



# **Piano triennale per la formazione 2017-2019**

<b>Piano Triennale della Formazione 2017-2019 Ispettorato Nazionale del Lavoro .....</b>	<b>2</b>
1.1 Contesto .....	2
1.2 Triennio 2017-2019: obiettivi .....	6
1.3 La progettazione della formazione e la rilevazione dei fabbisogni formativi dell'INL.....	9
1.4 La rilevazione dei fabbisogni per il triennio 2017-2019 .....	10
1.5 Attività formative programmate nel corso del 2017 dall'INL .....	15
1.6 Formazione in materia di ispezione del lavoro .....	17
1.7 Attività formativa del personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in materia di vigilanza sugli enti cooperativi .....	20
1.8 Conclusioni.....	20

## **Piano Triennale della Formazione 2017-2019** **Ispettorato Nazionale del Lavoro**

### **1.1 Contesto**

Il presente Piano Triennale della Formazione 2017-2019 - redatto in applicazione delle disposizioni contenute nel DPR n. 70/2013 sul *“Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”* - costituisce il principale strumento di programmazione e di governo della formazione del personale in cui vengono rappresentate - così come previsto dall'art.8 comma 2 del citato DPR - le esigenze formative per il prossimo triennio e si delineano le esigenze programmatiche e di sviluppo che si intendono perseguire nell'ambito della formazione del personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito I.N.L.),agenzia neo istituita ai sensi dell'art. 8 legge n. 300/1999, con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, istituita con decreto legislativo 14 settembre 2014 n. 149 in attuazione dell'art. 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.

L'I.N.L. divenuto operativo dal 1° gennaio 2017 giusta decreto ministeriale 28 dicembre 2016 svolge, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 149/2015, le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, contributiva e assicurativa, di salute e sicurezza e gestendo il contenzioso conseguente ai provvedimenti ispettivi adottati. Per queste attività si avvale del personale ispettivo già in forza presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali transitato nei ruoli dell'I.N.L. e del personale ispettivo di INPS e INAIL transitato in un ruolo ad esaurimento dei rispettivi Istituti.

L'I.N.L. subentra altresì nelle ulteriori competenze - ad esempio in materia di mediazione nelle controversie di lavoro - già esercitate dagli Uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali divenute articolazioni territoriali della nuova Agenzia. Il D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 disegna l'organizzazione dell'I.N.L. che risulta infatti costituita da una struttura centrale composta da un Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e due Direzioni centrali, ed in una struttura territoriale composta da quattro Ispettorati interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati territoriali del lavoro. Gli uffici territoriali si configurano come centri di costo ma non hanno autonomia di spesa; in altri termini

ogni procedura di spesa - afferente al funzionamento della sede - deve essere previamente autorizzata dalla struttura centrale.

Queste le sedi territoriali in cui è articolato l'INL:

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

L'articolo 6 del decreto legislativo 149/2015 fissa in un numero non superiore a 6.357 le unità di personale che compongono la dotazione organica dell'INL, fra le quali n. 2 unità con qualifica dirigenziale di livello generale e n. 88 con qualifica dirigenziale di livello non generale, rinviando a successivi DPCM per la definizione dettagliata e precisando che la dotazione stessa è ridotta in misura corrispondente alle cessazioni del personale delle aree funzionali, appartenente ai profili amministrativi, proveniente dalle Direzioni interregionali e territoriali che sarebbero avvenute successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti stessi ed il 31 dicembre 2016. L'art. 9 del D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 individua la dotazione organica in 6.046 unità di personale, così distribuite tra le aree, e che ridotte delle 79 cessazioni di cui sopra, determina l'attuale pianta organica dell'INL:

	Pianta organica DPCM 23.2.2016	cessazioni riassorbite (art.6 c.2 D.Lgs 144/2015)	Pianta organica aggiornata
Dirigenti I fascia	2		2
Dirigenti II fascia	88		88
Area III	3648	20	3628
Area II	2278	55	2223
Area I	30	4	26
	<b>6046</b>	<b>79</b>	<b>5967</b>

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

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

Infine, con DM 9 agosto 2016 sono stati nominati i membri del Comitato operativo presieduto, ai sensi dell'art.12 del D.Lgs n. 149/2015, dal Direttore dell'Agenzia e composto da tre membri rispettivamente in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL. Il Comitato ha la funzione di coadiuvare il Direttore nella definizione degli obiettivi di vigilanza da sottoporre alla Commissione centrale di coordinamento di cui all'art. 3 del D.Lgs.124/2004, tra I.N.L., Ministero Lavoro, INPS e INAIL nella gestione del personale ispettivo e nella condivisione di misure volte a garantire una più efficace uniformità all'attività di vigilanza.

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

Con decreto ministeriale del 28 dicembre 2016, adottato di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, si è data una prima attuazione al D.P.C.M. 23 febbraio 2016 provvedendo al trasferimento di n. **5.756 unità di personale** (cui è da aggiungere una unità di personale per una procedura di assunzione obbligatoria che nel frattempo si è conclusa, e sono da detrarre le 120 cessazioni intervenute: per altri 69 dipendenti è già stato adottato il provvedimento di cessazione con decorrenza anteriore al 1.1.2018) unitamente alle risorse finanziarie afferenti al relativo trattamento economico nonché a quelle relative al funzionamento.

Con successivi decreti dovrà essere compiuto il trasferimento delle risorse umane e delle relative risorse Finanziarie (ad es. è ancora in corso la procedura di trasferimento del personale dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, lett. h) del citato D.P.C.M.), nonché la ripartizione delle risorse finanziarie, ad oggi ancora in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, destinate alle dotazioni strumentali informatiche.

Ad oggi, sono in servizio attivo presso INL le seguenti unità di personale, compresi i titolari di incarichi a tempo determinato e personale comandato da altre amministrazioni:

Personale INL	
AREA	Totale
1	21
2	2114
3	3437
DIR I	2
DIR II	74
<b>Totale complessivo</b>	<b>5648</b>

Ai fini della elaborazione del piano per la formazione assumono ovviamente estrema rilevanza i profili professionali di inquadramento del personale stesso:

Personale in servizio		
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
1	Ausiliario	21
<b>1 Totale</b>		<b>21</b>
2	Assistente amministrativo gestionale	1679
	Assistente informatico	5
	Operatore amministrativo gestionale	428
	Comandato da altra amm.	2
<b>2 Totale</b>		<b>2114</b>
3	Funzionario area ammi.va e giuridico contenzioso	409
	Funzionario area informatica	108
	Funzionario area socio statistico economica	13
	Ispettore del lavoro	2625
	Ispettore tecnico	279
	Comandato da altra amm.	3
<b>3 Totale</b>		<b>3437</b>
DIR I	Dirigente I	2
<b>DIR I Totale</b>		<b>2</b>
DIR II	Dirigente II	74
<b>DIR II Totale</b>		<b>74</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>5648</b>

Profili così distribuiti numericamente tra i cinque poli formativi:

Personale in servizio	polo					Totale complessivo
PROFILO PROFESSIONALE	AC	MILANO	NAPOLI	ROMA	VENEZIA	
Assistente amministrativo gestionale	22	304	595	486	272	1679
Assistente informatico		2	2	1		5
Ausiliario		5	4	6	6	21
Dirigente I	2					2
Dirigente II	10	15	13	18	18	74
Funzionario area ammi.va e giuridico contenzioso	9	76	144	120	60	409
Funzionario area informatica		26	33	27	22	108
Funzionario area socio statistico economica	1		10	2		13
Ispettore del lavoro	72	595	624	743	591	2625
Ispettore tecnico	12	47	97	88	35	279
Operatore amministrativo gestionale	3	101	109	127	88	428
Comandato da altra amm.			2	2	1	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>131</b>	<b>1171</b>	<b>1633</b>	<b>1620</b>	<b>1093</b>	<b>5648</b>

Nel conteggio del personale INL, in considerazione dell'arco temporale in cui si deve articolare il Piano triennale della formazione, si è tenuto conto anche del personale comandato OUT ed in congedo o aspettativa per vari motivi: in particolare sono ricompresi i 60 dipendenti trasferiti dal 1 gennaio 2017 ad INL con il DM 28 dicembre 2016, ma che ancora prestano servizio presso strutture del Ministero, in virtù della cosiddetta fase di "avalimento" di cui all'articolo 24, comma 1, del DPCM 28 febbraio 2016.

Proprio con riferimento alla norma citata, occorre ricordare che nella fase di avvio della piena operatività e della definizione della propria struttura centrale, ed in particolare della copertura delle posizioni dirigenziali non generali tuttora scoperte, per le attività strumentali connesse al proprio funzionamento e fino alla propria piena operatività, e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, l'Ispettorato, sulla base di appositi protocolli e convenzioni con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si avvarrà:

- del supporto tecnico operativo, degli strumenti applicativi ed informatici della Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione del Ministero;
- del supporto giuridico amministrativo, logistico e strumentale della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – U.P.D. del Ministero.

Sono invece già esercitate direttamente dall'Ispettorato le seguenti attività:

- gestione del bilancio, ai sensi dell'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 2016, n. 109, di approvazione dello statuto dell'Ispettorato, e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 marzo 2016, relativo alla gestione della contabilità finanziaria, economica e patrimoniale dell'Agenzia;
- gestione delle risorse finanziarie assegnate dal Ministero, compresa la definizione dei budget a tutti i centri di spesa;
- gestione degli acquisti di beni e/o servizi per la sede centrale dell'Ispettorato riferiti alla tipologia di risorse trasferite con D.M. 28 dicembre 2016, con esclusione di quelli riguardanti i sistemi informatici e relativi applicativi che restano in capo alla Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione;
- gestione del nuovo sistema contabile dell'Ispettorato.

## **1.2 Triennio 2017-2019: obiettivi**

Allo stato attuale il Ministero del Lavoro non ha ancora provveduto ad individuare, tramite apposita convenzione da stipulare ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.149, per il medesimo periodo temporale 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2019, gli obiettivi attribuiti al direttore dell'Ispettorato, ed in particolare:

- gli obiettivi strategici che l'Ispettorato deve perseguire nel triennio;
- i risultati attesi nel medesimo arco temporale;
- il sistema di verifica dei risultati di gestione;

- le strategie da porre in essere per il miglioramento delle attività demandate all'Ispettorato;
- le modalità di trasmissione al Ministero delle informazioni relative all'organizzazione dell'Ispettorato, nonché ai processi e all'uso delle risorse da parte dell'Agenzia;
- le risorse finanziarie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

In adempimento degli obblighi previsti dal DPR n. 70 del 2013, la redazione di questo primo Piano Triennale è stata preceduta da una preliminare ricognizione dei fabbisogni rivolta a tutti gli uffici centrali e territoriali al fine di intercettare le priorità formative del personale ed intervenire con una programmazione coerente rispetto alle esigenze e agli obiettivi strategici dell'INL.

La composizione del capitale umano in servizio sia presso l'amministrazione centrale con sede a Roma che presso i 4 ispettorati interregionali di Milano, Venezia, Roma e Napoli e i 74 uffici territoriali - rappresentato da personale con diverse qualifiche (ispettori tecnici, ordinari e personale amministrativo, informatico-statistico) all'interno di tre diverse aree così come definite dal CCNL del comparto Ministeri, impone la necessità di progettare interventi formativi preordinati non solo alla valorizzazione delle competenze già possedute in relazione ai compiti svolti, ma anche allo sviluppo di nuove professionalità in funzione dell'assunzione di nuovi ruoli più rispondenti agli obiettivi da raggiungere e alle responsabilità da gestire anche in funzione della nuova natura di Ente Pubblico non economico assunta dall'INL. La formazione e l'aggiornamento rappresenteranno in quest'ottica lo strumento per supportare la fase del cambiamento organizzativo ed operativo e per il miglioramento della performance individuale ed organizzativa dell'Agenzia.

La programmazione di una formazione capillare e costante dei quasi 5.700 dipendenti dislocati su tutto il territorio nazionale richiede un rilevante impegno di risorse umane e finanziarie. Al fine di accompagnare il processo di cambiamento e assicurare la condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte operative di tutto il personale ispettivo, l'Agenzia, nell'ambito delle proprie strutture, istituirà con la necessaria progressività, 4 poli di livello interregionale per l'aggiornamento permanente del personale che, nel corso del triennio 2017-2019 verranno organizzati e resi operativi. Il Piano prevede la realizzazione di incontri informativi e di aggiornamento in numero non inferiore a 3 a livello centrale e 4 a livello interregionale, rivolti ai dirigenti ed al personale cui sono assegnate funzioni di coordinamento. I suddetti 4 poli saranno lo strumento attraverso il quale realizzare una rete operativa di referenti che, a livello territoriale ed in coordinamento con le strutture centrali dell'INL, assumerà un ruolo fondamentale nell'attività di programmazione e nella progettazione formativa.



Nello sviluppo e nella definizione delle modalità di erogazione delle attività di formazione, risulterà strategica la funzione di coordinamento cui sono chiamati gli Ispettorati interregionali con i dirigenti dei rispettivi uffici territoriali di competenza, i quali, data la prossimità con lo svolgimento delle attività principali che caratterizzano la natura dell'Ispettorato stesso, saranno in grado di valutare in relazione agli obiettivi, la distanza tra le competenze presenti e quelle indispensabili al loro raggiungimento. Inoltre avendo cognizione del contesto ambientale e dei carichi di lavoro, potranno fornire informazioni preziose e contribuire a progettare interventi mirati mettendo a sistema un ciclo continuo di formazione a favore del personale. È evidente infatti come una distribuzione così parcellizzata sul territorio nazionale, che pone di fronte le singole strutture dell'Ispettorato a contesti anche molto diversi tra loro, necessiti di percettori del fabbisogno formativo che colgano le peculiarità ambientali, che aiutino a declinare gli obiettivi generali rispettando e valorizzando le esigenze del territorio di competenza e degli interlocutori locali.

Occorre creare una stretta sinergia tra gli uffici centrali che si occupano di formazione e la rete dei referenti territoriali per realizzare l'intero ciclo di gestione della formazione, dalla fase di analisi dei fabbisogni, alla programmazione e realizzazione delle iniziative: il tutto all'interno di percorso volto alla diffusione di una cultura della formazione orientata alla valorizzazione e alla crescita delle professionalità presenti nell'Ente con il coinvolgimento di tutti i dipendenti.

Per raggiungere quest'ultimo obiettivo, ed in un'ottica di ottimizzazione delle limitate risorse finanziarie ad oggi destinate nel bilancio INL alla formazione, si pone la necessità di intercettare modalità alternative di erogazione delle iniziative formative rispetto a quelle classiche svolte in aula, attraverso strumenti di partecipazione a distanza tra i quali l'*e-learning*, la trasmissione in *streaming* con possibilità di interloquire in aula tramite *skype* o *e-mail*, la creazione di piattaforme informatiche da utilizzare per formare il personale su alcune aree tematiche ritenute rilevanti.

Infine, sull'aspetto dei finanziamenti destinati alla formazione, occorre evidenziare che i ridotti fondi stanziati dal Ministero nei propri precedenti bilanci, motivati soprattutto dalla circostanza che tale ente poteva e può aderire senza costi diretti a proprio carico alla molteplicità delle iniziative formative della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), ha fatto sì che il limite normativo della invarianza dei costi cui è soggetta la costituzione dell'Agenzia, abbia comportato che nessuna somma sia transitata a tale titolo dal Ministero ad INL per il bilancio 2017: occorrerà quindi che l'Agenzia recuperi al proprio interno le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione del presente Piano di formazione e delle sue inevitabili prossime integrazioni e futuri sviluppi, declinabili e quantificabili solo al momento della individuazione da parte del Ministero degli elementi di cui sopra.

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

Sulla base di quanto sopra rappresentato, l'Ufficio Formazione dell'INL, procederà ad una rilevazione annuale delle esigenze formative del personale. Ciò avverrà innanzitutto coordinandosi con l'ufficio I della DC Vigilanza, affari legali e contenzioso che, ai sensi del citato DD n. 7 del 15 dicembre 2016 del Capo dell'Ispettorato, deve promuovere e curare la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo, ivi compresi gli ispettori dell'INPS e dell'INAIL e dell'Arma dei Carabinieri, e del personale adibito alla attività di contenzioso: attraverso la collaborazione ed il confronto diretto con le strutture interregionali e territoriali saranno individuate le aree strategiche all'interno delle quali effettuare la programmazione degli interventi formativi.

Il confronto, funzionale alla rilevazione dei fabbisogni formativi del personale che coinvolgerà i referenti per la formazione dei diversi uffici, potrà essere perfezionato in futuro tramite la creazione di una piattaforma informatica con l'inserimento di un *format* che individui per ciascuna area tematico-disciplinare le competenze da implementare, il personale destinato a fruire degli interventi (individuato per genere, profilo e area geografica), gli obiettivi formativi attesi.

Sarà data, inoltre, la possibilità di indicare per ciascun obiettivo formativo prioritario per ciascun anno - sia le modalità di erogazione della formazione ritenute preferibili (in presenza, in e-learning, seminariale, convegno, webconference, webinar, etc.), sia la durata ritenuta necessaria in relazione alla materia oggetto degli interventi e alle caratteristiche del personale destinatario, sia il periodo preferenziale di fruizione della formazione.

Il format potrà servire anche a fornire informazioni ulteriori estremamente utili per pianificare in modo ottimale la logistica e l'impiego di risorse umane da destinare all'offerta formativa (es: eventuale offerta di docenti interni per razionalizzare l'impiego delle risorse, o la presenza di aule, piattaforme e-learning in possesso dell'INL).

All'interno del format verranno codificate le diverse aree tematiche utilizzabili nella rilevazione; queste ultime verranno dettagliate in più livelli in modo da consentire ai dirigenti di poter manifestare con precisione le proprie esigenze rispetto al contesto (es: indicando le ragioni da cui scaturisce l'esigenza formativa, l'area cui insiste la competenza, le sue caratteristiche, gli obiettivi formativi attesi).

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

#### 1.4 La rilevazione dei fabbisogni per il triennio 2017-2019

Nell'immediato e nelle more della definizione di un modello di rilevazione quanto più aderente alle esigenze dei singoli uffici in grado di recepire i preziosi contributi informativi provenienti dai responsabili dei 4 poli di livello interregionale, si rappresenta che gli esiti dell'analisi sui fabbisogni formativi del personale dell'INL avviata a fine del mese di aprile scorso e conclusasi nel mese di maggio 2017 - hanno evidenziato la necessità di un intervento volto al rafforzamento non solo delle competenze ricomprese negli ambiti della formazione obbligatoria per legge, ma anche di quelle trasversali di natura discrezionale ritenute strategiche nelle aree gestionale, giuridico amministrativa, linguistica ed informatica.

Occorre sottolineare che la rilevazione, stante la totale assenza in quel momento di strutture operative interne all'INL destinate e dedicate alla formazione, è stata effettuata mutuando gli analoghi strumenti messi in atto dal Ministero per il proprio personale, sia per il 2017 sia per gli anni precedenti nei quali il personale poi transitato in INL ne era stato destinatario diretto: tali strumenti, essenzialmente sintetiche tabelle precompilate con aree tematiche predeterminate, distinte per dirigenti e personale delle aree funzionali, su cui le strutture debbono esprimere un indice di interesse, necessitano di una profonda revisione ed evoluzione, anche alla luce del percorso sopra delineato.

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

AREE TEMATICHE livello di interesse rilevato (1= basso; 2=medio; 3=alto)	IIL MILANO				IIL VENEZIA				IIL ROMA					IIL NAPOLI				
	LOMBARDIA	LIGURIA	PIEMONTE	VALLE D'AOSTA	ROMAGNA	VENETIA	MARCHE	VENETO	ABRUZZO	LAZIO	SARDEGNA	TOSCANA	UMBRIA	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA
Analisi dei processi per lo sviluppo organizzativo e reingegnerizzazione dei processi, nuove tecnologia	2	2	2		3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1
Management e strumenti di comportamento tra Amministrazioni pubbliche	2	1	2		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
Lavoro agile	2	1	2		2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1
Contabilità finanziaria ed economico analitica e contabilità analitica per centri di costo	2	2	2		2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1
Analisi e valutazione delle politiche pubbliche	2	1	2		1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
Organizzazione e customer satisfaction	2	1	2		2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3
L'approccio comportamentale nella PA (corso generale)	2	1	2		1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1
Management pubblico europeo e politiche economiche	1	1	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Programmazione comunitaria e gestione fondi europei	1	1	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Accesso civico	2	2	2		3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1
Codice appalti nuova normativa e procedure operative	3	2	2		3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
Nuovo Bilancio pubblico e contabilità. La gestione del bilancio e le azioni	2	2	2		2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2
Anticorruzione e trasparenza	3	2	2		2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3
Trattamento giuridico del personale. Reclutamento, mobilità e turn-over nella P.A.	3	2	3		1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2
Formazione linguistica	2	2	1		1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1

E per le aree funzionali:

AREE TEMATICHE livello di interesse rilevato (1= basso; 2=medio; 3=alto)	IIL MILANO				IIL VENEZIA				IIL ROMA					IIL NAPOLI				
	LOMBARDIA	LIGURIA	PIEMONTE	VALLE D'AOSTA	ROMAGNA	VENETIA	MARCHE	VENETO	ABRUZZO	LAZIO	SARDEGNA	TOSCANA	UMBRIA	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA
Accesso civico generalizzato	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2
Codice appalti: nuova normativa e procedure operative	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
Riforma Pubblica Amministrazione	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2
Nuovo Bilancio pubblico e contabilità. La gestione del bilancio e le azioni	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2
Anticorruzione e trasparenza	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
Pari opportunità e benessere organizzativo	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3
Informatica	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
Formazione linguistica	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
Finanziamenti comunitari: programmazione e controllo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sicoge base e avanzato	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Trattamento giuridico del personale. Reclutamento, mobilità e turn-over nella P.A.	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	1

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

Negli ambiti di principale interesse sarà previsto - nell'arco del triennio 2017-2019 - lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Tra le aree tematiche inserite nelle schede di rilevazione proposte all'attenzione del personale in forza presso le strutture centrali e territoriali, aventi comunque carattere esemplificativo e non esaustivo, è stato espresso un interesse diffusamente alto nei riguardi di interventi formativi riferiti ad ambiti gestionali in cui il potenziamento delle competenze del personale risulta indispensabile per il corretto funzionamento delle strutture. Tra questi **l'accesso civico generalizzato**, il **nuovo codice degli appalti**, **l'utilizzo dei sistemi di gestione della contabilità** sono risultati ambiti sensibili in quanto rappresentano profonde novità normative introdotte recentemente, e rispetto alle quali occorre realizzare a breve interventi mirati; a queste si aggiungano le novità introdotte recentemente dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato gli artt. 55 e ss. del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di **responsabilità disciplinare**.

Si potranno prevedere percorsi formativi sull'utilizzo del nuovo sistema integrato di contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale riferito agli Enti attraverso la previsione di corsi specifici affidati a docenti ed esperti in materia, anche tramite percorsi concordati in collaborazione col MEF analogamente a quanto fatto negli anni passati dal Ministero del Lavoro in materia di Sicoge (base ed avanzato).

Di rilievo particolare è la segnalazione trasversale di alto interesse per l'area tematica "*Codice appalti nuova normativa e procedure operative*" effettuata, come si può vedere dalle tabelle, da tutte le regioni, per entrambe le categorie di personale oggetto di rilevazione: recentemente è stato attivato da SNA un corso *e-learning* su '**Nuova disciplina degli Appalti Pubblici e dei Contratti di Concessione**', che rappresenta una immediata ed efficace risposta a tale esigenza e pertanto sarà favorita la massima partecipazione allo stesso sia dei dirigenti sia dei funzionari operanti nel settore. Questa modalità di formazione a distanza, oltre a non rappresentare costi diretti, permette una diffusione capillare in tutte le sedi del territorio, e proprio per tale motivo avrà una peculiare attenzione da parte nostra nella programmazione futura, anche a breve termine: a tale scopo sarà costantemente monitorata l'offerta formativa sia di SNA, sia di altri soggetti istituzionali.

Ulteriori esigenze non contenute nelle schede di rilevazione, che sono tra l'altro oggetto anche di specifica attenzione normativa, sono state espresse sia sul tema della **dematerializzazione** e

**gestione del ciclo di vita dei documenti digitalizzati** sia sulla **comunicazione digitale della PA** strumentale alla definizione di procedure ed iter standardizzati di archiviazione e trasmissione dei documenti all'interno ed all'esterno dell'ente: aspetti questi, in particolare il primo, che necessitano della definizione preliminare da parte dell'ente di un piano per la dematerializzazione e digitalizzazione dei processi e quindi dei documenti, dalla loro produzione sino alla fase fondamentale della archiviazione, consultazione e conservazione.

A fabbisogni di formazione genericamente ricompresi in ambito informatico se ne affiancano ulteriori, legati alla conoscenza specifica dei sistemi informativi per la vigilanza Inps e Inail.

In particolare le esigenze di carattere informatico debbono essere approfondite e declinate nel dettaglio, in modo da poter prevedere specifici percorsi formativi secondo i reali bisogni che ne hanno motivato la segnalazione: ulteriori interventi andranno previsti in base alle scelte organizzative e gestionali di innovazione tecnologica che l'Agenzia adotterà, come ad esempio quella sulla dematerializzazione dei processi e la digitalizzazione dei documenti, sopra accennata.

Nell'area giuridico-amministrativa è stato espresso un ulteriore fabbisogno formativo nelle materie riguardanti, da un lato, la difesa in giudizio della PA, il procedimento amministrativo e la gestione del contenzioso (anche nella fase esecutiva della riscossione forzata), e dall'altro, il trattamento giuridico del personale e i trattamenti pensionistici e previdenziali dei dipendenti delle PA: il primo dei due profili avrà una particolare attenzione, con individuazione di appositi percorsi formativi che permettano in maniera sempre più determinante l'affiancamento degli uffici legali degli ITL alle attività degli ispettori; anche il secondo profilo sarà oggetto di particolare attenzione, calibrando il contenuto delle iniziative formative sulle reali competenze in materia che saranno attribuite alle varie strutture nel contesto della riorganizzazione in atto ed in relazione al mantenimento o meno nel futuro del supporto e della collaborazione delle Ragionerie territoriali dello Stato.

Ulteriore interesse è stato espresso nei confronti delle tematiche concernenti il controllo di gestione e valutazione della performance, la responsabilità amministrativa e contabile dei pubblici dipendenti ed il controllo di regolarità amministrativo-contabile: aspetti questi ultimi fondamentali tenuto conto che i controlli preventivi da parte di uffici esterni (ufficio bilancio del MEF ed uffici della Corte dei conti), che hanno caratterizzato fino al 2016 i procedimenti seguiti ed i provvedimenti adottati dagli uffici poi transitati nell'INL dal 1 gennaio 2017, sono venuti meno con il mutare della natura giuridica dell'ente di cui essi adesso fanno parte.

Per quel che concerne gli adempimenti obbligatori in materia di **‘Trasparenza, integrità e anticorruzione’** così come previsti dalla L. 190/2012 e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2017-2019 dell’INL, tenuto comunque conto dell’attività formativa già erogata nel corso degli anni precedenti dal Ministero del Lavoro al personale transitato nei ruoli dell’INL, ma in assenza di un puntuale riscontro sui nomi da parte del Ministero stesso, si è proceduto nell’immediato, al fine di garantirne comunque la più ampia adesione, se pur con il rischio di reiterare nei confronti dei medesimi soggetti analoghi interventi formativi, a proporre a tutti i dirigenti di II^ fascia (di cui 64 in servizio presso gli uffici territoriali e 6 presso l’amministrazione centrale) la partecipazione ai pertinenti corsi dell’offerta a catalogo della SNA.

Sarà cura di questo INL nel corso del triennio - attraverso l’aggiornamento annuale del Piano - provvedere a definire un percorso di formazione continuo e a carattere generale indirizzato a tutti i dipendenti, anche tramite l’attivazione di seminari per agenti della formazione (formazione per formatori) da impiegare per l’effettuazione della c.d. ‘formazione a cascata’ (secondo quanto previsto dal PNA) al fine di avvalersi del contributo degli operatori interni all’amministrazione da inserire come docenti nell’ambito di percorsi di aggiornamento e formativi *‘in house’*.

Accanto a questo occorrerà individuare un metodo che consenta la messa a regime di un percorso specialistico rivolto ai responsabili ed ai referenti per la prevenzione della corruzione individuati per ogni ufficio, al personale con compiti di controllo, ai responsabili delle aree a rischio ed al personale coinvolto nei processi soggetti a rischio corruzione (Area Ispezioni e Sanzioni-Area Contenzioso- ‘Area affidamenti servizi e forniture’- Area provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari), dando continuità e potenziando gli interventi formativi già realizzati nei suddetti ambiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel corso degli anni precedenti sino a tutto il 2016.

In materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** - ai sensi del D. Lgs n. 81/2008 - si proseguirà nell’arco del triennio all’aggiornamento dei lavoratori, dei preposti, dei dirigenti, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), degli addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, e degli addetti al primo soccorso, tenuto conto dei corsi di formazione già realizzati sia a livello centrale che territoriale dal MLPS nel corso degli anni precedenti, sino a tutto il 2016.

Per quanto riguarda i Responsabili e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), all’esito della rilevazione dei fabbisogni formativi, verranno programmati corsi di formazione e di aggiornamento da tenere sia a livello centrale che territoriale nel rispetto di quanto previsto dall’art.32 del D.Lgs 81/2008 e dall’accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

In relazione alle ulteriori materie obbligatorie per legge (Codici di comportamento dei dipendenti pubblici ex DPR n.62/2013, Difesa e tutela della privacy ex D. Lgs. 196/2003, Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sul posto di lavoro giusta

Linee Guida del 23 Febbraio 2011), saranno previste nel corso del triennio specifiche iniziative di formazione da concordare, come le precedenti elencate, con i responsabili dei 4 poli interregionali per la programmazione della formazione a livello territoriale.

### **1.5 Attività formative programmate nel corso del 2017 dall'INL**

In base all'articolo 1 del DPR 16 aprile 2013, n.70, Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici si rivolgono prioritariamente alle Scuole del *Sistema unico* (Scuola Nazionale per l'Amministrazione, come sopra già ricordata) per la formazione del proprio personale.

Il successivo articolo 8, relativo alla programmazione della formazione dei dirigenti e dei funzionari, prevede che la programmazione della formazione sia ispirata al criterio generale dell'effettiva corrispondenza tra le esigenze formative delle amministrazioni e l'offerta formativa del Sistema unico, al fine di garantire un utilizzo razionale delle risorse. A tale fine, le amministrazioni statali anche a ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici adottano, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione del personale in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni, che deve essere trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze e al Comitato della SNA che redige annualmente il «Programma triennale delle attività di formazione dei dirigenti e funzionari pubblici», cui le amministrazioni possono aderire.

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

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

A seguito di una stretta interlocuzione con SNA, in via eccezionale e tenuto conto della fase di avvalimento da parte del Ministero che come sopra descritto caratterizza l'attuale attività di INL, ed in attesa della piena operatività ed autonomia dell'Agenzia, la Scuola ha deciso di mantenere sino al termine dell'avvalimento, che si dovrà concludere massimo al 31 dicembre 2018, il medesimo *status* riconosciuto al Ministero, con erogazione gratuita dei corsi.

Questo consente fin da ora, in attesa di determinare i fondi da destinare alla formazione, di allargare senza oneri aggiuntivi la partecipazione ai corsi stessi, oltre che ai dirigenti, anche a tutti i funzionari per i quali, o perché appartenenti a sedi di servizio dislocate presso le sedi SNA o perché



proporgano soluzioni individuali ed autonome in tal senso, che limitino al minimo le spese che comportino un rimborso: naturalmente la partecipazione e frequenza ai corsi, a richiesta degli interessati, è subordinata al parere del capo dell’TTL e dell’IIL di riferimento e deve essere coerente con le esigenze formative delle strutture di servizio, come evidenziate nella rilevazione dalle strutture stesse.

Tale possibilità riconosciuta da SNA, come detto, ha attualmente natura temporanea ed a meno che non divenga permanente, comporterà nel breve periodo l’esigenza di verificare anche soluzioni alternative.

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

Nei confronti dei dirigenti, si è ritenuto invitare gli stessi a presentare candidature per la partecipazione ad altri corsi, oltre quelli obbligatori per legge o qualora già frequentati negli anni passati, presenti nel catalogo SNA 2017, fino ad un massimo complessivo di due.

Ad oggi hanno presentato richieste di partecipazione alle iniziative SNA 49 dirigenti, per un totale di 85 corsi così suddivisi:

Denominazione corso	autorizzazioni
Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione	26
Corso di inglese Avanzato Soft Skills+formazione on line	1
Corso specialistico per responsabili e referenti dell’anticorruzione (corso base)	5
Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato - livello avanzato	27
Giornata seminariale di formazione per organismi indipendenti di valutazione (OIV) e strutture di controllo interno	2
I contratti della PA: aspetti amministrativi, economici e gestionali	1
Il benessere organizzativo ed il contrasto ad ogni forma di violenza nel lavoro pubblico	4
Il procedimento amministrativo e contenzioso	1
Percorso di accompagnamento e supporto alla redazione del piano di prevenzione della corruzione	2
Smart working: la nuova frontiera del cambiamento organizzativo per una migliore performance amministrativa e una più adeguata conciliazione tra vita professionale e vita privata	16
<b>Totale complessivo</b>	<b>85</b>

Per quanto attiene la partecipazione ai corsi del catalogo SNA dei funzionari, stante le premesse in ordine ai costi sopra esplicitate, sono state autorizzate le seguenti 35 candidature, riguardanti 31 funzionari, per lo più appartenenti agli uffici dell'amministrazione centrale con sede in Roma:

Denominazione corso	autorizzazioni
Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione	1
Comunicazione digitale nella PA	2
Controllo di gestione e valutazione della performance	1
Corso di inglese Avanzato Soft Skills+formazione on line	1
Corso di inglese Avanzato: Communication & Media	1
Corso specialistico per responsabili e referenti dell'anticorruzione (corso base)	1
Diploma in esperto in appalti pubblici	1
Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego privatizzato - livello avanzato	3
Gestione documentale: formazione, rilascio tenuta e conservazione, archiviazione e scarto d'archivio	1
Il benessere organizzativo ed il contrasto ad ogni forma di violenza nel lavoro pubblico	1
Il procedimento amministrativo e contenzioso	6
Il reclutamento del personale, la mobilità ed il turn over nella PA	2
Introduzione alla gestione dei fondi SIE	1
La difesa in giudizio della PA	3
La responsabilità amministrativa e contabile dei dipendenti pubblici	3
Le nuove regole sulla privacy	1
Nuove Direttive Europee in materie di concessione e appalti e loro attuazione nei Paesi Membri. Orientamenti	1
Percorso di accompagnamento e supporto alla redazione del piano di prevenzione della corruzione	1
Trattamento giuridico del personale	2
Ufficio stampa e media relations	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>35</b>

## 1.6 Formazione in materia di ispezione del lavoro

La Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso, deputata come detto istituzionalmente a promuovere e curare la formazione e l'aggiornamento di alcune specifiche categorie di personale, ha previsto per il triennio di riferimento la realizzazione di specifiche iniziative formative.

In primo luogo si evidenzia che, con riferimento all'attività formativa destinata al personale ispettivo dell'Arma dei Carabinieri operante presso le sedi dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nel corso del 2017, la Direzione Centrale Vigilanza - con il supporto del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro - ha curato l'organizzazione e lo svolgimento del 66° Corso di Legislazione sociale.

Il citato corso si è svolto a Roma, presso la "Scuola Allievi Carabinieri Roma", dal 3 aprile al 16 giugno 2017, e ha riguardato la materia lavoristica, previdenziale e assicurativa, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la tecnica ispettiva e l'organizzazione del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro. Le lezioni sono state tenute da dirigenti e funzionari dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da personale del Comando Carabinieri per la Tutela del lavoro e da esperti del settore. A conclusione del corso, dopo il superamento di una prova

intermedia con test a risposta multipla e di un esame orale finale, n. 22 militari dell'Arma hanno conseguito la specializzazione nella materia della legislazione sociale e sono stati pertanto destinati allo svolgimento dell'attività di vigilanza sul territorio.

E' possibile prevedere, sulla base di accordi con il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro, la realizzazione di un nuovo corso destinato a circa 20 ulteriori unità, probabilmente già a partire dalla fine del corrente anno.

Nel corso del corrente anno, si sono appena conclusi i corsi di formazione programmati nel 2016 dalle sedi territoriali dell'INPS, rientranti nel bando denominato VALORE PA dell'Istituto medesimo, cui la Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso dell'INL - già Direzione generale per l'attività ispettiva del MLPS - ha aderito anche nel 2016, presentando richiesta di attivazione di uno specifico percorso formativo intitolato "*La gestione responsabile e produttiva del conflitto in ambito ispettivo*", a cura dei medesimi soggetti dell'anno precedente (lo Studio di psicologi associati Elidea in collaborazione con la John Cabot University), tenuto conto della specificità delle tematiche oggetto della formazione in questione, che presuppongono un approccio specialistico di tipo psicologico non facilmente replicabile dai fruitori in una eventuale formazione "a cascata".

In considerazione dell'ottimo esito della suddetta esperienza formativa, avviata in via sperimentale nel 2015 limitatamente a n. 50 unità ispettive operanti nel Lazio, si è ritenuto opportuno promuovere, in tutte le realtà regionali in cui sono presenti gli uffici territoriali, l'adesione al Progetto Valore PA-2016, al fine di offrire numero consistente di ispettori del lavoro l'acquisizione della consapevolezza dei rischi potenziali per la propria sicurezza e dei relativi segnali di pericolo e l'apprendimento delle tecniche e delle procedure da seguire in presenza di atti di intimidazione o di violenza. E' stata inoltre nuovamente proposta ed accolta dall'Istituto nel 2016 una deroga ai limiti numerici fissati nell'avviso dell'Istituto, anche per gli ambiti regionali diversi dal Lazio, al fine di ammettere al corso in discussione fino ad un massimo di 50 ispettori per ciascuna regione.

I corsi del bando 2016 si sono realizzati e conclusi nella prima parte del 2017, ed hanno visto la partecipazione di 501 unità di cui n. 322 donne e n. 179 uomini e si sono svolti nelle regioni Lazio, Campania, Abruzzo, Molise, Lombardia, Sardegna, Toscana, Umbria, Friuli Venezia Giulia, Calabria. I partecipanti di ciascuna edizione regionale sono stati suddivisi in due gruppi, nell'ambito di due distinte sessioni del corso stesso, ciascuna di durata complessiva pari a 60 ore formative.

In analogia alle precedenti edizioni 2015-2016, la Direzione Centrale Vigilanza ha aderito, altresì, al medesimo Progetto bandito dall'Inps anche per il 2017, al fine di consentire gradualmente a tutti gli ispettori di fruire della medesima formazione, in un'ottica di uniformità di trattamento e pari opportunità. Anche nell'anno 2016, infatti, il corso si è rivelato particolarmente efficace in quanto in grado di approfondire alcune reali criticità e rispondere alle esigenze del personale

impegnato nell'attività di vigilanza attraverso il trasferimento delle procedure da seguire in presenza di condotte aggressive o intimidatorie al fine di fronteggiare il diffuso clima di ostilità riscontrato su tutto il territorio nazionale in relazione all'esercizio della funzione ispettiva. Considerato il limite massimo di 50 unità di personale su base regionale da avviare alla citata formazione, la Direzione Centrale – come per il bando del 2016 – ha ritenuto di coinvolgere gli Ispettorati interregionali al fine di garantire l'opportuno coordinamento per l'individuazione, negli ambiti di rispettiva competenza, degli ispettori da candidare al corso dando precedenza ai destinatari di episodi di intolleranza o aggressione, garantendo un'equilibrata presenza di genere ed assicurando per ciascun ufficio un numero di partecipanti il più possibile proporzionato alla consistenza del personale ispettivo in servizio. Il numero degli ammessi ai corsi 2017, che si svolgeranno nel 2018, sarà noto solo a fine anno, a seguito delle determinazioni dell'INPS.

L'Agenzia ha inoltre pianificato, in collaborazione con INPS e INAIL, alcune iniziative formative volte alla condivisione delle diverse professionalità e competenze relative allo svolgimento dell'attività di vigilanza nei rispettivi ambiti, in un'ottica di omogeneizzazione delle funzioni ispettive, a seguito dell'operatività dell'Agenzia Unica per le ispezioni del lavoro.

In particolare, è stata di recente avviata l'attività di formazione/informazione sul verbale web – INPS e su altre tematiche di carattere previdenziale, calendarizzata dall'Istituto per conto dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Tale iniziativa ha avuto inizio con lo svolgimento di una prima formazione che ha coinvolto, in via sperimentale, 20 unità ispettive. A partire dal prossimo autunno saranno previste ulteriori classi in tutto il territorio nazionale, così da formare, in questi primi anni di avvio dell'Agenzia, circa 1/3 di coloro che svolgono effettivamente attività di vigilanza.

Analogamente, è attualmente in corso di pianificazione l'organizzazione di un primo corso formativo sulla tematica della vigilanza assicurativa INAIL, in relazione al quale si ipotizza il coinvolgimento iniziale di una percentuale pari all'8% delle unità ispettive disponibili, diverse da quelle già impegnate nella suddetta iniziativa concernente il verbale INPS, in misura di almeno un ispettore per ciascun Ufficio territoriale. Anche tale attività formativa si prevede che abbia inizio nell'autunno 2017.

Nel triennio di riferimento si prevede inoltre di implementare le iniziative formative mirate a consolidare le conoscenze tecnico-giuridiche in materia di UPG acquisite dal personale ispettivo degli Enti assicuratori; è stata, altresì, effettuata una giornata formativa sul provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14, d. Lgs. n. 81/2008 sempre diretta a tutti gli ispettori dell'INPS e dell'INAIL.

Nell'arco del triennio, l'INL garantirà, infine, come di consueto, la partecipazione di propri rappresentanti a corsi di formazione eventualmente organizzati dall'UE o da organismi internazionali.

## 1.7 Attività formativa del personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in materia di vigilanza sugli enti cooperativi

Per il 2017 la Direzione generale per la vigilanza sugli enti il sistema cooperativo e le gestioni commissariali del Ministero dello Sviluppo Economico sulla base della convenzione stipulata in data 21 febbraio 2017 con l'INL, ha programmato lo svolgimento di una serie di corsi di aggiornamento per revisori di cooperative destinati al personale dell'INL, già abilitato alla revisione di società cooperative. Complessivamente sono previste dieci edizioni, di cui sei nel corso del 2017 e 4 del 2018.

Ciascuna edizione, cui saranno ammessi a partecipare 30 corsisti, avrà la durata di 5 giorni per complessive 32 ore di formazione - avrà ad oggetto materie inerenti le revisioni di società cooperative. La prima edizione del corso, destinata al personale in servizio a Roma, si è tenuta dal 19 al 23 giugno 2017. Le successive cinque edizioni del corso che si intendono realizzare nell'anno, sono già state calendarizzate e si svolgeranno dal 3 al 7 Luglio, dall' 11 al 15 settembre, dal 25 al 29 settembre, dal 23 al 27 Ottobre, dal 6 al 10 Novembre 2017.

Si prevede, inoltre, nel corso del triennio di riferimento, di svolgere 2 corsi di prima formazione da destinare a 60 unità di personale.

## 1.8 Conclusioni

La redazione di questa prima parziale stesura del Piano Triennale della Formazione 2017-2019 dell'INL, nella delicata fase di avvio che vedrà operare l'Agenzia in regime di avvalimento col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sino al 31 dicembre 2018 ed in attesa che siano fissati dal Ministero stesso i punti di cui sopra, si pone comunque l'obiettivo ambizioso di sviluppare una cultura della formazione diffusa e capillare dando rilievo alla progettazione formativa per garantire la personalizzazione degli interventi attraverso il coinvolgimento diretto dei referenti dei 4 poli interregionali come più volte sottolineato.

L'Ispettorato intende infatti utilizzare le leve della formazione e dell'aggiornamento per diffondere e condividere con il proprio personale la *mission* dell'Ente, per supportare le fasi del cambiamento organizzativo ed operativo e per assicurare il miglioramento della performance individuale ed organizzativa dell'Agenzia. In quest'ottica i percorsi di formazione e di aggiornamento attivati in funzione del potenziamento delle competenze e delle professionalità del capitale umano in esso operante mireranno ad uniformare il patrimonio professionale di tutto il personale sia ispettivo che amministrativo.

Il governo della formazione, considerato strumento fondamentale per armonizzare gli obiettivi strategici e di sviluppo professionale del personale in un'organizzazione nuova ed articolata come

L'INL, sarà un compito complesso, anche in considerazione della difficoltà operativa di introdurre un sistema più innovativo rispetto alla precedente gestione ministeriale.

Proprio per questi motivi, la rilevazione dei fabbisogni da parte dei responsabili delle strutture richiede una preliminare ed accurata analisi delle criticità reali e degli obiettivi assegnati e da raggiungere, intercettando il collegamento tra i contenuti di formazione desiderati e le esigenze degli uffici, spostando quindi l'approccio dalla precedente generica richiesta di adesione ad un qualunque corso, alla individuazione delle specifiche motivazioni di carattere funzionale che la sottendono.

Fondamentale in questo percorso, come detto, è la ricostruzione della storia della formazione cui hanno partecipato i singoli lavoratori, che probabilmente, stante la totale assenza di informazioni e dati a tal proposito da parte del Ministero, dovrà essere realizzata tramite questionari rivolti ai diretti interessati.

La realizzazione di un sistema rodato ed affidabile di gestione della formazione attraverso una pianificazione indirizzata alla conoscenza delle reali ed esplicite esigenze formative dell'Ente - finalità programmatica prioritaria sottesa alla stesura del presente primo Piano Triennale - potrà fornire una maggiore consapevolezza degli ambiti nei quali sarà necessario insistere nell'organizzazione ed erogazione di formazione interna assicurando il raggiungimento del miglior risultato in termini di efficacia e di efficienza per il conseguimento dell'obiettivo finale dell'ottimizzazione dei processi lavorativi e della performance organizzativa dell'intero INL.