*.

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

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

Dovendo corrispondere ad esigenze di formazione di carattere altamente specialistico e settoriali correlate all’urgenza della formazione dei neo assunti e del personale attualmente in servizio e alle specifiche competenze attribuite all’Ispettorato Nazionale del Lavoro non reperibili sul mercato esterno né rientranti nell’ordinaria offerta formativa della SNA, l’amministrazione si avvale altresì di docenti interni ed esterni iscritti nell’ apposito Albo Formatori - istituito nel 2022 e periodicamente aggiornato - per la realizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento continuo di carattere specialistico, finalizzate al perfezionamento

delle capacità professionali del personale in servizio e di quello neoassunto, nelle materie coincidenti con i settori di particolare complessità dell'INL per i quali persiste un fabbisogno costante di aggiornamento e approfondimento con lo scopo di assicurare l'ottimale svolgimento delle funzioni istituzionali.

In tal senso, al fine di ottimizzare tali percorsi formativi migliorandone la qualità, vengono introdotti strumenti utili ad ottenere un *feedback* dai partecipanti ove ritenuto opportuno in funzione della tipologia dei contenuti proposti e delle modalità di erogazione del corso.

L'Albo, disciplinato dal "Regolamento sulle modalità di accesso all'albo dei formatori per l'attuazione del piano straordinario di formazione specialistica dell'INL" adottato dal Direttore dell'INL con D.D. n. 20 del 18 febbraio 2022 e modificato con D.D. n. 33 del 30.05.2023, è composto da personale interno e da personale esterno di comprovata competenza ed esperienza professionale proveniente da altre amministrazioni cui conferire incarichi di docenza anche ai sensi dell'art.7, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e suddiviso in 15 aree tematiche (Lavoro, Previdenziale, Assicurativa, Contenzioso, Sicurezza sui luoghi di lavoro, Penale, Procedura Penale, Polizia Giudiziaria, Medicina del lavoro, Medicina legale, Metodologia e tecnica ispettiva, Mediazione linguistica e culturale, Deontologia, Contratti e bilancio, Sistemi operativi), che riflettono le aree di maggior interesse rispetto alle competenze e le funzioni svolte dal personale INL.

Inoltre, fermo restando il prioritario ricorso alla SNA per la formazione nelle materie trasversali e all'Albo dei Formatori per le iniziative *in house* di carattere prettamente specialistico, l'INL si avvarrà dei seguenti ulteriori canali: a) INPS anche mediante adesione all'Avviso "Valore PA" per gli ambiti afferenti le materie trasversali; b) INPS, INAIL, G d F, MIMIT e Polizia di Stato per particolari iniziative rivolte al personale di vigilanza nelle materie di competenza; c) Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica per le iniziative attivate in materia di sviluppo delle competenze digitali ed in materia di transizione amministrativa ed ecologica; d) Mercato elettronico per l'acquisto di pacchetti di formazione specifici da società specializzate tramite procedure di affidamento, compatibilmente con le disposizioni del codice degli appalti e le risorse disponibili nei relativi stanziamenti di spesa; e) altre amministrazioni mediante stipula di convenzioni.

In ossequio alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che con le sue linee guida promuove gli investimenti in formazione, le risorse previste nel bilancio dell'INL per il 2024 per la realizzazione delle iniziative formative sono state confermate rispetto al bilancio 2023 essendo stati stanziati € 2.150.000. Tale

importo, che nel contesto del bilancio dell'INL rappresenta uno sforzo importante, testimonia l'importanza ed il valore strategico riconosciuto alla formazione dei propri dipendenti da parte dell'INL, indipendentemente dalla declinazione attuativa scelta.

Rilevazione dei fabbisogni formativi

In adempimento degli obblighi previsti dal D.P.R n.70 del 2013, la redazione del presente Piano Triennale è stata preceduta dall'analisi dei fabbisogni formativi che ha preso in considerazione le esigenze espresse sia dagli uffici centrali che da quelli territoriali, al fine di intercettare le priorità formative del personale nella sua totalità ed intervenire con una pianificazione adeguata e coerente rispetto ai cambiamenti organizzativi e alle esigenze di miglioramento della *performance* dell'INL.

L'indagine ricognitiva, utile ai fini programmatori del triennio 2024-2026 e conclusasi nel mese di marzo, è stata effettuata attraverso l'utilizzo di schede di rilevazione destinate rispettivamente al personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali, entrambi destinatari della formazione, contenenti l'individuazione sia degli ambiti tematici di supporto alla gestione amministrativa e delle materie obbligatorie (sicurezza, prevenzione della corruzione, protezione dei dati personali), che dei settori di carattere più specialistico correlati a competenze e funzioni che definiscono la *mission* istituzionale dell'INL.

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

La presenza di differenti professionalità impone, tra l'altro, la necessità di progettare interventi formativi preordinati alla valorizzazione delle competenze possedute in quanto maturate in relazione ai compiti già svolti, allo sviluppo di adeguate competenze in funzione degli obiettivi da raggiungere, alle connesse responsabilità ed agli scopi istituzionali affidati all'INL.

Di seguito una rappresentazione sintetica dei profili professionali del personale in forza presso la sede centrale di Roma e le sedi territoriali (DIL, IAM, ITL), suddiviso numericamente ed organizzativamente all'interno delle tre aree definite dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 alla data di stesura del Presente Piano. I dati forniti comprendono altresì il personale in comando IN e OUT.

TABELLA RIEPILOGATIVA PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE ED AREE

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	AREA	Unità
Dirigente I fascia	DIRIGENZA	8
Dirigente II fascia		85
Funzionario amministrativo gestionale	AREA FUNZIONARI	466
Funzionario analisi e progettazione informatica		95
Funzionario contenzioso e recupero crediti		107
Ispettore vigilanza ordinaria		2337
Ispettore vigilanza tecnica salute e sicurezza		862
Assistente amministrativo	AREA ASSISTENTI	1181
Assistente informatico		4
Operatore	AREA OPERATORI	9
Totale		5154

Nel corso del triennio 2024-2026 è previsto un incremento della dotazione organica sia per effetto dello scorrimento di diverse graduatorie di imminente scadenza relative a procedure concorsuali finalizzate al reclutamento di personale inquadrato nell'area III, che a seguito dell'attivazione di nuovi concorsi per la selezione di personale ispettivo tecnico come previsto dal D. L. n.19 del 2 marzo 2024 convertito dalla L. n.56 del 29 aprile 2024, nei cui confronti l'INL avvierà specifici percorsi di formazione iniziale sia teorica che *on the job*.

Si rappresenta di seguito l'elenco sintetico dell'interesse espresso in ordine agli ambiti tematici proposti in sede di rilevazione dal personale della sede centrale dell'INL appartenente rispettivamente all'area dirigenziale ed alle aree non dirigenziali:

TABELLA RIEPILOGATIVA PER AREA DIRIGENZIALE

AREA DIRIGENZIALE				
MACRO AREE TEMATICHE GENERALI livello di interesse rilevato (1:basso; 2:medio; 3:alto)	DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA E SICUREZZA DEL LAVORO	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO	DIREZIONE CENTRALE INNOVAZIONE TECNOLOGICA E PIANIFICAZIONE STRATEGICA	DIREZIONE CENTRALE PERSONALE AMMINISTRAZIONE E BILANCIO
Management	2	1	-	2
Gestione e sviluppo delle risorse umane	3	1	-	3
Innovazione amministrativa (lavoro agile, smart leadership, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico, ecc...)	3	1	3	3
Misurazione e valutazione della performance	2	1	3	2
Comunicazione	1	3	-	1
Anticorruzione, trasparenza amministrativa (accesso agli atti, etica, codici di comportamento)	1	3	-	2
Protezione dei dati	3	3	3	2
Contenzioso personale, procedimenti disciplinari	2	2	-	2
Contenzioso vigilanza ex D. Lgs. n.149/2015	2	1	-	1
Contratti pubblici	2	3	3	2
Bilancio e contabilità	1	2	3	2
Transizione digitale, amministrativa ed ecologica	2	2	3	2
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi, scienze comportamentali	3	1	-	2
Internazionalizzazione e Unione Europea	2	2	-	1
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	1	3	2
Tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro	2	2	-	2
Formazione linguistica	3	2	3	2
Diversity Management/Pari opportunità	2	2	-	2

TABELLA RIEPILOGATIVA PER AREA NON DIRIGENZIALE

TAB. N. 4 - AREA <u>NON</u> DIRIGENZIALE					
MACRO AREE TEMATICHE GENERALI livello di interesse rilevato (1=basso; 2=medio; 3=alto)	SEGRETERIA CAPO ISPETTORATO	DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA E SICUREZZA DEL LAVORO	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO GIURIDICO	DIREZIONE CENTRALE INNOVAZIONE TECNOLOGICA E PIANIFICAZIONE STRATEGICA	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO
Trattamento giuridico del personale	2	1	1	1	2
Innovazione amministrativa (lavoro agile, smart leadership, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico)	2	2	1	1	2
Contratti pubblici	2	1	2	3	2
Bilancio e contabilità	1	1	1	1	2
Transizione digitale (produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati), amministrativa ed ecologica	3	3	3	3	2
Gestione del contenzioso, procedimenti disciplinari	-	1	2	1	2
Gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D. Lgs. n.149/2015	-	1	2	1	2
Conciliazioni monocratiche	-	1	2	1	1
Conciliazioni ex art. 410 e ss. c.p.c.	-	1	2	1	1
Misurazione e valutazione della performance	-	2	2	3	2
Anticorruzione, trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento)	3	2	3	1	2
Protezione dei dati	3	2	3	1	2
Salute e sicurezza	1	2	2	1	2
Lingue straniere	3	3	2	3	3
Comunicazione	3	2	1	1	2
Internazionalizzazione e Unione Europea	3	3	2	1	2
Diversity Management/Pari opportunità	1	2	2	1	2
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	1	3	2	3	2
Vigilanza ordinaria	1	3	2	1	2
Vigilanza salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	1	3	2	1	2
Vigilanza amministrativo contabile (Patronati, Fondi sociali, revisione coop.)	-	3	2	1	2
Vigilanza previdenziale	-	3	1	1	2
Vigilanza assicurativa	-	3	1	1	1
Vigilanza fiscale	-	2	1	1	2

Le griglie sottostanti, invece, riassumono i risultati del rilevamento del fabbisogno formativo rivolto alle medesime aree professionali presenti negli Uffici territoriali, ovvero l'interesse espresso in ordine alle aree tematiche proposte in sede di rilevazione dei fabbisogni formativi in ciascuna regione e all'interno delle DIL, rispettivamente per l'area Dirigenziale e per le Aree non dirigenziali.

TAB. N.3 - AREA DIRIGENZIALE	DIL NORD						DIL CENTRO						DIL SUD						
	V A L L E D ' A O S T A	P I E M O N T E	L I G U R I A	L O M B A R D I A	V E N E T O	F R I U L I A	G I U L I A	E M I L I A	R O M A G N A	M A R C H E	T O S C A N A	U M B R I A	L A Z I O	A B R U Z Z O	M O L I S E	C A M P A N I A	B A S I L I C A T A	P U G L I A	C A L A B R I A
Management	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3
Gestione e sviluppo delle risorse umane	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	
Innovazione amministrativa (lavoro agile, smart leadership, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico, ecc...)	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
Misurazione e valutazione della performance	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
Comunicazione	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	
Anticorruzione, trasparenza amministrativa (accesso agli atti, etica, codici di comportamento)	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	
Protezione dei dati	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	
Contenzioso personale, procedimenti disciplinari	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	
Contenzioso vigilanza ex D. Lgs. n.149/2015	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	
Contratti pubblici	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
Bilancio e contabilità	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	
Transizione digitale, amministrativa ed ecologica	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	
Gestione e/o mediazione dei conflitti nei contesti organizzativi, scienze comportamentali	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	
Internazionalizzazione e Unione Europea	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
Tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	3	
Formazione linguistica	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	
Diversity Management/Pari opportunità	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	

TAB. N. 4 - AREA NON DIRIGENZIALE	DIL NORD						DIL CENTRO						DIL SUD						
	V A L L E D ' A O S T A	P I E M O N T E	L I G U R I A	L O M B A R D I A	V E N E T O	F R I U L I A	G I U L I A	E M I L I A	R O M A G N A	M A R C H E	T O S C A N A	U M B R I A	L A Z I O	A B R U Z Z O	M O L I S E	C A M P A N I A	B A S I L I C A T A	P U G L I A	C A L A B R I A
Trattamento giuridico del personale	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2
Innovazione amministrativa (lavoro agile, smart leadership, relazioni sindacali, diritto del lavoro pubblico)	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3
Contratti pubblici	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	
Bilancio e contabilità	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	
Transizione digitale (produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati), amministrativa ed ecologica	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	
Gestione del contenzioso, procedimenti disciplinari	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
Gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D. Lgs. n.149/2015	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	
Conciliazioni monocratiche	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	
Conciliazioni ex art. 410 e ss. c.p.c.	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	
Misurazione e valutazione della performance	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	
Anticorruzione, trasparenza amministrativa (accesso civico, etica, codici di comportamento)	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
Protezione dei dati	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
Salute e sicurezza	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	
Lingue straniere	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	
Comunicazione	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	
Internazionalizzazione e Unione Europea	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
Diversity Management/Pari opportunità	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	
Statistica per le Pubbliche Amministrazioni	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	
Vigilanza ordinaria	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza amministrativo contabile (Patronati, Fondi sociali, revisione cooperative)	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza previdenziale	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza assicurativa	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
Vigilanza fiscale	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	

In riferimento al personale dirigenziale, la rilevazione evidenzia la necessità di proseguire i percorsi formativi preordinati al rafforzamento delle competenze tecnico/giuridiche e al potenziamento delle capacità manageriali intese sia come capacità organizzativa (organizzazione, decisione, *leadership*, delega, motivazione dei collaboratori) che relazionale (*soft skills*) al fine di rafforzare l'attitudine ad *“innovare i processi organizzativi, migliorare la qualità, la trasparenza e l'efficacia dell'azione amministrativa, migliorare le performance delle proprie strutture, gestire il cambiamento organizzativo attraverso l'introduzione di nuove metodologie per la gestione delle persone e delle risorse”*, come peraltro indicato nelle direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo e del 28 novembre 2023, le quali chiariscono come *“la promozione della formazione e, in particolare, la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisca un obiettivo di performance dei dirigenti.”*. In particolare, prevedono la partecipazione dei dirigenti alle iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o *soft skills*, quelle relative alla valutazione della *performance*, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica ed amministrativa in linea con le finalità del PNRR, anche attraverso la partecipazione a *“comunità di pratica”* tematiche e trasversali alle amministrazioni, promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da altre amministrazioni ed istituzioni pubbliche, in modo da rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze, la progettazione di soluzioni innovative e la messa a fattore comune di esperienze applicative. Le suindicate attività formative, finalizzate all'aggiornamento e o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze dei dirigenti, dovranno prevedere un impegno non inferiore a 24 ore annue.

Per il personale delle aree funzionali l'indagine ricognitiva ha mostrato la necessità di assecondare alcuni fabbisogni formativi particolarmente diffusi all'interno del personale ispettivo e, pertanto, si prevede di realizzare apposite iniziative rispondenti all'esigenza di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa tipica dell'attività di vigilanza in materia previdenziale, assicurativa e fiscale, nonché di organizzare, in collaborazione con la Guardia di Finanza, ulteriori iniziative sul tema della lotta all'evasione e ai reati fiscali.

Esigenze particolari sono emerse per gli ispettori tecnici, in quanto il monitoraggio ha evidenziato la necessità di aggiornare gli ispettori già in ruolo e di formare dei nuovi assunti

negli ambiti afferenti la vigilanza in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, in particolare a causa dell'ampliamento delle competenze assegnate in materia all'INL dall'art. 13 decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito dalla Legge 17 dicembre 2021 n.215 2021, che ha posto con maggiore urgenza l'esigenza di assicurare un aggiornamento continuo da garantire anche mediante la prosecuzione delle iniziative formative *in house* già realizzate nel 2023 tramite il contributo di personale in possesso di specifica qualificazione.

Un analogo e altrettanto significativo fabbisogno di formazione è stato espresso nelle materie trasversali ed in quelle più specifiche dell'ambito informatico, che sono fondamentali per supportare il funzionamento complessivo della struttura e riguardanti, in particolare, la gestione del trattamento giuridico del personale, il procedimento amministrativo, la gestione del contenzioso, la contrattualistica pubblica, il bilancio e la contabilità, la trasformazione digitale, anche sotto il profilo della conservazione documentale, e sotto il profilo del cambiamento organizzativo, la gestione dei conflitti, nonché la riorganizzazione per processi.

Le iniziative formative di natura specialistica suindicate si realizzano, in via principale, con il contributo di personale interno e di professionisti esterni iscritti all'Albo dei Formatori, disciplinato da apposito regolamento che ne definisce le modalità di accesso, e selezionati da un'apposita Commissione.

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

Riconducendo a sistema le esigenze espresse dal personale ed in continuità con quanto realizzato e rappresentato nel PTF pubblicato lo scorso anno gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale dell'area dirigenziale e delle aree funzionali, nel quadro della più generale programmazione dell'INL per il triennio 2024-2026, sono state ricondotte alle seguenti macro-aree che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono di seguito indicate:

a) Vigilanza e Sicurezza del Lavoro, Contenzioso ispettivo

- Formazione in materia giuslavoristica previdenziale e assicurativa (modulo avanzato sulla gestione e tenuta del LUL);

- Formazione in materia fiscale e sulla contabilità e i bilanci societari (corso base, intermedio, avanzato);
- Formazione in tema di appalti, con particolare riferimento alla determinazione del costo del lavoro e degli oneri per la sicurezza;
- Formazione in tema di contratti di rete: distacco e codatorialità;
- Aggiornamento professionale in materia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo;
- Formazione in materia di responsabilità degli enti;
- Formazione in materia di vigilanza autotrasporto;
- Formazione e aggiornamento del personale ispettivo tecnico;
- Formazione sul funzionamento dell’Autorità europea del Lavoro e modalità di svolgimento di ispezioni coordinate o congiunte con altri Stati membri UE rivolta al personale ispettivo neoassunto e aperta anche al personale già in forza;
- Formazione in materia di distacco transnazionale e utilizzo piattaforma IMI ai fini della cooperazione amministrativa con altri Stati membri UE rivolta al personale ispettivo neoassunto e aperta anche al personale già in forza;
- Formazione in materia di violenza e molestie sul lavoro in cooperazione con la Consigliera di Parità;
- Formazione teorico-pratica sulle attività conciliative;
- Gestione dei conflitti in ambito ispettivo e conciliativo;
- Formazione e aggiornamento vigilanza sugli enti cooperativi e imprese sociali;
- Formazione in materia di legislazione sociale per il personale dell’Arma da assegnare all’INL;
- Formazione specifica in materia di illeciti penali e attività di PG;
- Formazione in materia di gestione del contenzioso e della rappresentanza in giudizio ex D. Lgs.n.149/2015.

b) Formazione obbligatoria

- Etica pubblica, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza (PIAO INL 2024-2026);
- Disciplina in tema di protezione dei dati personali;
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

c) Formazione inerente tematiche trasversali

- Appalti pubblici e contratti, GPP;
- Bilancio, contabilità (Sicoge Enti);
- Trattamento giuridico e previdenziale del personale (NuovaPassweb);
- La nuova disciplina del lavoro pubblico, azione amministrativa e riforme;
- Gestione del personale, relazioni sindacali;
- Gestione del contenzioso;
- Gestione dei conflitti nei contesti organizzativi;
- Formazione sui nuovi modelli di organizzazione e gestione per team/processi (project management ed analisi dei processi organizzativi);
- Lavoro agile, benessere organizzativo, azioni positive/pari opportunità;
- Trasformazione digitale e Amministrazione digitale;
- Comunicazione pubblica: interna e istituzionale;
- Management pubblico;
- Misurazione e valutazione della performance;
- Formazione linguistica e informatica.
- Transizione amministrativa, ecologica, sviluppo *soft skills*.

AREA TUTELA, VIGILANZA E SICUREZZA DEL LAVORO

Per il 2024 ed in prospettiva per il triennio di riferimento della presente relazione programmatica, è intenzione di questa Amministrazione attivare iniziative formative e di aggiornamento del personale ispettivo, in particolare quello tecnico, che tengano conto sia dell'ingresso di nuovo personale che della necessità di aggiornare le competenze di quello presente sulla scia delle iniziative già intraprese con successo nel corso del 2023 e di seguito riassunte.

Nel corso dell'anno appena trascorso, al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento continuo degli ispettori tecnici attualmente in servizio, in ragione delle nuove competenze assegnate al suindicato personale dal D.L. 146/2021 convertito dalla L. 17 dicembre 2021, n.215 in materia di salute e sicurezza, è stato realizzato un corso di formazione in modalità d'aula presso le sedi di Milano, Roma (due aule), Napoli e Bari.

Il corso, attinente ambiti estremamente specialistici non trattati ordinariamente dalla SNA, è stato organizzato avvalendosi del contributo di docenti esperti appositamente selezionati dall'Albo dei Formatori dell'INL ai sensi dell'art.7 comma 6 del D. Lgs. n.165/2001, secondo quanto previsto dall'apposito Regolamento approvato con D.D. n. 33 del 30.05.2023.

Tale iniziativa, della durata di 44 ore, ha affrontato in maniera approfondita aspetti di carattere tecnico/pratico/operativo difficilmente replicabili con un'iniziativa "a distanza", nei settori merceologici di seguito indicati: a) manifatturiero, carpenteria, logistica e trasporti; b) editoria, lavanderia industriale, macchine; c) industria alimentare e ristorazione; d) agricoltura, lavorazione del legno e metalmeccanica.

È stato organizzato inoltre, un corso di formazione iniziale in materia di salute e sicurezza sul lavoro incentrato sul Decreto Legislativo n.81/08 e *s.m.i.* e destinato ai circa 700 ispettori tecnici neoassunti a seguito del concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 1174 unità da (GU n.12 del 11-2-2022).

La formazione, della durata di 175 ore, finalizzata al trasferimento delle conoscenze ed alla acquisizione delle competenze per l'esercizio del ruolo di vigilanza tecnica, si è svolta in modalità d'aula/videoconferenza ed è stata realizzata in parte mediante stipula di una convenzione onerosa con l'Inail (che ha curato congiuntamente con l'INL la progettazione e l'erogazione del corso di formazione, sia a livello centrale che territoriale mediante il proprio network formativo nazionale, assicurando le risorse necessarie), ed in parte tramite ricorso a docenti interni ed esterni selezionati dall'apposita sezione dell'Albo dei Formatori.

Nel corso del 2024 si prevede, come anticipato, la prosecuzione delle iniziative

specialistiche riservate al personale ispettivo attraverso la realizzazione di un corso in materia di **“Attività ispettiva e profili previdenziali”** specificamente rivolto a circa 250 ispettori di vigilanza neoassunti, della durata di 40 ore distribuite su 5 giornate lavorative e suddiviso in n.3 edizioni presso le sedi di Milano, Roma, Napoli, che affronterà in modo sintetico gli argomenti necessari a: conoscere il sistema previdenziale italiano, analizzare i regimi pensionistici più rilevanti, acquisire gli strumenti utili al calcolo del trattamento di quiescenza, nonché a ricostruire la posizione previdenziale del lavoratore in sede ispettiva, in particolare nei casi di lavoro nero, lavoro grigio, false collaborazioni autonome ed approfondendo i casi di frodi pensionistiche e di specifiche casistiche ispettive. Finalità del corso è di consentire l’acquisizione da parte dei discenti delle competenze specialistiche utili all’analisi dei profili previdenziali delle fattispecie irregolari emerse in sede ispettiva, nonché alla ricostruzione degli imponibili previdenziali, alla quantificazione dei versamenti contributivi da recuperare e delle sanzioni da erogare.

I docenti verranno selezionati, in via prioritaria, tra gli iscritti all’Albo dei Formatori dell’INL, essendo un tema di carattere particolarmente settoriale non rientrante nell’ordinaria offerta formativa della SNA ed ove possibile le lezioni verranno registrate e inserite nella sezione “Formazione” della rete intranet, al fine di renderle fruibili a tutto il personale di vigilanza dell’INL.

In collaborazione con il nucleo antifrode UE della Guardia di Finanza presso la Presidenza del Consiglio, verrà attivato il corso denominato **“Poteri ispettivi dell’INL e frodi alla UE”** destinato ai capi processo vigilanza ordinaria in servizio presso le Direzioni Interregionali, gli Ispettorati d’Area Metropolitana (IAM), le sedi capoluogo di regione nonché ad un contingente selezionato di funzionari della sede centrale in servizio presso la Direzione Centrale Coordinamento Giuridico e la Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del Lavoro.

Tale iniziativa, in modalità d’aula e della durata di 16 ore, si pone l’obiettivo di trasferire competenze avanzate utili all’identificazione, all’analisi ed alla valutazione delle fattispecie irregolari ai sensi della normativa antifrode della UE nei settori delle politiche agricole e di coesione, del PNRR, nonché all’identificazione della tipologia di sanzioni applicabili ed alla segnalazione all’organo competente. Tali competenze saranno utili sia in fase di programmazione che di *briefing* e *debriefing* delle attività ispettive, oltre che di analisi delle diverse fattispecie che possono presentarsi all’esito dell’attività di controllo. Alcuni degli argomenti di maggiore importanza riguarderanno: la tutela degli interessi finanziari della UE, inquadramento normativo, il COLAF e la strategia nazionale antifrode, il sistema di

comunicazione delle irregolarità e delle frodi, la *governance*, gli strumenti di controllo ed il quadro sanzionatorio, i principali indicatori di rischio ed i sistemi di frode. Il corso sarà tenuto da personale selezionato dal Nucleo della Guardia di Finanza per la repressione delle frodi nei confronti dell'Unione Europea tra le varie amministrazioni coinvolte nelle attività del COLAF.

Si prevede, inoltre, la realizzazione di un corso in materia di **“Tecnica ispettiva nel settore dell'autotrasporto”** indirizzato a circa n. 150 ispettori di vigilanza ordinaria della durata di 12 ore distribuite su due giornate, suddiviso in tre edizioni (una per DIL) tenuto da docenti interni selezionati dall'Albo dei Formatori che illustreranno la normativa specifica del settore con i relativi aggiornamenti, nonché le prassi operative necessarie allo svolgimento efficace dell'attività ispettiva nel settore dell'autotrasporto sia all'interno delle aziende che in attività congiunta esterna con la Polstrada ed il MIMIT.

Finalità di quest'ultima iniziativa è quella di trasferire in capo al personale di vigilanza impegnato in tali attività, le competenze specialistiche utili all'individuazione delle fattispecie lavoristiche irregolari relative al settore dell'autotrasporto, al loro esame, nonché alla erogazione delle sanzioni specificamente previste per tale settore sia a livello nazionale che europeo. Il corso ha un taglio prettamente operativo necessario ad affrontare le principali criticità, imprevisti e difficoltà ispettive ed organizzative proprie dell'attività di vigilanza nell'autotrasporto sia in azienda che in strada, come si evince dai contenuti di seguito indicati: orario di lavoro “dei lavoratori mobili”, tempi di guida e di riposo dei conducenti, attività di controllo su strada e presso le imprese di autotrasporto, il cronotachigrafo analogico/digitale, caratteristiche, regime sanzionatorio nazionale e dell'unione europea, la verbalizzazione, le prestazioni dei servizi di autotrasporto internazionali, il *software* di lettura dati tachigrafici vdo fleet in uso all'INL, principali formati dati.

Nel primo semestre è stato avviato un corso di formazione sull'utilizzo delle attrezzature di lavoro, in conformità a quanto stabilito nel Gruppo Machex (gruppo di lavoro in ambito SLIC che si confronta su tutte le questioni inerenti alle macchine). Tale iniziativa ha l'obiettivo di fornire ai circa 250 ispettori tecnici coinvolti, gli strumenti utili all'individuazione delle criticità presenti nelle attrezzature di lavoro e al loro utilizzo. Il corso suddiviso in tre edizioni - presso la sede centrale e le Direzioni interregionali di Milano e Napoli - prevede una parte teorica di circa 14 ore e una parte pratica di circa 4 ore da realizzare presso centri di formazione appositamente individuati.

Nel corso del 2024 si è inoltre proceduto a completare la realizzazione del **“74° Corso di legislazione sociale per il personale dell'Arma dei carabinieri”**, tramite il quale sono stati

formati n. 38 militari dell'Arma da assegnare ai Reparti incardinati funzionalmente nell'INL di cui si prevede la replica nel corso del triennio di riferimento.

Nell'arco di tale periodo è prevista anche l'attivazione delle iniziative formative e di aggiornamento altamente specialistico di seguito indicate:

- Formazione specifica sul D. Lgs. 231 dell'8 giugno 2001, modificato dal d.lgs. n. 75/2020 riguardante la responsabilità amministrativa degli enti, l'individuazione della posizione di garanzia nelle organizzazioni d'impresa e nelle organizzazioni pubbliche;
- Radioprotezione ed attività ispettiva: approfondimenti in materia di nulla osta prefettizio e trattazione di casi studio;
- Corso di formazione sulle discriminazioni delle lavoratrici madri e sulla legge n. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, in collaborazione con la Consigliera Nazionale e la Rete delle Consigliere di Parità;
- L'attività di vigilanza negli ambienti confinati;
- La verifica del nesso di causalità nelle malattie professionali asbesto-derivate con particolare riferimento alla valutazione del rischio amianto;
- Competenze dell'INL nell'attività di verifica degli Enti del Terzo Settore;
- Formazione in materia di accertamenti CIGS ai sensi del D. Lgs. n. 148/2015;
- La vigilanza sull'esercizio ferroviario;
- La vigilanza in materia di autotrasporti;
- La diffida accertativa;
- Il contrasto all'evasione ed alle frodi fiscali, contabilità e bilanci societari;
- I tirocini fraudolenti alla luce della nuova normativa;
- Gli appalti illeciti e fraudolenti, somministrazione/intermediazione illecite anche in relazione ai profili fiscali;
- La rendicontazione sui progetti PON finanziato dal Fondo Sociale Europeo;

- La legge 199/2016: analisi delle esperienze ispettive in materia di caporalato, con particolare riferimento all’approccio multi-agenzia sviluppato nell’ambito dei progetti realizzati dall’INL in collaborazione con l’OIM (Su.Pr.Eme., A.L.T. Caporalato!, A.L.T. Caporalato D.U.E.); riconoscimento degli indici di sfruttamento; controllo giudiziario dell’azienda; analisi del contesto ambientale;
- L’attività di polizia giudiziaria e tecniche di redazione degli atti di polizia giudiziaria di competenza dell’ispettore del lavoro;
- Novità e approfondimenti in merito alle tematiche del licenziamento nel settore privato;
- Formazione e aggiornamento revisori di cooperative (MIMIT);
- Formazione e aggiornamento sulle cooperative;
- Gestione dei conflitti tramite adesione “**Avviso Valore PA**” dell’INPS;
- Appalti pubblici con particolare riferimento alla quantificazione dei costi del lavoro, degli oneri per la sicurezza, corretta applicazione del CNLL e congruità;

Nel settore della vigilanza sarà prevista altresì la realizzazione di ulteriori edizioni del “*Corso di legislazione sociale per il personale dell’Arma dei carabinieri*” finalizzato al reclutamento di militari dell’Arma da assegnare ai reparti incardinati funzionalmente nell’INL.

AREA LEGALE

Attingendo all’Albo dei Formatori, si prevede la realizzazione di incontri formativi in materia processuale e di tecnica difensiva destinati in special modo al personale impegnato nella rappresentanza in giudizio dell’Amministrazione nell’ambito del contenzioso di vigilanza ex D. Lgs. n.149/2015.

Nel corso dell’anno e, in ogni caso nell’arco del triennio, è intenzione di questa amministrazione di avviare dei percorsi formativi su tematiche di natura processuale, con riferimento ai seguenti ambiti:

- Riforma Cartabia e processo del lavoro (D. Lgs. 149/2022);
- Riforma Cartabia: notifiche atti processuali;

- Impugnazione delle certificazioni, da svolgere anche unitamente al personale dei Servizi all’Utenza;
- Notifiche processuali (all’estero, tradizionale, a mezzo pec);
- Gestione dei ricorsi in primo grado e in appello;
- Conciliazione giudiziale;
- Ricorsi amministrativi ex artt. 12,14,16 del D. Lgs. 124/2004;
- Gestione dei ricorsi avverso disposizione e diffida accertativa;
- Gestione della riscossione coattiva, esecuzione forzata;
- Aggiornamento per recupero delle spese di lite: contenuto dell’atto di precetto e adempimenti successivi;
- Sulla prova testimoniale: opposizione, prova diretta e indiretta;
- Ruolo esecutivo: procedure di discarico/sgravio/verifica/prescrizione;
- Procedure concorsuali fallimentari e relativi adempimenti;
 - Altre iniziative formative al personale ispettivo, in particolare sugli illeciti amministrativi ed il relativo regime sanzionatorio attinente ai profili lavoristici degli appalti, della somministrazione fraudolenta e del distacco transnazionale regime sanzionatorio, ai fini della corretta gestione dell’eventuale conseguente contenzioso.

AREA INFORMATICA

Sulla base delle esigenze espresse in occasione dell’ultima rilevazione dei fabbisogni, verranno attivati interventi di:

- Formazione di base in ambito informatico per tutto il personale INL;
- Formazione avanzata su specifiche tematiche in ambito ICT per il personale della DC Innovazione e per il personale informatico adibito a specifici compiti e funzioni;

La valorizzazione di tali iniziative in ambito informatico è conseguente alle valutazioni dell’Amministrazione che individua in una adeguata formazione, di base e specifica, rivolta a

tutto il personale, un investimento indispensabile volto a garantire il raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici essenziali per il buon andamento dell'azione amministrativa.

In particolare, la formazione sarà orientata a consolidare le seguenti competenze:

- Capacità di utilizzare al meglio tutti gli strumenti informatici ormai facenti parte integrale ed essenziale della quotidiana attività lavorativa in ogni ambito dell'Amministrazione;
- Miglioramento dell'efficienza nell'esecuzione delle attività, a beneficio della produttività, della correttezza dei risultati e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- Adeguata consapevolezza degli aspetti correlati all'uso degli strumenti informatici, con particolare riferimento alle tematiche connesse alla protezione dei dati ed alla sicurezza informatica.

Il percorso formativo di base, da articolare nel corso del triennio 2024-2026, includerà nozioni sulle seguenti tematiche:

- Funzionamento dei computer, delle reti e dei sistemi di elaborazione dati;
- Sicurezza informatica e protezione dati;
- Codice dell'amministrazione digitale;
- Strumenti di *business productivity*, collaborazione e comunicazione avanzata: *suite* Microsoft, posta elettronica ordinaria e certificata, firma digitale;
- Utilizzo delle piattaforme, sistemi ed applicativi in uso a INL.

Inoltre, l'Amministrazione intende rafforzare le capacità e le competenze tecniche del personale addetto alla gestione dei processi ICT, alla digitalizzazione dei processi operativi e amministrativi, al governo dei progetti ICT, alla gestione dei fornitori al fine di assicurare il miglioramento delle conoscenze tecnologiche e l'adeguamento delle stesse in rapporto all'evoluzione del livello delle tecnologie informatiche.

A tal proposito, l'INL garantisce una formazione continua in specifici ambiti altamente specialistici e professionalizzanti per il personale degli uffici ICT della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e Pianificazione strategica, nonché per il personale informatico adibito a specifici compiti e funzioni.

In tal senso, la formazione specialistica articolata nel corso del triennio 2024-2026, prevede la trattazione avanzata delle seguenti tematiche:

- Sicurezza dei *computer* e delle reti, metodologie e tecnologie per la sicurezza informatica;
- Architetture *cloud*, architetture e sistemi di rete, infrastrutture e sistemi ICT, progettazione e conduzione di sistemi informativi e servizi IT;
- Ingegneria del *software*, metodologie per lo sviluppo *software*;
- Linguaggi per database;
- Introduzione all'intelligenza artificiale;
- Tecniche e metodi di *Machine Learning*;
- *Project management*, analisi dei processi e organizzazione;
- Sistemi di basi di dati e di *business intelligence*;
- Sistemi di interoperabilità per la pubblica amministrazione;
- Il codice dell'amministrazione digitale;
- Lingua inglese (B2) finalizzata all'apprendimento dei contenuti tecnico informatici;

L'offerta formativa idonea a soddisfare gli obiettivi sopra descritti sarà individuata ricorrendo a tutte le iniziative già disponibili nell'ambito della Pubblica Amministrazione ovvero mediante il ricorso a convenzioni con Università e istituti pubblici di formazione tecnico-specialistica negli ambiti di interesse o, in caso di assenza o inadeguatezza dei predetti canali, mediante ricorso al mercato.

AREA AMMINISTRATIVA

Sulla base delle esigenze espresse in occasione dell'ultima rilevazione dei fabbisogni, verranno attivati e/o proseguiti interventi di formazione ed aggiornamento negli ambiti tematici correlati all'efficientamento delle attività di supporto alla gestione amministrativa, ricorrendo all'offerta formativa della SNA nonché all'Albo dei Formatori per le iniziative di carattere strettamente specialistico correlate alle attività tipiche dell'INL, al progetto “Valore

PA” dell’INPS e, ricorrendone le condizioni, al mercato.

Di seguito, l’indicazione dei principali ambiti tematici di riferimento dei corsi “a distanza” del catalogo SNA per i quali si ritiene di coinvolgere il personale dell’INL:

- La disciplina dei contratti pubblici (corso base, avanzato, seminari integrativi), strumenti digitali di acquisto e negoziazione in collaborazione con Consip, *Green Public Procurement*;
- Corso di formazione sul Sicoge Enti, Bilancio e contabilità dell’INL;
- Diritto amministrativo;
- Diritto del Lavoro pubblico (e relativi seminari tematici sulla gestione delle assenze e sul trattamento di quiescenza);
- Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali in collaborazione con ARAN;
- Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari;
- Trasparenza amministrativa e accesso civico generalizzato (cd. FOIA) nel sistema italiano: introduzione, buone pratiche, profili tecnici e applicativi - In collaborazione con Dipartimento Funzione Pubblica;
- Il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico: quadro normativo e modelli regolativi;
- La difesa in giudizio della Pubblica Amministrazione;
- Diritto per la Pubblica Amministrazione: approfondimenti tematici;
- Prevenzione della corruzione e relativi seminari integrativi;
- Protezione della *privacy*: regole, ruoli e profili operativi;
- Prevenire e gestire i conflitti;
- Management pubblico;
- Trasformazione digitale;
- *Diversity Management*;

In questo ambito di professionalizzazione trasversale, l'adesione da parte dell'INL al progetto "Valore PA 2023" dell'INPS, i cui corsi di alta specializzazione hanno coinvolto circa 200 unità di personale in servizio presso le sedi periferiche e sono ancora in fase di svolgimento, si è dimostrata una scelta vincente che ha messo a disposizione uno strumento utile alla formazione ed all'aggiornamento del personale nelle seguenti aree tematiche:

- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - Big Data Management (secondo livello - A); **(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);**
- La transizione digitale nella PA: novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l'informatica (primo livello) **(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);**
- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza (primo livello); **(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);**
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello-A) **(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);**
- I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (primo livello) **(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);**
- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello) **(Direttrice di sviluppo della PA Semplificazione);**
- Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello) **(Direttrice di sviluppo della PA Trasparenza/Partecipazione);**
- Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione

ecologica (secondo livello - A) (**Direttrice di sviluppo della PA Internazionalizzazione della PA**);

- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello); (**Direttrice di sviluppo della PA Internazionalizzazione della PA**);
- Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello) (**Direttrice di sviluppo della PA Efficienza**);
- Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della *performance* (primo livello); (**Direttrice di sviluppo della PA Efficienza**);
- Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A); (**Direttrice di sviluppo della PA Efficienza**);
- Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare - Politiche a sostegno del reddito - Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP.AA. attraverso lo scambio dati e i protocolli di intesa - Politiche per la non autosufficienza, invalidità civile e lotta alla povertà - Razionalizzazione dell'attività di vigilanza per il contrasto alle frodi e all'evasione contributiva (primo livello) (**Direttrice di sviluppo della PA Efficienza**);
- Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B) (**Direttrice di sviluppo della PA Economicità**);
- Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la *cyber security* (secondo livello - A) (**Direttrice di sviluppo della PA Economicità**).

Pertanto, l'INL, considerata la rilevanza e l'efficacia che l'iniziativa ha avuto nell'anno 2023, ha ritenuto opportuno aderire all'Avviso promosso dall'INPS anche per l'annualità 2024, selezionando le medesime aree tematiche dell'anno precedente ed ottenendo dall'Istituto la concessione della deroga numerica fino a n.50 unità di personale per ciascuna regione in

riferimento alla tematica della **“Gestione del conflitto in ambito ispettivo”** riconducibile all’area tematica denominata **“Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)”** al fine di assicurare agli ispettori neo assunti (e ad eventuali ulteriori unità ispettive non ancora formate) l’estensione della possibilità di accedere ad un’iniziativa formativa, analoga a quella già avviata nei precedenti anni, calibrata sulle reali problematiche del personale che svolge attività di vigilanza, allo scopo di fornire significative informazioni sugli aspetti relazionali e sulle tecniche di gestione della conflittualità in modo da prevenire che quest’ultima sfoci in eventuali episodi di minaccia e/o violenza.

Al fine di favorire l’informatizzazione dei processi operativi, verranno attivati interventi formativi di base rivolti a tutto il personale dell’INL ed iniziative maggiormente specialistiche e professionalizzanti per il potenziamento delle capacità e delle competenze tecniche del personale addetto alla gestione e al governo dei processi ICT, alla digitalizzazione dei processi operativi e amministrativi, alla gestione dei fornitori al fine di assicurare il miglioramento delle conoscenze tecnologiche e l’adeguamento delle stesse in rapporto all’evoluzione del livello delle tecnologie informatiche. Tali ultimi interventi saranno pertanto rivolti al personale degli uffici ICT della Direzione Centrale Innovazione tecnologica e Pianificazione strategica, nonché al personale informatico adibito a specifici compiti e funzioni. L’offerta formativa idonea a soddisfare gli obiettivi sopra descritti sarà individuata ricorrendo a tutte le iniziative già disponibili nell’ambito della Pubblica Amministrazione ovvero mediante il ricorso a convenzioni con Università e istituti pubblici di formazione tecnico-specialistica negli ambiti di interesse o, in caso di assenza o inadeguatezza dei predetti canali, mediante ricorso al mercato.

A tal proposito, in un’ottica di innovazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa, si segnala che anche per l’anno 2024 è stata confermata l’adesione di tutto il personale al progetto formativo **“Syllabus. Nuove competenze per la Pubblica Amministrazione”** attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell’ambito del PNRR, che offre percorsi formativi a titolo gratuito a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sui temi della transizione digitale, ecologica e amministrativa prioritariamente richiamati nell’atto di indirizzo del Ministro della pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, che prevede il raggiungimento di un monte ore di almeno 24 ore di formazione annua sia per i dipendenti che per i dirigenti.

Nell’ambito delle suindicata attività formativa volta alla creazione di competenze utili alla

digitalizzazione della PA, particolare attenzione sarà rivolta, inoltre, al coinvolgimento del personale all’iniziativa denominata “Competenze digitali”, in virtù del perseguimento dell’obiettivo contenuto nella Direttiva in materia di Formazione del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 e recepito nel PIAO dell’INL 2024-2026, costituita da n. 11 percorsi formativi come di seguito indicati:

Dati, informazioni e documenti informatici

- 1) Gestire dati, informazioni e contenuti digitali (livello base, intermedio, avanzato)
- 2) Produrre, valutare e gestire documenti informatici (livello base, intermedio, avanzato)
- 3) Conoscere gli Open Data (livello base, intermedio, avanzato)

Comunicazione e condivisione

- 4) Comunicare e condividere all’interno dell’Amministrazione (livello base, intermedio, avanzato)
- 5) Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA (livello base, intermedio, avanzato)

Sicurezza

- 6) Proteggere i dispositivi (livello base, intermedio, avanzato)
- 7) Proteggere i dati personali e la privacy (livello base, intermedio, avanzato)

Servizi on-line

- 8) Conoscere l’identità digitale (livello base, intermedio, avanzato)
- 9) Erogare servizi on-line (livello base, intermedio, avanzato)

Trasformazione digitale

- 10) Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale (livello base, intermedio, avanzato)
- 11) Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale (livello base, intermedio, avanzato)

Considerato che l’iniziativa sulle *skills* digitali affronta il tema della sicurezza informatica,

dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e di *collaboration*, le competenze acquisite al termine dei percorsi formativi in cui la stessa si declina rivestono particolare rilievo per un corretto e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto.

Pertanto, tale tematica verrà ulteriormente approfondita attingendo, in via principale, all'offerta gratuita della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ai corsi erogati dagli enti formatori convenzionati con l'Inps nell'ambito dell'Avviso "**Valore PA**", nonché alle eventuali apposite iniziative realizzate "*in house*", dedicate alla formazione e all'aggiornamento sull'utilizzo degli applicativi in uso all'INL. Considerato, inoltre, l'impatto dell'istituto del lavoro agile sull'organizzazione complessiva dell'amministrazione - ritenuto strumento di vero e proprio *change management* a livello individuale e organizzativo insieme alle competenze digitali - ed al fine di addivenire ad una formazione massiva del personale dell'amministrazione, sarà verificata la possibilità di organizzare, anche tramite l'utilizzo di risorse interne, un'apposita iniziativa formativa che coinvolga il maggiore numero possibile di personale alla luce delle nuove previsioni del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, in modo da elevare il livello medio di consapevolezza delle opportunità offerte da questa modalità organizzativa del lavoro.

Di seguito sono indicati altri corsi presenti all'interno del portale "**Syllabus**" in materia di transizione digitale, amministrativa ed ecologica cui il personale dell'INL potrà essere avviato nel corso del 2024 al fine del raggiungimento degli obiettivi previsti dal PNRR, come indicati nella direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo e del 28 novembre 2023:

<u>AMBITO TEMATICO</u>	<u>PROGRAMMA</u>	<u>COMPETENZE</u>
Transizione digitale	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	Conoscere gli elementi essenziali per la progettazione, valutazione e realizzazione dei servizi digitali

Transizione digitale	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella P.A.	Consapevolezza della Cybersecurity
Transizione amministrativa	IL nuovo codice dei contratti pubblici D. Lgs n.36/2023	Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al Dlgs n. 36/2023
Transizione amministrativa	Accountability per il Governo aperto	Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative della accountability nella Pubblica Amministrazione italiana
Transizione amministrativa	Pratiche di partecipazione per il Governo aperto	Conoscere gli elementi essenziali di progettazione e promozione di iniziative di partecipazione pubblica
Transizione ecologica	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione	Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile
Transizione ecologica	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali	Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile
Azioni positive/Parità di genere	Riforma Mentis	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione,

		eliminare ogni forma di molestia o di violenza di genere nella sfera pubblica e privata
--	--	---

Ulteriori iniziative formative specialistiche che potranno essere oggetto di pianificazione e programmazione nel periodo considerato vertono su specifiche competenze e funzioni che hanno evidenziato delle carenze a causa della necessità di sostituire personale cessato per quiescenza ovvero per effettuare degli aggiornamenti indispensabili per il funzionamento di alcuni specifici servizi.

Tra questi sono di particolare rilevanza:

- Corso sull'utilizzo dell'applicativo "**Nuova passweb**". Sulla base delle richieste riguardanti gli aggiornamenti, anche normativi, che impattano sull'utilizzo dell'applicativo informatico dell'INPS per la gestione delle posizioni assicurative (TFR, TFS), è previsto che nel 2024, e comunque nel triennio di riferimento, sia realizzato un corso di aggiornamento alla presenza di docenti esperti esterni (INPS) rivolto al personale impegnato nella trattazione delle pratiche di quiescenza (circa n. 50 unità), che potrà essere integrato da corsi specifici incentrati sul diritto del lavoro pubblico organizzati dalla SNA o da altri Istituti formativi, sempre nel rispetto della normativa disciplinante l'attività formativa dei pubblici impiegati.
- Corso sul bilancio, contrattualistica pubblica e contabilità. È intenzione di realizzare un corso di formazione in materia di contrattualistica, contabilità e bilancio specificamente incentrato sulla normativa afferente il Regolamento di contabilità dell'INL, le procedure di acquisto all'interno del MEPA, che per la sua specificità prevede anche il coinvolgimento di risorse interne in qualità di formatori per consentire una migliore efficacia del percorso formativo.
- Corso sui servizi all'utenza. Le esigenze espresse dagli Uffici territoriali hanno posto la necessità di realizzare sessioni di approfondimento sulle tematiche attinenti ai "Servizio all'utenza", ove compatibili con le diverse priorità che emergeranno nel tempo, che consentano di esaminare specifiche casistiche quali: la tutela dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, il tema dei congedi parentali secondo la normativa europea ed in ultimo le sanzioni amministrative correlate alle violazioni

delle tutele previste per i diversi istituti sopra elencati.

- Corso sulle pari opportunità e l'inclusione. In ossequio alle prescrizioni del PIAO attuale e per promuovere lo sviluppo di una cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione, è prevista la realizzazione di incontri formativi di approfondimento con la partecipazione di specifiche figure quali il Consigliere Nazionale di parità, la Rete delle Consigliere di Parità, docenti esperti della materia. Verrà inoltre promossa la partecipazione a corsi che trattano tali tematiche, in primo luogo a quelli organizzati dalla SNA quali **"Diversity Management e differenze di genere nella PA: il ruolo dei CUG"**, nonché all'ulteriore iniziativa presente all'interno della piattaforma **"Syllabus"** della Funzione Pubblica denominata **"Ri-forma Mentis"** che ha lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità. Sulla base dei fabbisogni espressi, verrà inoltre valutata la possibilità di ampliare l'offerta formativa in tema di lotta alla discriminazione pianificando un corso dedicato alle tematiche che impattano sul ruolo e la funzione del **"Disability Manager"** - figura istituita ai sensi dell'art. 39-ter del D. Lgs. 165/2001 - attingendo presumibilmente all'offerta, anche in convenzione onerosa, della SNA.
- Corsi obbligatori: rilievo prioritario, in ragione dell'obbligatorietà normativamente prevista, riveste la formazione in materia di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012, di protezione dei dati e di tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Le suindicate tematiche obbligatorie meritano una specifica declinazione che illustri quanto pianificato per ciascuna di esse.

Sul primo tema, in conformità alle indicazioni contenute nel PIAO dell'INL 2024-2026, nel corso del 2024 si darà seguito alla formazione di base in materia di prevenzione della corruzione avviata negli anni precedenti, mediante avvio del personale non ancora formato o da aggiornare ad alcuni corsi SNA quali **"Prevenzione e contrasto alla corruzione nella PA: dalla legge 190/2012 al PNRR"** in modalità a distanza (webinar) e ai relativi percorsi di approfondimento sulle aree maggiormente esposte tra cui il corso denominato **"Prevenzione della corruzione: aree di rischio"** (acquisizione e gestione del personale, incarichi e nomine, gestione dei conflitti d'interesse nei contratti pubblici, affari legali e contenzioso, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari,

gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, fiscalità e contributo unificato) e quello dedicato a **“Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione: seminari tematici”** (*whistleblowing*, rotazione del personale, abuso d’ufficio, corruzione internazionale: strategie e strumenti di contrasto, i beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, analisi del contesto e misurazione del fenomeno corruttivo, il rapporto tra digitalizzazione e anticorruzione: aspetti tecnici e organizzativi) che si corrispondono in modo efficace alle esigenze di aggiornamento ed approfondimento di chi ha già frequentato i corsi di formazione base.

In tal senso, per ottimizzare la formazione e consentire l’aggiornamento continuo in materia di anticorruzione, si prevede l’organizzazione di iniziative seminariali periodiche sulle tematiche contenute nel PIAO - Sezione Anticorruzione le cui prescrizioni impattano trasversalmente dal punto di vista operativo sullo svolgimento di gran parte delle ordinarie attività istituzionali dell’amministrazione, nonché più in generale sui temi dell’etica, mediante l’approfondimento dei principi contenuti nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 62/2013 e nel codice di comportamento dei dipendenti dell’INL approvato con D.D. n. 29 del 13 marzo 2024, in vigore dal 1° aprile 2024.

In materia di protezione dei dati personali, in considerazione degli obblighi di legge previsti dall’articolo 39, paragrafo 1, lettera b) del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), a carico *Data Protection Officer (DPO)* “(...) sorvegliare l’osservanza (...) delle politiche del titolare del trattamento (...) in materia di protezione dei dati personali, compresi (...) la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo”, sono previsti percorsi formativi con erogazione di sessioni di formazione incentrate sulla trattazione di specifiche tematiche riguardanti la protezione dei dati, e rivolte ai Dirigenti e al personale dell’INL. Sono previste, altresì, ulteriori sessioni formative a cura dell’Ufficio Protezione dei Dati, erogate ai referenti *privacy* individuati a livello territoriale.

D’altra parte, in considerazione della particolarità, della rilevanza e dell’obbligatorietà normativa della disciplina che impatta trasversalmente sulla quasi totalità delle attività amministrative dell’INL, nonché della difficoltà a strutturare un corso che possa soddisfare tempestivamente tali obblighi di legge, la formazione del personale verrà garantita, in continuità agli anni precedenti, tramite i corsi presenti nel catalogo della SNA, che propone un’offerta ampia di contenuti in tema di protezione dei dati ed è in grado di assecondare il fabbisogno di formazione specialistica del personale.

Sul tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è posta particolare attenzione poiché

sia l'obbligatorietà sia l'oggetto sia la trasversalità della materia, rendono particolarmente importante l'attività formativa e di aggiornamento prevista dal D. Lgs. 81/2008 nei confronti dei dirigenti, preposti, lavoratori della sede centrale e degli Uffici periferici, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, addetti antincendio, addetti al primo soccorso, responsabili e addetti al servizio prevenzione e protezione.

Pertanto, è stato previsto che nel corso del 2024 siano attivati i seguenti corsi:

- aggiornamento per circa 60 RSPP/ASPP in servizio presso le diverse sedi dell'INL;
- formazione per RLS ed RSPP;
- formazione per addetti all'emergenza e all'uso dei defibrillatori, rivolto anche al personale della sede centrale. In considerazione della specialità del corso stesso e della particolarità delle modalità didattiche, si ricorrerà a soggetti formativi esterni.
- completamento della formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti della sede centrale e territoriale di Roma attingendo all'offerta gratuita della SNA, salvo ricorrere anche in questo caso a soggetti esterni nel caso di indisponibilità di corsi da parte della SNA stessa.

Sarà assicurata inoltre la formazione iniziale del personale neo assunto mediante ricorso alle lezioni presenti all'interno della sezione "Formazione" della *Intranet* e fruibili in modalità *e-learning*.