

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli aspetti relativi alla Salute professionale investono principalmente la programmazione del fabbisogno di personale, in coerenza con quanto delineato nella sottosezione Performance del presente documento.

Il presente piano, relativo al periodo 2024-2025-2026, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con decreto direttoriale n. 30 del 02/05/2023 riferita al triennio 2023-2024-2025.

La seguente programmazione strategica delle risorse umane tiene conto dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, come riformato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75/2017, che ha introdotto il concetto di *valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile* della dotazione organica.

L'Amministrazione, pertanto, procede alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il suddetto valore finanziario della dotazione organica di diritto è stato computato secondo i criteri fissati dalle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni"*, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n. 173/2018, come aggiornate ed integrate con le *"Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pubbliche amministrazioni"*, adottate con decreto interministeriale del 22 luglio 2022.

#### 3.3.1 Dotazione organica

In considerazione della riorganizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro prevista dal D.D. n. 49 del 27/07/2023, il Direttore dell'Agenzia – acquisito il parere del Consiglio di Amministrazione e sentite le Organizzazioni sindacali – ha determinato la dotazione organica dell'Amministrazione, ripartendone il volume complessivo tra le aree funzionali e tra le strutture centrali di vertice e quelle territoriali, come previsto dall'articolo 9, comma 5 del Regolamento di organizzazione (DPCM 23.02.2016). La risultante dotazione organica, comprensiva di n. 8 posizioni di livello dirigenziale generale e n. 86 posizioni di livello non generale, è di 7.841 unità per il 2024 e successive annualità.

**Tabella 32 – Dotazione organica D.D. 49/2023**

UFFICIO	DIRIGENTI I FASCIA	DIRIGENTI II FASCIA	Area III ISPL	Area III ISPT	Area III Funz Giu	Area III Funz STAT	Area III Funz INF	Area II	Area I	TOT
<b>Sede Centrale</b>	5	17	45	16	96	26	20	62	3	290
<b>DIL</b>	3	3	30	9	30	15	6	30	0	126
<b>IAM/ITL</b>	0	66	2.865	1.455	754	95	90	2.092	8	7.425
<b>TOT</b>	<b>8</b>	<b>86</b>	<b>2.940</b>	<b>1.480</b>	<b>880</b>	<b>136</b>	<b>116</b>	<b>2.184</b>	<b>11</b>	<b>7.841</b>

Tenuto conto, tuttavia, della necessità dell'Amministrazione di procedere ad una diversa ripartizione del personale tra le aree funzionali, coerentemente a quanto già stabilito con il D.D. n. 88/2023, in particolare di assegnare all'area delle Elevate Professionalità n. 44 unità di personale, si ridefinisce la dotazione organica complessiva come indicato nella seguente tabella.

**Tabella 33 – Dotazione organica rimodulata**

UFFICIO	DIRIGENTI I FASCIA	DIRIGENTI II FASCIA	ELEVATE PROFESSIONALITÀ	Area III ISPL	Area III ISPT	Area III Funz. GIU	Area III Funz. STAT	Area III Funz. INF	Area II	Area I	TOT
Sede Centrale	5	17	5	45	16	96	26	20	62	3	295
DIL	3	3	3	30	9	30	15	6	30	0	129
IAM/ITL	0	66	36	2.761	1.455	754	95	90	2.092	8	7.357
<b>TOT</b>	<b>8</b>	<b>86</b>	<b>44</b>	<b>2.836</b>	<b>1.480</b>	<b>880</b>	<b>136</b>	<b>116</b>	<b>2.184</b>	<b>11</b>	<b>7.781</b>

Pertanto, il volume complessivo di risorse umane, di cui l'Amministrazione dovrebbe dotarsi per il 2024 e successive annualità, è pari a 7.781 unità, ivi comprese le 94 posizioni di livello dirigenziale.

In applicazione del vincolo di "neutralità finanziaria", si determina un costo della dotazione organica rimodulata pari a 266.819.651,89 €, inferiore di 29.055,18 € al costo della dotazione organica ante rimodulazione, pari a 266.848.707,07 €.

Il costo complessivo teorico della dotazione organica per l'anno 2024, che considera gli oneri del personale al netto di quelli a carico del Fondo risorse decentrate, è riportato nella seguente tabella:

**Tabella 34 – Valore finanziario dotazione organica rimodulata**

Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	N Unità	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €	8	668.690,48 €
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €	86	5.623.171,06 €
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	N Unità	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Elevate professionalità	60.000,00 €	83.028,00 €	44	3.653.232,00 €
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €	5.448	192.895.919,52 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	2.184	63.673.864,80 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €	11	304.774,03 €
<b>Totale</b>			<b>7.781</b>	<b>266.819.651,89 €</b>

### 3.3.2 Personale in servizio al 31 dicembre 2023 e relativo costo

Nella rilevazione dei dati attestante il personale di questa Amministrazione si è tenuto conto del personale in servizio, ovvero del personale di ruolo (escludendo il personale che presta servizio presso altre Amministrazioni - comando OUT), e del personale di altre Amministrazioni che svolge servizio presso l'INL (comando IN).

Pertanto, il personale in servizio al 31 dicembre 2023 risulta pari a 5.149 unità così distribuite:

- Totale personale interno in servizio: n. 5.138 (di cui n. 5.064 appartenenti alle aree funzionali, n. 66 dirigenti di seconda fascia e n. 8 dirigenti di prima fascia);
- Totale personale in comando IN: n. 11 (di cui n. 4 appartenenti alle aree funzionali e n. 7 dirigenti).

Si rappresenta di seguito il rapporto tra il personale in servizio al 31 dicembre 2023 e la dotazione organica rimodulata.

**Tabella 35 – Scopertura dotazione organica e personale in servizio al 31/12/2023**

Fasce dirigenti e Aree	Dotazione Organica rimodulata	Personale in servizio al 31/12/2023	Gap unità	Gap %
Dirigenti 1ª fascia	8	8	0	0%
Seconda 2ª fascia	86	73	13	15%
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>94</b>	<b>81</b>	<b>13</b>	<b>14%</b>
Elevate professionalità	44	0	44	100%
Funzionari	5.448	3.872	1.576	29%
<i>Ispettori Tecnici</i>	<i>1.480</i>	<i>877</i>	<i>603</i>	<i>41%</i>
<i>Ispettori del Lavoro</i>	<i>2.836</i>	<i>2.345</i>	<i>491</i>	<i>17%</i>
<i>Statistiche</i>	<i>136</i>	<i>63</i>	<i>73</i>	<i>54%</i>
<i>Informatici</i>	<i>116</i>	<i>92</i>	<i>24</i>	<i>21%</i>
<i>Amministrativi</i>	<i>880</i>	<i>495</i>	<i>385</i>	<i>44%</i>
Assistenti	2.184	1.188	996	46%
Operatori	11	8	3	27%
<b>Totale Aree</b>	<b>7.687</b>	<b>5.068</b>	<b>2.619</b>	<b>34%</b>
<b>Totale</b>	<b>7.781</b>	<b>5.149</b>	<b>2.632</b>	<b>34%</b>

Dalla lettura dei dati emerge un evidente Gap in tutte le aree. Nello specifico, nella tabella è stato evidenziato nel dettaglio l'area dei Funzionari come segue:

- Ispettori tecnici dove il gap corrisponde al 41%;
- Ispettori del lavoro dove il gap corrisponde al 17 %;
- Statistici dove il gap corrisponde al 54 %;
- Informatici dove il gap corrisponde al 21%;
- Amministrativi dove il gap corrisponde al 44%

Il costo del personale in servizio al 31/12/2023, incluso il personale dirigenziale, ammonta a 176.936.472,12 €.

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa.

**Tabella 36 – Spesa presenti in servizio + comandati IN al 31 dicembre 2023**

Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	N Unità	N Unità COMANDO IN	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €	8	0	668.690,46 €
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €	66	7	4.315.457,02 €
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	N Unità	N Unità COMANDO IN	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €	3.868	4	137.094.885,97€
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	1.188	0	34.635.784,79 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €	8	0	221.653,87 €
<b>Totale</b>			<b>5.138</b>	<b>11</b>	<b>176.936.472,12 €</b>

### 3.3.3 Programmazione del fabbisogno nel triennio 2024-2025-2026

Nell'ottica di assicurare il pieno raggiungimento degli obiettivi istituzionali, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro definisce il piano dei fabbisogni del personale partendo dall'analisi puntuale delle professionalità di cui deve servirsi e procedendo all'accertamento delle cessazioni dal servizio avvenute nel precedente anno e al risconto delle correlate economie.

Dal raffronto tra il valore finanziario di spesa potenziale massima per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, derivante dal costo della dotazione organica per un importo complessivo di 266.819.651,89€, e il valore finanziario del personale in servizio al 31 dicembre 2023, emerge un differenziale pari a 89.883.179,78 €.

*Tabella 37 – Rapporto tra spesa potenziale e costo del personale*

Fasce dirigenti e Aree	Dotazione Organica	Valore finanziario dotazione organica	Valore personale in servizio al 31/12/2023	Differenziale
Dirigenti 1ª fascia	8	668.690,48 €	668.690,46 €	0,02€
Seconda 2ª fascia	86	5.623.171,06 €	4.315.457,02 €	1.307.714,04 €
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>94</b>	<b>6.291.861,54 €</b>	<b>4.984.147,48 €</b>	<b>1.307.714,06 €</b>
Elevate professionalità	44	3.653.232,00 €	0,00 €	3.653.232,00 €
Funzionari	5.448	192.895.919,52 €	137.094.885,97€	55.801.033,55 €
Assistenti	2.184	63.673.864,80 €	34.635.784,79 €	29.038.080,01€
Operatori	11	304.774,03 €	221.653,87€	83.120,16 €
<b>Totale Aree</b>	<b>7.687</b>	<b>260.527.790,35 €</b>	<b>171.952.324,63 €</b>	<b>88.575.465,72 €</b>
<b>Totale</b>	<b>7.781</b>	<b>266.819.651,89 €</b>	<b>176.936.472,11 €</b>	<b>89.883.179,78 €</b>

#### 3.3.3.1 Personale delle aree funzionali

In data 21 dicembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo integrativo per l'individuazione delle famiglie professionali, come previste dal CCNL 2019-2021.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si articola nelle seguenti quattro aree che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

Partendo da tale sistema classificatorio, la programmazione per il triennio 2024-2026 è determinata sulla base dei budget di spesa derivanti dalle cessazioni del personale avvenute nell'anno 2023 e da quelle stimate per gli anni 2024-2025 (tabelle n. 38, 39 e 40).

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2024 saranno avviate le procedure per le progressioni tra le aree di cui all'articolo 18, comma 6, del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019 – 2021, che interesseranno n. 148 unità di personale dell'area Assistenti e 8 unità di personale dell'area Operatori che, a seguito di procedura valutativa, otterranno il passaggio rispettivamente all'area Funzionari e all'area Assistenti, finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (0,55% monte salari 2018).

**Tabella 38 – Budget anno 2024**

Risorse finanziarie da personale delle Aree cessato al 31/12/2023				
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONE
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €	287	10.161.733,54 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	49	1.428.580,35 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €	0	0,00 €
Totale Aree			336	11.590.313,89 €

**Tabella 39 – Budget anno 2025**

Risorse finanziarie da personale delle Aree cessato al 31/12/2024				
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONE
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €	114	4.036.368,03 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	46	1.341.116,25 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €	1	27.706,73 €
Totale Aree			161	5.405.191,01 €

**Tabella 40 – Budget anno 2026**

Risorse finanziarie da personale delle Aree cessato al 31/12/2025				
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONE
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €	48	1.699.523,38 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	42	1.224.497,44 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €	0	0,00 €
Totale			90	2.924.020,82 €

### 3.3.3.2 Personale dirigenziale

Con riferimento al periodo 2024-2026 nei prospetti di seguito riportati vengono evidenziati il quadro delle cessazioni dei dirigenti di seconda fascia al 31/12/2023, nonché le previsioni di cessazioni che avverranno al 31/12/2024 e al 31/12/2025 con i relativi risparmi di spesa.

Si evidenzia sin d'ora che il budget ricavabile dal turnover non sarà utilizzato per nuove assunzioni di personale dell'area dirigenziale in quanto l'Ispettorato nazionale del lavoro si avvarrà per l'assunzione di dirigenti di seconda fascia dell'autorizzazione per turnover di cui al DPCM 11 maggio 2023.

**Tabella 41 – Budget anno 2024**

Risorse finanziarie da personale dirigenziale cessato al 31/12/2023				
Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONE
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €	0	0
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €	1	65.385,71 €
Totale Dirigenti			1	65.385,71 €

Tabella 42 – Budget anno 2025

Risorse finanziarie da personale dirigenziale cessato al 31/12/2024				
Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONE
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €	0	0
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €	3	196.157,14 €
Totale Dirigenti			3	196.157,14 €

Tabella 43 – Budget anno 2026

Risorse finanziarie da personale dirigenziale cessato al 31/12/2025				
Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONE
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €	0	0
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €	2	130.771,42 €
Totale Dirigenti			2	130.771,42 €

### 3.3.3.3 Budget ricavabile da turnover

Nel seguente prospetto viene riportato il quadro generale del budget ricavabile dal turnover dei dipendenti dell'INL, comprensivo del personale dirigenziale.

Tabella 44 – Budget ricavabile da turnover

ANNO	RISPARMIO SPESA
2024 (personale cessato al 31/12/2023)	11.655.699,60 €
N. 337	
2025 (personale cessando al 31/12/2024)	5.601.348,14 €
N. 164	
2026 (personale cessando al 31/12/2025)	3.054.792,25 €
N. 92	

### 3.3.4 Assunzioni da turnover 2024-2025-2026

Le proiezioni del personale che cesserà dal servizio al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025 sono state effettuate sulla base del numero del personale in uscita dai ruoli in ragione delle cessazioni certe per anzianità di servizio.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, Legge 56/2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro rientra tra le amministrazioni che possono "procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente".

Per quanto riguarda le risorse finanziarie disponibili per poter procedere a nuove assunzioni in funzione dei risparmi ricavati dalle cessazioni avvenute al 31.12.2023 e da quelle che prevedibilmente interverranno di qui al 31.12.2024 e al 31.12.2025, sono state elaborate le stime riportate nella tabella sottostante, al netto delle incidenze che potranno eventualmente derivare dalla attuazione del disposto dell'articolo 6, comma 3, decreto legislativo n. 149/15.

Di seguito vengono riportate le tabelle relative al costo effettivo del personale da assumere per turnover per gli anni 2024, 2025 e 2026 in relazione ai budget disponibili:

**Tabella 45 – Utilizzo budget assunzionale anno 2024**

Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €		0,00 €
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €		0,00 €
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Elevate professionalità	60.000,00 €	83.028,00 €	31 *	0,00 € *
Elevate professionalità da Progressioni verticali	34.412,31 €	51.036,58 €	13 *	0,00 € *
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €	50	1.770.336,85 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	339	9.883.443,64 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €		0,00 €
<b>Totale</b>			<b>389</b>	<b>11.653.780,49 €</b>

\* Per l'assunzione delle elevate professionalità si procede con la rimodulazione del budget assunzionale relativo all'anno 2023.

**Tabella 46 – Utilizzo budget assunzionale anno 2025**

Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €		0,00 €
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €		0,00 €
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Elevate professionalità	60.000,00 €	83.028,00 €		0,00 €
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €		0,00 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	192	5.597.702,59 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €		0,00 €
<b>Totale</b>			<b>192</b>	<b>5.597.702,59 €</b>

**Tabella 47 – Utilizzo budget assunzionale anno 2026**

Fasce dirigenti	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Prima	60.403,46 €	83.586,31 €		0,00 €
Seconda	47.250,84 €	65.385,71 €		0,00 €
Aree	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Elevate professionalità	60.000,00 €	83.028,00 €		0,00 €
Funzionari	25.586,60 €	35.406,74 €		0,00 €
Assistenti	21.068,58 €	29.154,70 €	104	3.032.088,90 €
Operatori	20.022,21 €	27.706,73 €		0,00 €
<b>Totale</b>			<b>104</b>	<b>3.032.088,90 €</b>

Nello specifico il personale assumibile, pari a n. **685 unità**, è così dettagliato:

- n. 389 unità da *turnover* 2024;
- n. 192 unità da *turnover* 2025;
- n. 104 unità da *turnover* 2026.

### 3.3.5 Assunzioni già autorizzate per *turnover* e da specifiche disposizioni legislative

Definito il quadro delle unità teoricamente assumibili in relazione al *turnover* del personale, di seguito viene riportata la situazione generale riassuntiva delle unità assumibili, distinte tra quelle già autorizzate e impegnate, sia per *turnover* sia da specifiche disposizioni legislative.

**Tabella 48 – Assunzioni già autorizzate da specifiche disposizioni legislative**

	Disposizioni legislative	Unità autorizzate da ciascun provvedimento	Unità utilizzate	Residuo utilizzabile
Funzionari	ART. 1, comma 445, LEGGE n. 145/2018 e modifiche	777	777	0
	ART. 5-ter, DL n. 101/2019	150	150	0
	ART. 8-BIS DL n. 80/2021	184	184	0
	ART. 13, DL n. 146/2021	1.024	1.024	0

**Tabella 49 – Assunzioni già autorizzate per turnover**

	Norme di copertura	Unità autorizzate da ciascun provvedimento	Unità utilizzate	Residuo utilizzabile
Dirigenti	DPCM 11/05/2023	20	6	14
	<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
Funzionari	DM 24/04/2018	150	150	0
	DPCM 20/06/2019	66	66	0
	DPCM 22/07/2022	475	284	191
	DPCM 11/05/2023	136	0	136
	<b>TOTALE</b>	<b>827</b>	<b>500</b>	<b>327</b>
Assistenti	Norme di copertura	Unità autorizzate da ciascun provvedimento	Unità utilizzate	Residuo utilizzabile
	DPCM 20/06/2019	281	251	30
	DPCM 22/07/2022	282	0	282
	DPCM 11/05/2023	198	0	198
<b>TOTALE</b>	<b>761</b>	<b>251</b>	<b>510</b>	
Operatori/Ausiliari	Norme di copertura	Unità autorizzate da ciascun provvedimento	Unità utilizzate	Residuo utilizzabile
	DPCM 22/07/2022	48	0	48
	<b>TOTALE</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>48</b>

### 3.4 La Formazione del personale

La presente sottosezione descrive sinteticamente la programmazione e gli obiettivi della formazione del personale dell'INL per il triennio 2024-2026<sup>112</sup>, funzionali alla realizzazione degli obiettivi strategici precedentemente descritti (sottosezione 2.1), nonché all'esigenza di adattamento dei processi di lavoro all'utilizzo delle tecnologie digitali in conformità con i principi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica più volte richiamati nella direttiva emanata dal 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"* e poi riprese nella successiva del 28 novembre 2023 che ampio spazio riserva alla promozione delle tematiche sopra indicate.

La formazione, quale prioritario strumento di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo, rappresenta uno dei principali obiettivi strategici dell'Amministrazione, in quanto volta ad assicurare - attraverso lo sviluppo delle competenze, la condivisione delle conoscenze e il consolidamento del patrimonio professionale del personale - l'innovazione della gestione in un quadro di rafforzamento, in termini di efficacia, dell'azione amministrativa in ottica sempre più "agile" e "digitale".

Attraverso la formazione si vuole, pertanto, contribuire al consolidamento delle abilità indispensabili a consentire il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti in funzione dell'attività di questa Amministrazione, nonché di quelli di più ampio respiro indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

➤ **Le priorità strategiche in termini di riqualificazione/potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, articolate per livello organizzativo e per filiera professionale.**

Nel triennio di riferimento si proseguirà con le attività già intraprese nelle annualità precedenti attraverso la realizzazione di interventi mirati, calibrati sulle specifiche competenze possedute da implementare in riferimento ai compiti assegnati, in un'ottica di complessiva riqualificazione del personale, sia esso dell'area dirigenziale che delle aree funzionali.

L'INL, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle direttive sopra indicate, provvederà a promuovere, anche attraverso la definizione di un piano formativo individuale, l'adeguata partecipazione dei dirigenti a percorsi formativi volti a rafforzare:

- le competenze trasversali o *soft skills* fondamentali non solo per la valutazione della *performance* ma anche per la gestione del personale in un contesto di lavoro agile, in quanto nella gestione di un *team* è importante che il dirigente sia in possesso di strumenti gestionali e di competenze di *leadership* (*capacità di soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva*);
- le competenze relative alla valutazione della *performance*, che recepiscano anche le novità introdotte dal lavoro agile, con l'obiettivo di dotare i dirigenti degli strumenti necessari per condurre le valutazioni del personale;
- le competenze afferenti alla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei;

---

<sup>112</sup> Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70, in materia di *"Sistema di reclutamento e formazione di dirigenti e funzionari pubblici"*, ha introdotto il Piano Triennale della Formazione (PTF), che ad oggi costituisce il principale strumento di pianificazione e governo della formazione del personale. Il PTF delinea la programmazione della formazione in un'ottica triennale, ma "a scorrimento" annuale, al fine di assecondare esigenze formative nuove, correlate a sopravvenuti interventi normativi o a diverse indicazioni strategiche provenienti dagli organi di vertice. In tal modo il PTF si configura come uno strumento di programmazione fisiologicamente versatile, in grado di corrispondere sia alle esigenze formative istituzionali di carattere generale, sia a richieste di formazione più specifica di taluni Uffici le cui competenze richiedono un aggiornamento continuo.

- le competenze in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR.

Tale formazione del personale dirigenziale, sarà assicurata attingendo ai corsi promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Formez attraverso la piattaforma *Syllabus*, e dalla SNA con le iniziative dell'offerta a catalogo rientranti negli ambiti "*management e risorse umane*", "*innovazione e digitalizzazione della PA*", "*comunicazione e trasparenza*", "*metodi e strumenti*" e "*sviluppo sostenibile e resilienza*" finalizzate al potenziamento delle capacità trasversali e manageriali di cui sopra rafforzando l'attitudine di ciascun dirigente 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*", oltre che al rafforzamento delle competenze tecnico/giuridiche.

La formazione rivolta al *personale delle aree funzionali* dovrà tener conto del profilo professionale dei dipendenti e della pertinenza con le funzioni svolte, in modo da promuovere lo sviluppo delle competenze professionali, con particolare riguardo a quelle di natura specialistica, effettivamente previste dalla specifica posizione ricoperta all'interno dell'Amministrazione.

In particolare, nei confronti del *personale ispettivo* saranno realizzate apposite iniziative formative rispondenti all'esigenza di aggiornare e specializzare le competenze in modo coerente ed integrato con la realtà operativa tipica dell'attività di vigilanza, negli ambiti giuslavoristico, previdenziale, assicurativo, di tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, in virtù dell'ampliamento delle competenze assegnate in materia all'INL.

Tali iniziative formative, in ragione della contiguità delle funzioni esercitate e del ruolo di coordinamento dell'INL sull'intera attività di vigilanza, potranno essere estese anche agli ispettori di INPS e INAIL.

L'INL provvederà, inoltre, con cadenza annuale all'attivazione del "*Corso di legislazione sociale*", rivolto al personale dell'Arma dei Carabinieri da assegnare agli uffici territoriali per lo svolgimento dell'attività di vigilanza, tenuto prevalentemente da docenti interni.

Nei confronti del *personale con profilo tecnico e amministrativo* verranno promosse iniziative formative dedicate all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze nelle materie tecnico giuridiche di supporto al funzionamento complessivo della struttura, attingendo prevalentemente all'offerta del catalogo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, riguardanti nello specifico: la disciplina del rapporto di lavoro pubblico, 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, la gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, la riorganizzazione per processi, la valutazione della performance, l'accesso agli atti, il lavoro agile.

Si provvederà, inoltre, alla formazione iniziale del *personale neoassunto* attraverso iniziative calibrate e imperniate sull'illustrazione e l'approfondimento degli istituti normativi riguardanti le competenze di pertinenza dei diversi profili (ispettivo ordinario, ispettivo tecnico, amministrativo, socio-statistico, informatico).

Inoltre, l'attività formativa sarà pianificata in funzione delle indicazioni contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 - che prevede tra le priorità strategiche, in termini di riqualificazione, il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale della pubblica amministrazione relative agli ambiti della digitalizzazione e innovazione della PA, del lavoro agile e delle competenze tecnico manageriali - analogamente a quanto previsto per i dirigenti.

Pertanto, sarà prioritariamente promossa la partecipazione del personale non dirigenziale a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali (articolate in quattro aree: “Capire il contesto pubblico”, “Interagire nel contesto pubblico”, “Realizzare il valore pubblico”, “Gestire le risorse pubbliche”) e, per coloro che svolgono la propria prestazione anche in modalità agile o da remoto, le abilità connesse all’utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro improntate alla delega decisionale, l’empowerment, la collaborazione e condivisione delle informazioni, al fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso una modalità di lavoro agile.

Analoga priorità sarà data al coinvolgimento del personale dell’INL alle iniziative attivate dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, tenendo conto in special modo degli obiettivi formativi indicati nella Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 riguardanti i percorsi in materia di competenze digitali attivati nell’ambito del progetto “Syllabus”.

La *digitalizzazione dei processi operativi* di un’organizzazione offre, infatti, l’opportunità di modificarne il modello organizzativo, consentendo una gestione diversa delle attività, più efficiente, efficace e collaborativa.

Per queste ragioni, al fine di incentivare ulteriormente la diffusione capillare di una cultura digitale all’interno dell’Amministrazione, l’INL, che ha già aderito al Progetto “Syllabus”<sup>113</sup>, promuoverà l’adesione del proprio personale ai corsi appositamente dedicati alla materia contenuti nel catalogo gratuito della Scuola Nazionale dell’Amministrazione, ai percorsi erogati dagli enti formatori convenzionati con l’INPS nell’ambito dell’Avviso “Valore PA”, nonché a eventuali apposite iniziative realizzate “in house” e dedicate alla formazione e all’aggiornamento sull’utilizzo degli applicativi in uso all’INL.

La formazione complessiva dei dirigenti e del personale appartenente alle aree funzionali, afferente sia le competenze trasversali che quelle specifiche che definiscono la mission dell’INL - compatibilmente con la disponibilità dell’offerta formativa dei soggetti terzi formatori sopra indicati - sarà erogata sulla base delle indicazioni fornite negli atti di indirizzo del Ministro della Funzione Pubblica in materia di formazione.

Infine, per quanto riguarda gli obiettivi di formazione attinenti al lavoro agile, si rimanda al paragrafo 3.2.3.

#### ➤ **Risorse attivabili ai fini delle strategie formative.**

Nell’attuazione degli obiettivi formativi le risorse utilizzabili sono individuate principalmente nei seguenti ambiti:

- ✓ *Albo dei formatori dell’INL*<sup>114</sup> per la realizzazione di iniziative formative specialistiche rivolte sia al personale dell’INL, dell’INPS e dell’INAIL, sia al personale neo-assunto;

<sup>113</sup> Organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e previsto nell’ambito del progetto “Competenze digitali per la PA”, il progetto Syllabus è finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) “Governance e capacità istituzionale” 2014-2020.

<sup>114</sup> Approvato con D.D. n.3 del 01.04.2022, al fine di garantire un sistema di formazione continua in grado di promuovere, mediante una specifica programmazione didattica, il perfezionamento delle capacità professionali della totalità del personale nelle materie coincidenti con le competenze settoriali di particolare complessità e per le quali persiste un fabbisogno costante di aggiornamento e approfondimento. L’Albo dei formatori è composto da professionalità interne (dirigenti e funzionari) ed esterne di comprovata competenza ed esperienza professionale, cui conferire incarichi di docenza anche ai sensi dell’art. 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001, sia per la realizzazione dei corsi attivati nell’ambito dell’attuazione del Piano di Formazione continua specialistica dell’INL - previsto

- ✓ *Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione*<sup>115</sup>;
  - ✓ Dipartimento della Funzione pubblica, Formez, piattaforma Syllabus;
  - ✓ INPS, mediante adesione all'Avviso Pubblico "Valore PA" rivolto alle Pubbliche amministrazioni;
  - ✓ INPS, INAIL, G.d.F., MISE e Polizia di Stato per iniziative dedicate al personale di vigilanza nelle materie di competenza;
  - ✓ altri soggetti formatori sulla base di ulteriori ed eventuali esigenze formative nel rispetto della normativa vigente.
- **Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato.**

Tra le misure attuate dall'INL per favorire l'accesso ai percorsi di istruzione del personale laureato e non laureato è prevista un'attività di diffusione e comunicazione ai dipendenti della possibilità di fruire di permessi per il diritto allo studio, come disciplinati dalla fonte normativa e contrattuale.

Al fine di promuovere e diffondere le opportunità di istruzione di natura universitaria e post-universitaria, l'INL ha pubblicato, all'interno del sito intranet, l'iniziativa relativa al progetto "PA 110 e lode"<sup>116</sup>, che consente a tutti i dipendenti pubblici di poter accedere a tali percorsi di istruzione a condizioni agevolate.

- **Gli obiettivi e i risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.**

Attraverso la diffusione di un sistema di formazione e aggiornamento continui, l'INL intende perseguire obiettivi di rilevanza strategica, come quello 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 specialistici correlati alle attività precipue dell'INL; assicurare a tutto il personale uguaglianza e pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa; favorire l'inserimento lavorativo del personale neo-assunto, mediante trasferimento delle competenze tipiche del ruolo ispettivo e/o amministrativo; ottimizzare le risorse dedicate alla formazione, attraverso il potenziamento delle iniziative a distanza; prevenire la corruzione e promuovere la trasparenza; perfezionare il sistema di valutazione della performance, monitorando l'impatto degli interventi formativi sulle attività in termini di miglioramento dei risultati.

Tra i risultati attesi all'esito dei processi formativi figura il rafforzamento delle competenze tecnico-trasversali del personale, funzionale ad un miglioramento della complessiva capacità amministrativa in termini di efficienza ed efficacia ed a un più generale incremento della performance individuale ed organizzativa, per effetto della semplificazione dei processi determinata dalle aumentate abilità e capacità del personale, in grado non solo di sovrintendere con metodi nuovi e

---

tra gli obiettivi strategici assegnati all'INL dalla Convenzione sottoscritta col MLPS - che per le attività di formazione del personale in servizio e di quello neo assunto (funzionari con profilo amministrativo giuridico-contenzioso) e di imminente immissione in ruolo (circa 2.000 unità tra ispettori ordinari e tecnici).

<sup>115</sup> Come previsto dall'art. 1 del D.P.R. n. 70/2013, secondo cui "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici, si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico (Scuola nazionale per l'Amministrazione, di seguito SNA) per la formazione del proprio personale", salva la possibilità, "qualora la specifica esigenza formativa non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma triennale della SNA", di "rivolgersi direttamente a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico, mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nei pertinenti capitoli di spesa".

<sup>116</sup> Frutto del protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Ministra dell'Università e della Ricerca.

più performanti alle ordinarie attività lavorative, ma addirittura di addivenire a processi di vera e propria riqualificazione per assumere ruoli differenti all'interno della medesima organizzazione.

La tabella seguente riporta gli obiettivi formativi individuati per il triennio in esame, con i relativi indicatori e target.



Tabella 50 – Obiettivi per la formazione del personale INL 2024-2026

AZIONI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE													
COD.	OBIETTIVO	ATTO DI RIFERIMENTO	INDICATORE							U.O. RESP.	ULT. U.O. COINVOLTE	DEST.	Rif. OB. STRAT.
			DENOMINAZIONE	MODALITA' DI MISURAZIONE	U.M.	BASELINE 2022	TARGET	TARGET	TARGET				
							2024	2025	2026				
OF1	Formazione complessiva per il personale dirigenziale <sup>1</sup>	Convenzione MLPS/ INL 2023-2025	Grado di formazione del personale	N: N° di dirigenti avviato a formazione	%	40	45	50	55	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3
		PTF 2022-2024		D: N° dirigenti in servizio									
OF2	Formazione complessiva per il personale non dirigenziale che prevede il rilascio di una certificazione/attestazione <sup>1</sup>	Convenzione MLPS/ INL 2023-2025	Grado di formazione del personale	N: N° di personale avviato a formazione	%	40	40	45	50	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3
		PTF 2022-2024		D: N° personale in servizio									
OF3	Formazione per il personale neoassunto	Convenzione MLPS/ INL 2023-2025	Grado di formazione del personale	Fatto/Non fatto	Si/No	Si	Si	Si	Si	Uff. VI DC RU.A.B.	-	Utenti Interni	LS3

<sup>1</sup> Il raggiungimento dei valori target indicati per il triennio è condizionato dalla disponibilità dell'offerta formativa dei soggetti terzi erogatori (SNA, ValorePa, ecc.), anche in riferimento alle diverse modalità di erogazione dei corsi (in aula/e-learning), nonché dalle esigenze formative rilevate dalle unità organizzative.