

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DELIBERAZIONE N. 16

OGGETTO: Linee di indirizzo sul Piano triennale della formazione

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

(Seduta del 6 novembre 2018)

Visto l'art. 3 del decreto legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 riguardante l'ordinamento degli enti pubblici di previdenza e assistenza e le successive modifiche e integrazioni;

Visto l'art. 4, comma 2, del D.P.R. del 24 settembre 1997, n. 366 recante il "Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale";

Visto il DPCM del 14 novembre 2017 con il quale è stato ricostituito il Consiglio d'Indirizzo e Vigilanza dell'INPS;

Vista la deliberazione del CIV n. 32 del 21 dicembre 2017, con la quale è stato eletto Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza il Dott. Guglielmo Loy;

Vista la determinazione del Presidente dell'INPS n. 26 del 20 marzo 2018 con la quale è stato adottato il Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge 190/2012;

Vista la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e vigilanza n. 6 del 17 aprile 2018 avente a oggetto il "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012";

Vista la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 11 del 27 giugno 2018 avente ad oggetto la "Relazione Programmatica per gli anni 2019-2021", di cui il CIV ha evidenziato, tra l'altro, la connessione della formazione con l'applicazione del Regolamento in materia di rotazione del personale operante nei settori particolarmente esposti al rischio corruzione di cui alla legge n. 190/2012, in quanto i criteri di rotazione, se non accompagnati da un piano di riqualificazione professionale nonché dallo sviluppo di adeguati sistemi procedurali di controllo per il riconoscimento dei fenomeni corruttivi, potrebbero determinare uno scompenso nella gestione amministrativa;

Il Segretario 

Tenuto conto che nella precitata Relazione Programmatica 2019-2021 il CIV, evidenziando la pluralità dei processi produttivi che l'INPS presidia e le croniche carenze di personale, con riferimento ai criteri di rotazione degli incarichi ha confermato di impegnare gli Organi di gestione ad integrare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, valutandone la coerenza con il Piano della performance e a predisporre contestualmente un adeguato Piano di Formazione diretto a rafforzare le competenze trasversali del personale;

Vista la determinazione del Presidente dell'Istituto n. 80 del 27 giugno 2018 con la quale è stato adottato il Piano triennale della Formazione 2018-2020 ed è stato trasmesso al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza per la definitiva approvazione;

Considerato che la Commissione Istituzionale del CIV nell'esaminare i contenuti del precitato Piano triennale della Formazione ha rilevato carenze nelle linee strategiche di insieme e lo ha ritenuto non adeguato al vigente Regolamento della rotazione in materia di personale;

Osservato altresì che al momento dell'esame da parte della Commissione Istituzionale il precitato Piano della Formazione aveva già avuto parziale attuazione, essendo stato presentato alla fine del primo semestre del triennio di riferimento, rendendo quindi tardive ed ininfluenti le eventuali indicazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza;

Rilevato infine che, a seguito delle predette considerazioni, con Nota del 25 settembre 2018 il Presidente del CIV ha rappresentato al Direttore Generale l'opportunità da parte del Consiglio di non assumere una decisione sul Piano triennale della formazione 2018-2020, ma di svolgere una funzione attiva di vigilanza sugli effetti dello stesso, riservandosi di indicare indirizzi per il Piano della formazione relativo al triennio 2019-2021, coerentemente con la Relazione Programmatica 2019-2021 ed in connessione sia con il Piano della Performance che con il Regolamento in materia di rotazione;

Considerato, inoltre, che la presenza delle mappature delle aree a rischio è tanto più importante in relazione al Piano della Formazione e all'individuazione di priorità alle quali orientare la formazione stessa;

Valutato, altresì, che il Piano della Formazione debba tenere conto delle priorità, delle modalità e dei dipendenti coinvolti nel processo di rotazione, garantendone la realizzazione;

Rilevata la consistenza del personale, in costante diminuzione nel corso degli anni, che attualmente ha raggiunto un livello di criticità tale da mettere a rischio, anche in prospettiva futura, la capacità dell'Istituto di dare celeri e corrette risposte agli utenti;

Il Segretario



Rilevata, infine, la necessità che il Piano triennale della Formazione debba essere presentato entro l'inizio del triennio di riferimento,

DELIBERA

di invitare gli Organi di gestione, in vista della predisposizione del Piano della formazione a partire da quello relativo al periodo 2019-2021, a:

- predisporre una mappatura dei processi, ed una indicazione di priorità al fine di garantire una adeguata programmazione della formazione, anche in vista del processo di rotazione del personale, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa dell'Istituto;
- presentare, in relazione alla mappatura, una approfondita analisi dei risultati delle attività formative svolte in passato, sia di tipo qualitativo che quantitativo, al fine di individuare i nuovi fabbisogni formativi e orientare le conseguenti scelte;
- programmare il processo di "formazione continua" del personale attraverso l'offerta formativa, per evitare che l'esodo significativo di dipendenti in conseguenza dell'invecchiamento e delle annunciate nuove normative, generi perdita di *know how* nella erogazione dei servizi sul territorio nazionale;
- potenziare il raccordo tra le scelte strategiche indicate dal CIV con la Relazione programmatica e le istanze operative espresse a cui finalizzare la formazione;
- attivare una politica di investimento a favore di tutto il personale finalizzata a sviluppare la cultura digitale, accrescendo le competenze dei dipendenti a tutti i livelli e coordinando tale processo con i necessari investimenti di trasformazione digitale, leva fondamentale e imprescindibile per far fronte, accanto al ricambio del turn over, ai nuovi compiti assegnati all'Istituto;
- pianificare, organizzare ed avviare tempestivamente l'azione di formazione prima dell'avvio della attuazione del Piano di rotazione con specifico riferimento ai settori interessati dagli aspetti della legislazione anticorruzione ed in funzione di quest'ultima;

- predisporre una relazione inerente l'incidenza della formazione pregressa sulla performance e sul livello di soddisfazione dell'utenza, al fine di pianificare congruamente l'offerta formativa;
- orientare la formazione, anche attraverso una diversa provvista economica rispetto al Piano 2018/2020, da inserire già nel bilancio di previsione 2019, sia alla qualità della risposta all'utenza sia all'incremento delle competenze professionali, al fine di dare risposta ai bisogni degli interessati, con particolare riferimento alla conoscenza e all'utilizzazione degli strumenti informatici;
- effettuare un netto distinguo tra la formazione verticale, di tipo prettamente specialistico - dove sono chiaramente individuati i fruitori e le materie oggetto di studio - e quella orizzontale, che riguarda invece compiti, funzionalità e scelte organizzative verso cui l'Istituto si orienta;
- presentare il Piano triennale della Formazione entro l'inizio del triennio di riferimento e comunque in coerenza con il Piano della performance.

IL SEGRETARIO
(Gaetano Corsini)
Documento firmato in originale

IL PRESIDENTE
GUGLIELMO LOY
Documento firmato in originale