



**Data di pubblicazione:** 02/08/2018

**Nome allegato:** *Avviso di indagine di mercato gestione concorso bis.pdf*

**CIG:** *nessun CIG*

**Nome procedura:** *Manifestazione di interesse per l'individuazione, ai sensi delle Linee Guida n. 4, approvate dall' A.N.AC. con delibera n. 1097, del 26 ottobre 2016, aggiornate al D.lgs. 19 aprile 2017, n. 56 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018 degli operatori da invitare a successiva procedura negoziata ex art. 36, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 50/2016 volta all'affidamento dell'eventuale percorso formativo "La squadra manageriale nella condivisione di obiettivi e valori".*



## **ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE**

Direzione Centrale Acquisti e Appalti

### **CENTRALE ACQUISTI**

#### **AVVISO DI INDAGINE DI MERCATO**

per l'individuazione, ai sensi delle Linee Guida n. 4, approvate dall' A.N.AC. con delibera n. 1097, del 26 ottobre 2016, aggiornate al D.lgs. 19 aprile 2017, n. 56 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018 degli operatori da invitare a successiva procedura negoziata ex art. 36, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 50/2016 volta all'affidamento dell'eventuale percorso formativo "La squadra manageriale nella condivisione di obiettivi e valori".

**Via Ciro il Grande, n. 21 – 00144 Roma**  
**tel. +390659054280 - fax +390659054240**  
**C.F. 80078750587 - P.IVA 02121151001**

L'INPS – ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE (di seguito anche la «Stazione Appaltante» o «Amministrazione») intende procedere all'affidamento del percorso formativo "La squadra manageriale nella condivisione di obiettivi e valori" , con Richiesta di Offerta mediante il Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) ai sensi dell'art. 36, comma 2 lett.b, e comma 6, ultimo periodo, del D.lgs. 50/2016.

Con il presente Avviso, l'Istituto promuove un'indagine di mercato ai sensi delle Linee Guida n. 4, approvate dall' A.N.AC. con delibera n. 1097, del 26 ottobre 2016, aggiornate al D.lgs. 19 aprile 2017, n. 56 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018 preordinata a conoscere le manifestazioni di interesse delle imprese a presentare un'offerta.

Tale fase consente alla stazione appaltante di delineare un quadro chiaro e completo del mercato di riferimento, senza che ciò possa ingenerare negli operatori alcun affidamento sul successivo invito alla procedura.

Dal presente Avviso non consegue, dunque, in capo all'Amministrazione alcun formale obbligo di dare seguito alle candidature che saranno presentate dagli operatori, né alcuno speculare interesse, diritto o situazione soggettiva di sorta, in capo agli operatori proponenti la candidatura, a che l'Amministrazione traduca gli esiti dell'indagine di mercato in una successiva Procedura per l'affidamento del Servizio.

## **1. FINALITÀ E CARATTERISTICHE DEL PROGETTO**

Il progetto formativo, rivolto a 41 dirigenti con incarico di livello generale, ha la finalità di rafforzare la squadra manageriale e coinvolgerla in una riflessione sul tema dei valori istituzionali, che guidano i comportamenti individuali e organizzativi per il perseguimento degli obiettivi e il miglioramento continuo della performance.

Gli obiettivi individuali e organizzativi, infatti, devono essere declinati all'interno di un contesto valoriale incentrato sul "valore pubblico", quale miglioramento del livello di benessere sociale della comunità, nel rispetto dei vincoli normativi e del dettato legislativo.

Il percorso formativo sarà articolato in tre moduli:

1. tavola rotonda sul sistema globale di gestione delle performance;
2. attività esperienziale di *orienteering* per il consolidamento della squadra manageriale;

- laboratorio nel quale la squadra approfondirà la tematica dei valori, giungendo ad una loro piena condivisione, per conseguire e dare senso al miglioramento della performance.

Alle suddette attività seguirà una giornata conclusiva di follow up, al fine di capitalizzare quanto sperimentato e condiviso durante il percorso formativo.

Tramite l'attività formativa si cercherà di attivare una dinamica di circolarità: partendo dalla riflessione sul sistema della performance e dalla condivisione di obiettivi e risultati nel contesto istituzionale (primo modulo), si passerà al consolidamento delle relazioni e delle modalità cooperative all'interno della squadra manageriale (secondo modulo), per proiettare poi il gruppo dirigenziale coeso in un'attività laboratoriale finalizzata alla condivisione dei valori e identità comune (terzo modulo).

Quanto emerso nell'attività laboratoriale e nella giornata conclusiva di follow up rappresenterà un'importante momento di riflessione nell'ambito del progetto che l'Istituto sta portando avanti sulla Carta dei valori, a guida delle scelte dell'organizzazione e delle persone e a garanzia della coerenza dei comportamenti con le strategie dell'Istituto; ciò affinché il rafforzato senso di identità e condivisione di valori nella squadra dirigenziale possa avere una ricaduta positiva anche sulla squadra dei collaboratori, favorendone senso di appartenenza, dinamiche di cooperazione e spinta motivazionale per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Per tutte le attività formative, come successivamente descritto, il servizio deve comprendere:

- proposta didattico-metodologica e di contenuto;
- realizzazione, gestione e tutoraggio del percorso formativo;
- fornitura di materiali di supporto;
- utilizzo di strumenti di monitoraggio e verifica.

Inoltre dovranno essere forniti:

**Per il modulo I**

- Testimonianze di elevato profilo scientifico e professionale;
- Coffee break e light lunch previsto nella tavola rotonda.

-

**Per il modulo II ed il follow up**

- Strutture per lo svolgimento delle attività didattiche esperienziali;
- Food & beverage;
- Garanzia di sicurezza dell'attività presentata, attraverso la conoscenza e la consolidata esperienza delle discipline outdoor proposte, gli scrupolosi sopralluoghi della location outdoor, la selezione esclusiva di tecnici abilitati, l'utilizzo di materiali omologati preventivamente testati e le coperture assicurative specifiche RC/danni.

## ***I Modulo - Tavola rotonda "Le performance: scenari e sfide aperte"***

La performance non è la versione inglese del "rendimento" o della "produttività", ma è un concetto che rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica di mezzi a quella di risultato. La produttività è collegata all'efficienza; la performance è collegata all'insieme di efficienza, efficacia, economicità e competenze.

La performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e il livello di competenza dei dipendenti. Una distinzione che consente di concepire l'amministrazione come sistema di interdipendenze e non più come assemblaggio di funzioni produttive e funzioni di supporto.

### **Obiettivi**

- Approfondire il tema della performance in ambito pubblico.
- Discutere e interpretare le evoluzioni del quadro normativo e istituzionale, alla luce delle modifiche apportate al D.lgs. n. 150/2009 dal recente D.lgs. n. 74/2017, anche in termini di implicazioni manageriali con uno sguardo alla realtà aziendale privata.
- Accrescere la consapevolezza dell'importanza del piano della performance e dei sistemi di misurazione e valutazione per:
  - rendere più efficaci i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti;
  - migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
  - comunicare anche all'esterno (*accountability*) ai propri portatori di interesse (*stakeholder*) priorità e risultati attesi.
- Favorire la riflessione sul concetto di "valore pubblico" come nuovo paradigma per valutare le performance delle PP.AA.

### **Metodologia**

Tavola rotonda come momento di ascolto, confronto e scambio, con la presentazione di una molteplicità di spunti e prospettive che siano di stimolo per la crescita manageriale dei dirigenti.

In particolare, sono previste testimonianze di interlocutori di elevato profilo scientifico e professionale provenienti dal mondo accademico e aziendale pubblico e privato. L'aggiudicatario dovrà provvedere a reperire le suddette professionalità secondo i requisiti specifici di cui al seguente punto 7.

Il taglio sarà prevalentemente di carattere operativo attraverso la presentazione di pratiche e soluzioni manageriali efficaci e innovative e l'illustrazione dei risultati delle comunità di pratica che si sono costituite negli ultimi anni per il miglioramento della performance nelle pubbliche amministrazioni.

### **Articolazione**

L'intervento si svolgerà nell'arco di una giornata (dalle 9.30 alle 17.00).

In chiusura dei lavori, i dirigenti saranno invitati a riflettere sul sistema dei valori, che saranno oggetto di approfondimento nel prosieguo del percorso.

Si propongono le seguenti tematiche:

<b>Programma</b>	
9.15	Saluto e apertura dei lavori
9.30	<b>Stato dell'arte in tema di performance: scenari e sfide aperte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presidente OIV INPS</li> </ul>
10.00	<b>Ciclo delle performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Azienda privata di servizi - Testimonianza di un top manager</li> </ul>
10.45	<b>Sistema di Misurazione e Valutazione della performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentazione "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – Ministeri" (Dipartimento Funzione Pubblica - dicembre 2017)</li> </ul>
11.30	<i>Pausa caffè</i>
11.45	<b>Comunità di pratiche in tema di performance nella P.A.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le risultanze delle migliori pratiche realizzate nell'ambito del progetto "SMARTAPLAB" o di altri progetti simili</li> </ul>
12.30	<b>La creazione di Valore pubblico come nuovo paradigma per valutare le performance delle PP.AA.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approfondimento sul miglioramento delle performance delle Pubbliche Amministrazioni</li> </ul>
13.30	<i>Light lunch conviviale</i>
15.00	<b>Dibattito su performance e valore pubblico</b> <b>Lancio del tema sul sistema valoriale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Moderatore</li> </ul>

La tavola rotonda sarà realizzata a Roma presso una struttura di prestigio di proprietà dell'INPS.

## **II Modulo - Attività esperienziale "Orienteering per il consolidamento della squadra manageriale"**

Questa fase del progetto formativo ha la finalità di favorire, tramite metodologia esperienziale, il consolidamento della "squadra" manageriale, rafforzando la capacità di riconoscersi come gruppo, il livello di integrazione tra componenti e la motivazione alla collaborazione.

### Obiettivi

Il modulo, incentrato sul team building/working, si pone, in particolare, i seguenti obiettivi:

- rafforzare il senso di appartenenza e la condivisione dei valori;
- gestire le risorse del team building/working, tramite la capitalizzazione delle risorse disponibili, la capacità di ascolto, negoziazione e gestione del conflitto, la condivisione del processo di comunicazione e lo sviluppo di dinamiche positive;
- valorizzare le caratteristiche e peculiarità individuali a vantaggio del risultato di squadra;
- promuovere la condivisione degli obiettivi, al fine di perseguire il miglioramento continuo delle performance tramite il collegamento tra risultati individuali, di gruppo e istituzionali;
- accrescere lo spirito di gruppo e incrementare l'attitudine al problem solving collaborativo, mostrando come, in molte situazioni problematiche, il gruppo produca risultati migliori rispetto al singolo.

### Metodologia

Il progetto prevede un modello di formazione attiva, tramite l'utilizzo di strumenti di "Executive Outdoor Training", che privilegi il coinvolgimento del partecipante all'interno del gruppo.

La realizzazione di un'attività esperienziale al di fuori del luogo di lavoro e in una situazione inusuale rispetto al contesto abituale - adeguatamente trasformata in metafora dell'ambiente lavorativo - faciliterà la promozione di cambiamenti comportamentali/relazionali.

Come noto, infatti, le metodologie riconducibili all'action learning sono le più efficaci per operare trasformazioni profonde sui comportamenti abituali, perché consentono una sperimentazione attiva di dinamiche di interazione e la successiva riconduzione dell'esperienza alla realtà lavorativa e professionale.

L'attività di orienteering, in particolare, richiede gioco di squadra, flessibilità, rispetto delle regole, gestione del tempo, comunicazione interna efficace. Il coinvolgimento in un'esperienza di forte impatto emotivo consentirà di promuovere nella squadra manageriale un'identità unitaria, consolidare la coesione come gruppo di lavoro, favorire dinamiche di cooperazione e reti relazionali stabili.

Le attività saranno dirette alla sperimentazione di situazioni che mettano in gioco la capacità del singolo e del gruppo di affrontare le sfide in modo efficace e costruttivo.

Tali attività forniranno veri e propri "campi" di apprendimento simulato, analoghi ad altri campi di azione reale, a cui trasferire metaforicamente i modelli appresi.

#### *Articolazione*

- **Mattina**

Attività di formazione esperienziale centrata sul lavoro all'aperto, con il coinvolgimento dei partecipanti sul piano fisico, cognitivo ed emozionale.

I partecipanti, suddivisi in gruppi eterogenei di massimo 10/11 persone, dovranno superare una serie di semplici prove (in modo da consentire a tutti la partecipazione), durante le quali potranno sperimentare il progressivo passaggio dalle dinamiche di competizione a quelle di collaborazione, arrivando alla risoluzione dei problemi tramite la cooperazione all'interno del gruppo.

- **Pomeriggio**

Fase di debriefing, per l'analisi dell'esperienza e la trasposizione consapevole degli aspetti emotivi e cognitivi, al fine di capitalizzare gli apprendimenti e orientarne l'applicabilità al contesto lavorativo.

Anche in questa fase, in cui saranno analizzate le competenze agite e i risultati conseguiti, sarà richiesta la partecipazione attiva da parte dei dirigenti, tramite l'utilizzo di tecniche di analisi e di sintesi in grado di valorizzare al massimo i contributi di tutti i partecipanti.

### ***III Modulo - Laboratorio "I Valori dell'INPS strumento di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance. Dalle criticità alle proposte innovative"***

In questo modulo formativo i partecipanti saranno chiamati a confrontarsi sui valori dell'Istituto, quali principi che guidano i comportamenti individuali e organizzativi, in coerenza con le strategie dell'Istituto, anche nell'ottica del miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare, i partecipanti saranno stimolati a riflettere su come trasformare i valori in azioni, indirizzando i comportamenti propri e dei propri collaboratori e costruendo rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori.

#### *Obiettivi*

- Sollecitare la condivisione e il confronto, all'interno della squadra manageriale, su come tradurre i valori in azioni efficaci per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali;
- Approfondire gli strumenti per mobilitare le risorse stimolando motivazione e senso di appartenenza dei collaboratori;
- Condividere la responsabilità nell'adesione alla Carta dei Valori, dove ogni valore diventa un momento di riflessione e consapevolezza, pensato per orientarci nella vita quotidiana in Istituto, da tradurre in comportamenti coerenti e concreti;



- Riflettere sul come vengono agiti i comportamenti attesi nell'ambito dei principi indicati nella Carta dei Valori, condividendo esempi e buone pratiche che possano produrre un output condiviso;
- Rafforzare le capacità di lavorare in gruppo (team working), per il raggiungimento di un obiettivo comune;
- Raccordare il sistema dei valori dell'INPS con il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Riflettere sul proprio ruolo in chiave di testimonianza manageriale di valori.

### *Metodologia*

Laboratorio con dinamica multilevel, consistente in una stratificazione di idee (brainstorming complesso), sviluppata attraverso una logica incrementale che si avvalga dei contributi di tutti (team working).

Si basa su uno scambio comunicativo libero, sia in merito all'ordine degli interventi che al loro contenuto, nella considerazione che la generazione di idee sia stimolata da reazioni a catena agli stimoli ricevuti dagli altri partecipanti.

La dinamica multilevel parte da una iniziale fase di brainstorming per poi approfondire, affinare e strutturare progressivamente le idee prodotte individualmente in virtù dell'azione decisiva degli altri membri del gruppo.

Esse acquistano, dunque, una nuova caratterizzazione alla luce dell'interpretazione personale degli altri partecipanti e del gruppo nel suo insieme, in un processo di confronto continuo che porti all'esplicitazione di un output condiviso frutto della riflessione comune.

### *Articolazione*

Laboratorio in modalità residenziale presso una struttura messa a disposizione dall'INPS (1 giornata e mezza):

- Prima giornata
  - In plenaria. Presentazione del laboratorio e degli obiettivi, formazione dei gruppi di lavoro
  - Lavori di gruppo. Trasformare i valori in azioni: il sistema dei valori dell'INPS in funzione ed in raccordo con il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Seconda giornata (ore 9:30 – 13:30)
  - In plenaria. Presentazione dei lavori di ciascun gruppo in presenza del Direttore generale.

### ***Follow up***

Il percorso formativo si concluderà con una giornata di follow up, come momento ulteriore di confronto e condivisione, per riprendere le tematiche dell'intero percorso

formativo con l'obiettivo di armonizzare le varie dimensioni esplorate in relazione al ruolo ricoperto.

## Obiettivi

- Affinare le capacità di conduzione "armonica" di gruppi di lavoro complessi, contrassegnati da competenze specialistiche di vario livello, nel rispetto dei valori istituzionali;
- Approfondire gli strumenti per mobilitare le risorse stimolando nei collaboratori energie cognitive, motivazione e senso di appartenenza, per il conseguimento degli obiettivi assegnati e l'accrescimento delle performance;
- Rafforzare la capacità di "visione", ossia di proiezione di uno scenario futuro che rispecchi i valori e gli obiettivi di lungo periodo, incentivando all'azione le proprie risorse per soddisfare i bisogni dei diversi profili di utenza.

## **Metodologia**

La sessione formativa si avvarrà dell'utilizzo di una metodologia esperienziale, che promuova la partecipazione attiva e favorisca il coinvolgimento di tutti i partecipanti.

Si propone, in particolare, l'impiego di tecniche di espressione musicale ("tecniche di orchestrazione" o "improvvisazione musicale"), alla luce della possibile interpretazione della vita organizzativa attraverso la metafora musicale.

Un'orchestra è, infatti, un gruppo formato da specialisti che devono cooperare, ognuno con il proprio strumento, sotto la guida di un Direttore, per ottenere un risultato armonico. L'analogia con il Direttore d'orchestra potrà rafforzare la capacità di individuare e analizzare le dimensioni, anche valoriali, sulle quali agire per il miglioramento dell'organizzazione e l'ottimizzazione dei processi di lavoro. Allo stesso modo, l'improvvisazione musicale risponde alla sempre più pervasiva necessità di fare fronte ai cambiamenti in tempi rapidi, tramite lo sviluppo di competenze che favoriscano la condivisione e il coinvolgimento dei collaboratori nella realizzazione degli obiettivi di performance.

Entrambe le tecniche, comunque, affinano la capacità di trasformare l'errore in un'opportunità di miglioramento, per far fronte a discontinuità di contesto e variazioni di ritmo nella performance altrui, in vista dell'obiettivo comune. L'analogia musicale potrà, inoltre, apportare maggiori elementi di consapevolezza, sia sul piano personale che organizzativo, rispetto alle dinamiche esistenti fra routine organizzative e propensione all'innovazione.

L'intervento formativo di follow up, in questa prospettiva, consentirà la revisione del lavoro effettuato e l'accordatura delle varie dimensioni della vita istituzionale, quali il ritmo (lavorare su insiemi di regole), l'armonia (legata all'integrazione organizzativa), il timbro (l'identità e i valori).

In sede di offerta tecnica, potranno essere presentate altre proposte esperienziali con l'utilizzo di diverse metafore, coerenti con gli obiettivi del follow up.

## **Articolazione**

L'intervento si svolgerà nell'arco di una giornata, a distanza di circa due mesi dalla conclusione del III modulo.

---

Si riassume di seguito l'articolazione del progetto formativo, con il dettaglio delle giornate di formazione per ciascuna delle attività sopra descritte.

Attività	Partecipanti	Edizioni	Durata
Tavola rotonda	41	1	7 ore
Attività esperienziale "Orienteering"	41	1	7 ore
Laboratorio	41	1	11 ore
Follow up	41	1	7 ore

## **2. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE**

La società aggiudicataria dovrà:

- predisporre ed elaborare specifici strumenti di valutazione dell'apprendimento;
- elaborare e mettere a disposizione dell'Istituto report di monitoraggio e verifica dell'andamento delle attività formative;
- somministrare ed elaborare questionari di valutazione del gradimento dei partecipanti, da definire d'intesa con l'Istituto.

Detta strumentazione dovrà essere sottoposta all'approvazione dell'Istituto prima dell'inizio dell'attività formativa; i report delle azioni di monitoraggio dovranno essere portati ad immediata conoscenza dell'Istituto al fine di concertare, se necessario, eventuali modifiche alle attività formative.

### **3. DURATA DEL PROGETTO**

La durata complessiva entro cui espletare l'intero progetto formativo sarà di 18 (diciotto) mesi dalla data di sottoscrizione del contratto.

### **4. COSTI**

Per la realizzazione del progetto, destinato a 41 dirigenti, è stabilito un importo a base di gara di **euro 70.000,00** Iva esente.

Gli importi indicati sono da intendersi onnicomprensivi anche delle eventuali spese di trasferta, vitto e alloggio dei docenti e dei tutor.

Eventuali costi connessi a viaggio, vitto e alloggio dei partecipanti sono a carico dell'Istituto, salvo quanto espressamente specificato.

Ai sensi e per gli effetti del comma 3-*bis* dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e della Determinazione dell'A.N.AC. (già A.V.C.P.) n. 3/08, si attesta che gli oneri di sicurezza per l'eliminazione dei rischi di interferenza del presente Appalto sono pari a **€ 0,00 (euro zero/00)**, trattandosi di un Servizio di natura intellettuale.

### **5. LOGISTICA**

Le attività formative, ad eccezione delle attività esperienziali (Modulo II e follow up), saranno realizzate presso strutture individuate e messe a disposizione dall'INPS.

### **ART. 6 OPERATORI ECONOMICI AMMESSI ALLA PROCEDURA**

Sono ammessi alla partecipazione alla procedura tutti i soggetti previsti dall'art. 45 del D.Lgs. 50/2016 e che siano iscritti sulla piattaforma MEPA per la categoria richiesta.

Non sono ammessi a partecipare gli operatori che si trovino, a causa di atti compiuti o omessi prima o nel corso della procedura, in una delle situazioni di cui all'art. 80, commi 1, 2, 4 e 5, del D.Lgs. 50/2016 o di cui alle ulteriori disposizioni normative che precludono soggettivamente gli affidamenti pubblici.

### **ART. 7 CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE**

Per la futura procedura negoziata ex art. 36, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 50/2016, L'Appalto sarà aggiudicato mediante il criterio selettivo dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, ai sensi dell'art. 95 del D.Lgs. 50/2016.

### **ART. 8 PROCEDURA PER LA SELEZIONE DEGLI OPERATORI DA INVITARE**

L'Istituto, in ragione delle manifestazioni di interesse pervenute nei termini, provvederà a dare avvio ad una procedura negoziata con Richiesta di Offerta mediante il Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) ai sensi dell'art. 36,

comma 2 lett.b, e comma 6, ultimo periodo, del D.lgs. 50/2016 – Categoria Merceologica Formazione – Formazione specialistica.

Tra gli operatori economici che avranno presentato manifestazione di interesse a partecipare entro il termine stabilito al successivo punto 9, saranno invitate 10 società, individuate tramite sorteggio pubblico qualora le manifestazioni di interesse siano superiori a 10.

Il sorteggio sarà pubblico, avverrà il 7 settembre 2018 e avverrà con le seguenti modalità:

- Ciascuna domanda di partecipazione verrà contrassegnata da un numero progressivo (da 1 a n.\*\*\*) in base al numero di iscrizione al registro di protocollo dell'Ente. Prima dell'estrazione verrà esposto l'elenco dei numeri di protocollo associati ai numeri progressivi, senza indicazione dei nomi delle società concorrenti;
- Estrazione di 10 numeri: le domande corrispondenti ai numeri di protocollo estratti saranno ammesse alla gara, le altre saranno escluse;
- Le generalità, sia di coloro che hanno manifestato interesse, sia dei concorrenti successivamente ammessi a formulare offerta, rimarranno riservate fino al termine della scadenza per la presentazione delle offerte. Successivamente al sorteggio, sul sito istituzionale nella sezione "Aste, gare e fornitori->gare->bandi di gara->gare in corso->manifestazione di interesse", verrà pubblicato il numero delle manifestazioni di interesse ricevute, senza indicazione delle generalità degli operatori economici e l'esito della procedura di selezione (elenco dei soli numeri sorteggiati).
- I candidati esclusi dalla successiva fase dell'invito non potranno chiedere indennizzi o rimborsi di qualsiasi tipo e natura.

Sono ammessi al sorteggio pubblico i legali rappresentanti dei concorrenti o delegati, muniti di specifica delega loro conferita dai suddetti legali rappresentanti.

#### **ART. 9 MODALITA' E TERMINE DI TRASMISSIONE DELLA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE**

Gli operatori interessati dovranno far pervenire la propria manifestazione di interesse esclusivamente a mezzo PEC, entro e non oltre le ore 12:00, del giorno 07/09/2018 all'indirizzo [centraleacquistiinps@postacert.inps.gov.it](mailto:centraleacquistiinps@postacert.inps.gov.it). La PEC dovrà recare in oggetto <manifestazione di interesse volta all'affidamento *del percorso formativo "La squadra manageriale nella condivisione di obiettivi e valori"*.

Le Manifestazioni di Interesse dovranno essere redatte in lingua italiana. In caso di documenti in lingua diversa da quella italiana, gli stessi dovranno essere accompagnati da una traduzione in lingua italiana certificata conforme al testo originale dalle autorità diplomatiche o consolari italiane del Paese in cui sono stati redatti, oppure da un traduttore ufficiale.

Ai fini della presentazione della propria Manifestazione di Interesse, il Candidato dovrà compilare, sottoscrivere, scansionare e trasmettere la seguente documentazione:

**a) Manifestazione di Interesse**, da redigersi preferibilmente sulla base dello schema di cui all'allegato 1 del presente Avviso, nella quale il Candidato richiede di prendere parte alla presente Indagine di Mercato e attesta, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000, l'insussistenza delle cause ostative di cui all'art. 80 del D.Lgs. 50/2016, alla normativa antimafia e alle ulteriori disposizioni normative che precludono soggettivamente gli affidamenti pubblici.

Il documento in oggetto dovrà essere sottoscritto dal legale rappresentante o dal soggetto comunque abilitato a impegnare il Candidato, in calce per esteso con firma leggibile e a margine di ogni foglio per sigla. In caso di sottoscrizione ad opera di soggetto diverso dal legale rappresentante, dovrà essere prodotta anche copia del relativo titolo abilitativo.

Le istruzioni specifiche per la corretta compilazione del documento sono riportate in calce all'allegato 1 del presente Avviso. Le suddette istruzioni valgono anche nel caso in cui il Candidato non intenda procedere alla compilazione dello schema allegato *sub* 1, bensì renderla liberamente, nel rispetto delle previsioni di forma e sostanza contemplate dal presente Avviso.

In caso di libera compilazione a cura del Candidato, la Manifestazione di Interesse dovrà, comunque, contenere tutte le dichiarazioni e gli elementi riportati nell'Allegato 1 al presente Avviso.

Ai fini della validità delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. 445/00, all'interno del plico contenente la Manifestazione di Interesse dovrà essere inserita **copia di un documento di identità di ciascun soggetto sottoscrittore**, in corso di validità. In caso di sottoscrizione di soggetto diverso dal legale rappresentante, all'interno del plico contenente la Manifestazione di Interesse dovrà essere prodotta copia autentica dell'atto che attesti i poteri di firma di chi sottoscrive;

**b) copia del presente Avviso sottoscritto**, in calce per esteso con firma leggibile e a margine di ogni foglio per sigla, da parte del legale rappresentante del Candidato o di soggetto giuridicamente abilitato a impegnare il Candidato medesimo, in segno di accettazione delle condizioni e prescrizioni riportate nello stesso.

Non saranno presi in considerazione, ai fini della selezione, gli operatori che avranno presentato la propria manifestazione di interesse oltre il termine sopra indicato e con modalità diverse da quelle prescritte nel presente Avviso.

#### **ART. 10 MODALITA' DI CONTATTO CON LA STAZIONE APPALTANTE**

Eventuali richieste di informazioni e di chiarimenti sul presente Avviso di indagine di mercato dovranno essere trasmesse all'indirizzo PEC [centraleacquisti@postacert.inps.gov.it](mailto:centraleacquisti@postacert.inps.gov.it), entro il 29/08/2018.

Le risposte verranno rese disponibili sul sito entro il 31/08/2018.

Il Responsabile del Procedimento, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs 50/2016 è il dr. Ivano Mannucci

**ART. 11 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Si precisa che, ai sensi del D.Lgs n. 196/2003, i dati raccolti saranno trattati esclusivamente per le finalità connesse all'espletamento della procedura in oggetto.

Il Direttore Centrale  
Vincenzo Caridi