

**INPS**

**DETERMINAZIONE N. 91 DEL 31 LUG. 2019**

**OGGETTO:** Piano della Formazione 2019-2021.

**L'ORGANO MUNITO DEI POTERI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
(ex D.I. 14/3/2019)**

**Visto** il D.P.R. 30 aprile 1970 n.639;

**Vista** la Legge 9 marzo 1989, n.88;

**Visto** il Decreto Legislativo del 30 giugno 1994 n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

**Visto** il D.P.R. 24 settembre 1997, n.366;

**Visto** il decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 e in particolare l'art. 25, comma 2 che prevede che *"In fase di prima attuazione...nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del nuovo Presidente e del consiglio di amministrazione, per consentire il corretto dispiegarsi dell'azione amministrativa degli Istituti, con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere nominati i soggetti cui sono attribuiti i poteri, rispettivamente, del presidente e del consiglio di amministrazione, come individuati nelle disposizioni del presente decreto."*

**Visto** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 14 marzo 2019 con il quale - nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del nuovo Presidente e del consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della Previdenza sociale - per consentire il corretto dispiegarsi dell'azione amministrativa dell'INPS, sono stati attribuiti al prof. Pasquale Tridico i poteri del Presidente e del Consiglio di amministrazione, così come individuati nel novellato art. 3, commi 3 e 5, del D. Lgs. 479/1994 e nominato suo vice il dott. Adriano Morrone;

**Vista** la legge 28 marzo 2019 n. 26 di conversione, con modificazioni, del citato decreto legge 4/2019;

**Visto** il D.M. del 13 gennaio 2017 con il quale è stata nominata la dott.ssa Gabriella Di Michele, Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto adottato con determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016, come modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

**Visto** l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con determinazione presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016, da ultimo modificato con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

**Viste** le disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i, con particolare riguardo alla sezione relativa alle politiche di formazione dei dipendenti pubblici in tema di accessibilità e di tecnologie inclusive;

**Visto** il decreto legislativo n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.;

**Visto** il decreto legge n. 78/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e s.m.i.;

**Vista** la direttiva n. 10/2010, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione in data 30 luglio 2010, avente ad oggetto: "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche", che fornisce indicazioni sulla predisposizione dei Piani formativi e chiarimenti sull'offerta formativa da destinare al personale in servizio presso le predette amministrazioni;

**Vista** la legge n.190/2012 e s.m.i. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

**Visto** il D.P.R. n. 70/2013 e s.m.i recante: "Razionalizzazione e riordino delle Scuole Pubbliche di Formazione" e, in particolare, l'articolo 8 che prevede che 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;

**Visto** il decreto legislativo n. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

**Vista** la determinazione presidenziale n. 176 del 6 dicembre 2017 "Aggiornamento del modello organizzativo delle Direzioni regionali e delle Direzioni di coordinamento metropolitano";

**Vista** la determinazione presidenziale n. 193 del 20 dicembre 2017 "Aggiornamento del modello organizzativo delle Filiali metropolitane, Direzioni provinciali e Filiali provinciali";

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 9 del 23 marzo 2017 "Politiche del personale. Richiamo ai principi di economicità ed imprenditorialità;

**Vista** la determinazione presidenziale n. 26 del 20 marzo 2018 "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla L 190/2012";

**Vista** la determinazione presidenziale n. 80 del 27 giugno 2018 con la quale è stato adottato il "Piano triennale della formazione 2018-2020";

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 11 del 27 giugno 2018 con la quale è stata approvata la "Relazione programmatica per gli anni 2019-2021";

**Vista** la determinazione presidenziale n. 119 del 19 settembre 2018 di individuazione delle Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2019;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 16 del 6 novembre 2018 recante "Linee di indirizzo sul Piano triennale della formazione";

**Vista** la determinazione presidenziale n. 171 del 19 dicembre 2018 "Modello di distribuzione dei servizi e delle attività produttive in funzione utente-centrica";

**Vista** la circolare del Direttore generale n. 121 del 27 dicembre 2018 che ha dato avvio al processo di pianificazione, programmazione e budget per il 2019;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 21 del 28 dicembre 2018 recante "Esercizio provvisorio del bilancio dell'INPS per l'anno 2019" e predisposizione della prima nota di variazione al bilancio di previsione 2019;

**Vista** la determinazione presidenziale n. 2 del 16 gennaio 2019 con la quale è stato approvato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021", approvato in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 4 del 19 febbraio 2019;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 2 del 29 gennaio 2019 con la quale è stato approvato il bilancio preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'Inps per l'esercizio 2019;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 5 del 19 febbraio 2019 "Piano triennale per l'informatica 2018-2020";

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 8 del 28 marzo 2019 recante "Relazione programmatica per gli anni 2019-2021. Aggiornamento anno 2019";

**Vista** la deliberazione n. 36 del 9 maggio 2019 "Piano della Performance 2019-2021";

**Tenuto conto** che l'articolazione e complessità degli obiettivi formativi a supporto delle attività strategiche dell'Istituto richiedono un arco temporale pluriennale per la pianificazione, progettazione e conseguente realizzazione dei relativi percorsi formativi;

**Preso atto** che il Piano di Formazione 2019-2021 è stato elaborato nel rispetto delle disposizioni per il contenimento della spesa pubblica, specificatamente per le spese per attività di formazione, di cui al D.L. 78/2010, art. 6, commi 13 e 21, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010;

**Tenuto conto** delle iniziative formative già attivate al fine di garantire la continuità formativa del personale dell'Istituto in attesa dell'approvazione del presente Piano di formazione;

**Preso atto** dell'avvenuto coinvolgimento partecipativo dell'Organismo paritetico per l'innovazione in merito al presente Piano di formazione;

**Vista** la relazione predisposta sull'argomento dalla Direzione Generale;

**Su** proposta del Direttore generale vicario

### **DETERMINA**

di adottare il Piano della Formazione 2019-2021 di cui al documento allegato, che costituisce parte integrante della presente determinazione.

Il predetto Piano sarà trasmesso al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza per la definitiva approvazione di competenza.

Prof. Pasquale Tridico

Documento firmato in originale



***PIANO DELLA FORMAZIONE  
2019 - 2021***

**DIREZIONE GENERALE  
Direzione centrale Risorse Umane**

---

## SOMMARIO

---

Premessa .....	pag. 3
1. Linee di sviluppo della formazione .....	pag. 4
2. Linee di pianificazione per il triennio 2019-2021 .....	pag. 7
3. Gli interventi .....	pag. 8
3.1 Formazione strategica .....	pag. 9
3.2 Formazione continua .....	pag. 23
4. Formazione in sinergia con le PPAA e altre Organizzazioni e per il personale del Contact Center Multimediale INPS .....	pag. 34
5. Formazione territoriale .....	pag. 35
6. Risorse finanziarie .....	pag. 36
7. Fonti di riferimento .....	Pag. 38

---

## PREMESSA

---

Con la Relazione programmatica 2019-2021, adottata con deliberazione n. 11 del 27 giugno 2018, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha stabilito le linee strategiche e di indirizzo dell'Istituto per il triennio 2019-2021, successivamente aggiornate con deliberazione n. 8 del 28 marzo 2019.

Nella Relazione il CIV auspica un forte investimento in risorse umane e funzionali, anche in relazione alla crescita importante dei compiti istituzionali avvenuta nel corso degli ultimi anni, e declina gli indirizzi strategici sintetizzandoli nell'obiettivo "Un INPS migliore per migliori prestazioni".

Le linee strategiche specificamente riguardano:

E - Equità: quale sistema di rispetto delle norme a garanzia dei diritti/doveri del lavoratore, del cittadino, del pensionato, dell'impresa e, conseguentemente, quale modello di organizzazione dell'Istituto capace di garantirli;

S - Solidarietà: intesa quale impegno etico-sociale che coinvolge l'Istituto nei confronti della collettività per l'erogazione di prestazioni a favore di soggetti che versano in condizioni di difficoltà o disagio;

T - Tutele: strumenti di salvaguardia, protezione e difesa di soggetti in situazioni di difficoltà, nonché di mantenimento e regolare godimento di posizioni giuridicamente rilevanti, che vedono il diretto coinvolgimento dell'INPS nella corretta e omogenea gestione degli ammortizzatori sociali, del conto assicurativo dei dipendenti pubblici e delle prestazioni pensionistiche pubbliche;

IM - Istituto migliore: direttrici cardine che concorrono congiuntamente ed in maniera coordinata al miglioramento dell'Istituto;

IC - Istituto che cambia: adeguamento della struttura e dell'attività dell'INPS per rispondere ai cambiamenti e alle trasformazioni sociali e culturali e alle politiche internazionali, europee e nazionali.

Nell'ambito delle suddette linee, il Presidente, con Determinazione n. 119 del 19 settembre 2018, ha individuato le "Linee guida gestionali per l'anno 2019" e le "Modalità attuative delle altre linee strategiche CIV non collegate ad obiettivi specifici di Ente".

Il Direttore generale ha quindi emanato la circolare n. 121 del 27/12/2018 con la quale ha dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2019, attivando i centri di responsabilità centrali e territoriali per la definizione dei piani di attività e di impiego delle risorse, che si concluderà con l'adozione del Piano della Performance 2019-2021.

A integrazione dei suindicati documenti di programmazione, è inoltre intervenuta la deliberazione CIV n. 16 del 6/11/2018 a fornire "Linee di indirizzo sul Piano triennale della formazione" e ad evidenziare la funzione rilevante della formazione quale raccordo tra i

differenti ambiti organizzativi dell'Istituto e supporto alle attività intese alla realizzazione degli obiettivi e compiti istituzionali.

Con riferimento a quanto sopra, la formazione risulta destinataria, per il triennio di riferimento, di due Progetti, uno relativo alla valutazione dell'efficacia e dell'impatto della formazione, l'altro all'adeguamento del Piano di formazione dell'Informatica, e di Attività Strategiche di realizzazione delle Linee CIV, nel prosieguo specificamente descritte all'interno della sezione "formazione strategica".

Concordemente con l'analisi degli obiettivi strategici assegnati alla formazione, è stata quindi avviata la consueta fase di rilevazione dei fabbisogni formativi presso le Strutture centrali, con attenzione al raccordo tra scelte strategiche istituzionali e istanze operative cui finalizzare la formazione, a ad ogni elemento conoscitivo – mappatura dei processi operativi istituzionali ed eventuali criticità collegate – utile alle analisi e alla predisposizione di adeguati programmi di "formazione continua" atti a garantire l'efficace presidio di tutti gli ambiti di attività istituzionali.

In relazione a quanto sopra, con il presente documento viene, quindi, definito il Piano della Formazione per il triennio 2019-2021, elaborato in conformità con le linee e gli indirizzi strategici declinati dal CIV e con le linee gestionali, assicurando anche la continuità con la pianificazione della formazione 2018-2020.

---

## 1. LINEE DI SVILUPPO DELLA FORMAZIONE

---

In collegamento con gli indirizzi strategici, e parallelamente alle consuete attività di pianificazione formativa che ne derivano, la funzione formazione dell'Istituto è impegnata in attività progettuali intese ad una complessiva riconfigurazione e reingegnerizzazione dei processi e delle modalità di programmazione, erogazione, fruizione e valutazione della formazione stessa.

A partire dalla basilare necessità di adeguare le attuali possibilità gestionali e di governo della formazione all'ampio numero di personale cui è destinata, risulta imprescindibile assicurare un miglioramento dell'efficacia ed efficienza di tutti i processi implicati, con particolare riguardo all'ampliamento delle modalità di erogazione dei contenuti formativi, nonché alla urgenza di avviare validi e continui feedback valutativi a riscontro della formazione erogata, con il fine di supportare la realizzazione di politiche formative di lungo periodo e più ampio respiro.

Sono di seguito illustrate le due principali direttrici di sviluppo in tal senso:

- *Il Portale della formazione: piattaforma integrata per la gestione della formazione, il digital learning, il knowledge sharing e la valutazione d'impatto*

Di concerto con i necessari investimenti tecnologici previsti nell'ambito della più ampia strategia per la diffusione e lo sviluppo di una appropriata cultura digitale, e in virtù delle innovazioni digitali allo stato ampiamente disponibili, appare prioritaria, per la



efficacia propria della formazione istituzionale, l'implementazione di una piattaforma integrata di gestione e valutazione della formazione, che si accompagni altresì ad una revisione dei processi organizzativi interessati.

Le linee di un tale sistema, denominato Portale integrato della formazione - di cui *digital learning, knowledge sharing* e valutazione d'impatto costituiscono aspetti di forte rilievo innovativo - sono state analizzate, e progettate, quale insieme combinato di attori, livelli organizzativi, flussi e ambienti, in grado di corrispondere a strutturali esigenze di informazione, formazione e certificazione.

In tal senso, e come già derivante da precedenti obiettivi strategici, risulta necessario dar luogo tempestivamente a un sistema informatizzato di *knowledge management* per la conservazione e tesaurizzazione dei saperi, ovvero procedere alla realizzazione di un sistema di aggiornamento e manutenzione a regime di contenuti informativi in relazione alla mappatura dei processi e all'individuazione dei centri di responsabilità dell'Istituto. Di fatto un tale sistema per la mappatura, la sistematizzazione, la conservazione, l'aggiornamento e la condivisione del complessivo patrimonio di *know how* dell'Istituto, converge sull'obiettivo di una complessiva funzione formativa di *knowledge sharing* progettata come funzione interna al Portale della formazione, venendovi a configurare uno specifico ambiente di informazione/formazione *on demand* in grado di assicurare, a richiesta, l'immediata accessibilità a unità di contenuti, costantemente certificati e aggiornati, in risposta ai bisogni di informazione occorrenti nell'immediatezza dei processi lavorativi.

I medesimi contenuti, per altro verso, si presterebbero ad essere composti in unità formative, moduli e pluralità di percorsi distribuibili on line, mediante uno specifico ambiente di *digital learning*, integrato nella medesima piattaforma e funzionale alla erogazione di formazione a distanza, ad elevata autonomia di apprendimento.

I due ambienti di *knowledge sharing* e di *digital learning* così integrati, oltre a consentire da un lato l'accesso immediato e flessibile alle informazioni e conoscenze istituzionali a tutti i livelli, ne garantirebbero altresì la loro utilizzazione in relazione ai bisogni individuali e alle esigenze organizzative di formazione, assicurando per questa via il più efficace supporto alla realizzazione di una formazione continua coerente con i bisogni strategici, la realizzazione di esigenze organizzative complesse e con la promozione tra il personale di comportamenti *sharing and digital oriented*, come anche richiesti dai processi di trasformazione digitale in atto.

\* *Valutazione dell'efficacia e dell'impatto della formazione*

A soddisfazione di uno specifico intervento strategico già richiesto dal precedente piano di performance, è stata specificamente realizzata l'analisi progettuale per la rilevazione/valutazione dell'impatto dell'attività formativa e la creazione di un sistema di misurazione dell'efficacia della formazione, che possa da ultimo concorrere, relativamente all'efficacia dei servizi erogati dall'Istituto, anche alla valutazione del grado di soddisfacimento dell'utenza.

Gli strumenti e le pratiche valutative ideate al riguardo dovranno necessariamente configurarsi, nella loro prossima implementazione, quali aspetti e ambienti del sopra descritto sistema di gestione integrata e piattaforma informatizzata della formazione.

In un'ottica di accrescimento dell'efficacia dell'attività formativa finalizzata a migliorare le performance del sistema di erogazione dei servizi ai cittadini e alle imprese, l'Istituto dovrà dotarsi di un metodo di governo strutturato delle attività formative. In particolare, avendo a riferimento l'analisi dei cambiamenti in corso e di quelli pianificati il nuovo modello formativo dovrà tendere a:

- Introdurre un ciclo permanente della formazione con l'obiettivo di fronteggiare e colmare la distanza tra il come dovrebbe essere e la situazione reale di partenza al momento dato. In altre parole, partendo dagli obiettivi strategici e gestionali, dovranno essere analiticamente individuate le conoscenze, le capacità, le skills del personale richieste per la realizzazione degli obiettivi stessi attraverso un assessment delle competenze del personale. Si tratta di aggiornare ed adeguare il modello professionale dell'Istituto. Confrontando i fabbisogni teorici individuati con le capacità e competenze esistenti sarà individuato il GAP formativo che dovrà essere colmato attraverso i nuovi interventi formativi. Questo sistema dinamico sarà determinante per affrontare le costanti innovazioni tecnologiche, normative e di processo.
- Adottare un nuovo sistema di valutazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite attraverso la formazione. Il sistema deve poter misurare in modo continuo l'efficacia dell'attività formativa in relazione agli obiettivi stabiliti.
- Prevedere, sia per le Direzioni centrali che per le Direzioni regionali e i Coordinamenti metropolitani, una figura professionale specifica, che sovrintenda al buon funzionamento del ciclo della formazione e ne verifichi l'efficacia. In particolare, tale figura professionale avrà il compito di agevolare il processo di valutazione dell'apprendimento, l'analisi dei risultati, l'impatto della formazione sulla qualità del servizio e la soddisfazione degli utenti. Tale figura garantirà il sistema di certificazione delle competenze.
- Progettare un sistema di coordinamento trasversale di tutte le attività formative e di ricerca svolte all'interno dell'Istituto, al fine di evitare duplicazioni di attività o sovrapposizioni di interventi e di conseguire economie di gestione. Tale coordinamento sarà realizzato con l'istituzione di una "Scuola nazionale del Welfare". La Scuola contribuirà al potenziamento e miglioramento della formazione continua del personale interno INPS e offrirà, altresì, interventi formativi agli iscritti alle gestioni pubbliche (Gestione Unitaria Prestazioni Creditizie e Sociali, Gestione Assistenza Magistrale, Gestione Ipost) e ai partner e intermediari istituzionali. La Scuola potrebbe infine sostenere l'attività di ricerca nelle materie della previdenza, assistenza, sicurezza sociale, mercato del lavoro, sistemi di welfare, risorse umane e organizzazione. A tal fine la "Scuola" potrà promuovere iniziative di collaborazione con Istituti Universitari, nonché partecipare a progetti di ricerca internazionali e nazionali finalizzati all'approfondimento delle tematiche inerenti al Welfare, all'assistenza e previdenza sociale.

Delineata la cornice dello sviluppo del nuovo modello di formazione sarà necessario potenziare le tecnologie informatiche per la gestione delle attività attraverso una apposita piattaforma informatica in grado di assicurare in modo integrato:

#### ASSESSMENT DELLE COMPETENZE

Per la gestione dei questionari volti alla valutazione delle conoscenze e competenze dei funzionari dell'Istituto.

#### RACCOLTA DELLE ESIGENZE FORMATIVE

Per l'analisi, la raccolta e la gestione dei fabbisogni formativi.

#### E-LEARNING

Per supportare i processi di formazione, trasmissione e condivisione delle competenze in modalità digitale.

---

## 2. LINEE DI PIANIFICAZIONE PER IL TRIENNIO 2019-2021

---

Gli aspetti generali prioritariamente rilevanti nell'assicurare un'adeguata pianificazione e programmazione della formazione istituzionale, anche tenuto conto delle indicazioni offerte dal CIV, risultano essere:

- la predisposizione e assunzione organizzativa di una mappatura dei processi istituzionali per l'adeguata rappresentazione di fabbisogni e priorità formative, anche in vista del processo di rotazione del personale, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa dell'Istituto;
- l'analisi quantitativa e qualitativa dei risultati delle attività formative già svolte, in relazione alla mappatura dei processi, al fine di individuare nuovi fabbisogni e di orientare le scelte conseguenti;
- il potenziamento del raccordo tra indirizzi strategici istituzionali e istanze operative espresse cui finalizzare la formazione;
- la pianificazione di una "formazione continua" del personale, anche intesa ad evitare perdita di know how nell'erogazione dei servizi sul territorio nazionale;
- il ricorso a modalità formative utili a garantire la realizzazione degli obiettivi di apprendimento organizzativi, ovvero la più ampia efficacia dell'impatto formativo sui processi istituzionali di produzione dei servizi, in correlazione con l'ottimale gestione della spesa e con la razionalizzazione dei costi propri e accessori;
- lo svolgimento degli interventi formativi, ove possibile, da parte di personale dipendente individuabile quale esperto di materia per esperienza consolidata e competenze attestate; in questo ambito trova luogo anche la formazione on the job, che struttura specificamente sul territorio tutte le attività di affiancamento e trasmissione di competenze sul luogo di lavoro;
- l'acquisizione all'esterno di servizi formativi per iniziative di alta specializzazione e per la formazione su competenze non ancora detenute all'interno dell'Istituto.

All'esito delle analisi condotte sono state individuate le seguenti linee di pianificazione.

- *Formazione strategica*

E' intesa a strutturare e rappresentare organicamente l'insieme degli interventi formativi volti alla realizzazione dei Progetti e delle Attività Strategiche di diretta responsabilità della formazione, oltre che di altri interventi individuati e pianificati comunque a supporto degli obiettivi di performance dell'Istituto.

Consente, pertanto, di corrispondere alle indicazioni in merito al potenziamento del raccordo tra indirizzi strategici e obiettivi formativi e alla possibilità di condurre specifiche valutazioni circa l'incidenza delle attività formative sulla performance e l'efficacia dei servizi.

- *Formazione continua*

Struttura e rappresenta organicamente l'insieme degli interventi formativi volti a favorire la crescita e l'aggiornamento professionale del personale e a garantire la costante efficacia nell'erogazione dei servizi su tutto il territorio nazionale, anche in relazione a innovazioni di carattere normativo-procedurale o a situazioni operative di

---

### 3. GLI INTERVENTI

---

criticità, nonché all'attuale significativo esodo di dipendenti per raggiungimento dei limiti di età.

Per entrambe le linee di pianificazione sopra descritte, gli interventi formativi programmati riferiscono al livello nazionale e sono intesi ad assicurare la massima diffusione ed omogeneità di conoscenze e competenze relativamente agli argomenti oggetto di formazione.

A tal fine i detti interventi, come di seguito rappresentati, si realizzano fondamentalmente per il tramite delle seguenti modalità:

- videoconferenza, in grado di raggiungere il maggior numero di partecipanti simultaneamente su tutto il territorio nazionale;
- attività d'aula di iniziativa centrale, da intendersi quale intervento formativo destinato a referenti territoriali che, di volta in volta individuati per specifica materia, costituiscono i nodi di più ampie reti o comunità di pratica nazionali; a questi referenti, convocati in ragione di uno o più per Direzione regionale/Coordinamento metropolitano, spetta il compito di diffondere agli altri nodi della rete territoriale di pertinenza, mediante successivi interventi formativi, i medesimi contenuti della formazione ricevuta;
- digital learning, ove disponibile, per la diffusione uniforme di contenuti a tutto il personale.

Per la corrente lettura delle tabelle sinottiche in cui gli interventi formativi nazionali sono stati rappresentati, si forniscono le seguenti indicazioni:

- la *committenza* dà indicazione della struttura che in relazione all'analisi dei fabbisogni formativi richiede la pianificazione dell'intervento formativo;
- la *tipologia* distingue tra formazione *interna* ed *esterna*, a seconda che per l'erogazione dei contenuti oggetto dell'intervento formativo si ricorra, rispettivamente, a personale dipendente o all'acquisizione all'esterno del servizio formativo;
- la *modalità* declina l'erogazione della formazione in: *aula*, *VDC* (videoconferenza), *autoapprendimento*, ossia mediante fruizione individuale di contenuti formativi all'uopo predisposti, *action learning*, ossia azione formativa che si struttura nel contesto organizzativo e di lavoro, *digital learning*, ossia su piattaforma on line, *webinar* ossia partecipazione sincrona on line a sessioni informative/formative, genericamente *blended* a indicare una commistione di differenti modalità (la modalità *on the job*, pur non essendo mai riportata in corrispondenza degli interventi formativi di seguito pianificati, costituisce comunque una ulteriore modalità di formazione che innerva ogni processo di affiancamento e trasmissione di competenze tra colleghi nei quotidiani contesti lavorativi);
- le *unità* riportano il numero previsto di destinatari dell'intervento formativo;
- i *destinatari* individuano, in termini di *funzionari, dirigenti, responsabili di p.o., profili specialistici, personale di altre PP.AA., intermediari*, la popolazione cui l'intervento è rivolto;
- le *giornate a edizione* e i *tempi* danno indicazioni, rispettivamente, della durata minima, commisurata ad una edizione, prevista per l'intervento formativo e del periodo, nell'ambito del triennio di pianificazione, in cui è prevista la realizzazione dell'intervento.

### 3.1 FORMAZIONE STRATEGICA

Le attività formative indicate di seguito, oltre a configurarsi quali interventi di iniziativa strategica centrale, costituiscono linee di indirizzo per una formazione che dovrà ulteriormente articolarsi nella pianificazione e realizzazione di attività specifiche sul territorio.

Segue l'illustrazione delle attività formative strategiche di iniziativa centrale per il triennio con l'indicazione, ove presente, della Direzione centrale committente.

*3.1.a - Formazione del personale finalizzata ad allineare i tempi di definizione dei ricorsi alle disposizioni di legge ed alle esigenze di tutela dei diritti dell'utenza*

La relazione programmatica CIV per gli anni 2019-2021 indica tra gli obiettivi strategici per il 2019 quello di una drastica riduzione del contenzioso. In coerenza con ciò, e con la corrispondente attività strategica assegnata alla formazione, sono stati individuati, in raccordo con le Direzioni centrali interessate – Direzione centrale Entrate e recupero crediti, Direzione centrale Pensioni, Direzione centrale Ammortizzatori sociali, Direzione centrale Sostegno alla non autosufficienza Invalidità civile e altre prestazioni, Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi – i seguenti interventi a supporto del miglioramento della gestione del contenzioso.

Le attività formative pianificate intendono complessivamente potenziare le competenze inerenti l'esercizio dell'autotutela, i profili normativi e le novità procedurali per la corretta gestione dei ricorsi, la puntuale e omogenea attuazione sul territorio delle disposizioni amministrative dell'Istituto e il miglioramento delle prassi lavorative per una rapida e corretta definizione delle controversie e conseguente deflazione del *contenzioso* amministrativo e giudiziario.

Come già sopra rappresentato, e come da intendersi definito per tutto il prosieguo del presente piano, a garanzia della massima omogeneità e diffusione dei contenuti, la formazione d'aula di seguito rappresentata è rivolta a referenti del territorio che, dopo aver partecipato alla specifica iniziativa centrale, avranno cura di formare attraverso interventi formativi a cascata di carattere locale tutti gli operatori addetti.

In alcuni casi la formazione d'aula centrale viene preceduta da un'attività formativa in videoconferenza rivolta a tutti gli operatori coinvolti.

<i>Ricorsi e contenzioso</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Contenzioso amministrativo in materia di entrate: autotutela, collegamenti tra DicaWeb e AutotutelaWeb	DC Entrate	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Contenzioso amministrativo in materia di entrate: casistica, novità procedurali, fase istruttoria e giacenze	DC Entrate	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2020 2021
Contenzioso amministrativo in materia pensionistica. Procedura Dica	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019 2020
Contenzioso amministrativo in materia pensionistica. L'istruttoria dei ricorsi nella gestione pubblica e privata	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Prevenzione e deflazione del contenzioso amministrativo in materia di Ammortizzatori sociali - CIGO. La nuova procedura CIGO	DC SNAICAP	Interna	VDC	500	Funzionari	8	2019
			Aula	23	Funzionari	2	
Contenzioso Invalidità civile. Attività Peritale sui ricorsi per ATPO	DC SNAICAP	Interna	VDC	343	Medici Funzionari	1	2019
			Aula	46	Medici Funzionari	2	2019
Contenzioso Invalidità civile. L. 104/92 art.3, giurisprudenza Cassazione, liquidazione da condanna alle spese legali e nuova procedura Respel	DC SNAICAP	Interna	VDC	300	Funzionari	1	2019
			Aula	23	Funzionari	2	2019

Risulta altresì da definire, all'esito di un previsto specifico accordo tecnico a cura di Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi informativi - e a soddisfazione dei fabbisogni espressi in correlazione con gli obiettivi di miglioramento della gestione del contenzioso per il miglioramento del servizio all'utenza, e dell'obiettivo di miglioramento della gestione del contenzioso in materia di INCIV - una formazione a vantaggio dei cosiddetti Intermediari nell'erogazione dei servizi dell'Istituto.

*3.1.b - Programma di formazione/informazione dei lavoratori dell'Istituto e degli intermediari Istituzionali al fine di rafforzarne le competenze di fronte ad una maggiore personalizzazione e soggettività dei percorsi prepensionistici*

In corrispondenza con l'obiettivo CIV per il miglioramento della qualità dei servizi, gli interventi formativi mirano da un lato al rafforzamento delle competenze specialistiche in materia previdenziale, dall'altro allo sviluppo di competenze relazionali e comunicative dei lavoratori a contatto con l'utenza.

Per le competenze specialistiche sono stati pianificati, in accordo con Direzione centrale Entrate e recupero crediti e Direzione centrale Pensioni, interventi formativi in tema di posizione assicurativa, sistemazione del conto individuale, prestazioni di riscatto, ricongiunzione e computo, correlati peraltro anche alla nuova forma di prestazione pensionistica "Pensione quota 100".

Altresì, in considerazione e a supporto della sperimentazione del nuovo modello di distribuzione dei servizi in funzione utente-centrica, come configurato dal reassessment organizzativo orizzontale di cui alla determinazione presidenziale n. 171 del 19/12/2018, è stato pianificato - d'intesa con la Direzione Servizi agli Utenti - un intervento formativo per sedi pilota, da individuarsi all'esito del piano di sviluppo sperimentale del nuovo modello di servizi, focalizzato sull'accostamento di competenze tecniche complementari per segmenti di utenza, sull'accoglienza e presa in carico dell'utente, sulla configurazione del nucleo base di servizi standard e sui comportamenti organizzativi funzionali alla gestione integrata della posizione individuale e aziendale.

Risulta da definire, all'esito di specifici accordi, una formazione a vantaggio dei cosiddetti Intermediari nell'erogazione dei servizi dell'Istituto. Per le competenze relazionali e comunicative dei lavoratori a contatto con l'utenza è prevista la realizzazione di attività intese a rafforzare l'esercizio consapevole delle stesse.

<i>Competenze operatori a contatto con l'utenza percorsi prepensionistici</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Dalla sistemazione del conto individuale alla liquidazione della prestazione pensionistica-corso base	DC Pensioni	Interna	VDC	800	Funzionari	1	2019
			Aula	140	Funzionari	3	

Dalla sistemazione del conto individuale alla liquidazione della prestazione pensionistica - corso avanzato	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Le nuove regole per i riscatti	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Sistema Unicarpe	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019 2020
Posizione ass.va Gest. pubblica - Contribuzione figurativa per cariche elettive e sindacali, contrib. aggiuntiva sindacale e a prosecuzione volontaria	DC Entrate	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Sperimentazione del nuovo modello di distribuzione dei servizi ex det. pres. 171/2018	Direzione Servizi Utenti	Interna	Aula Action learning	Da definire	Funzionari Sedi pilota	4	2019 2020
Le criticità nelle dinamiche relazionali con l'utente	DC Risorse Umane	Interna	Aula	130	Funzionari	2	2018 2019

*3.1.c - Formazione continua del personale finalizzata alla condivisione delle competenze in materia pensionistica delle differenti gestioni anche al fine di fornire una migliore consulenza agli utenti*

In considerazione del fatto che la formazione continua in materia pensionistica è stata specificamente individuata quale Attività Strategica per la formazione, gli interventi attinenti le attività presidiate dalla Direzione centrale Pensioni trovano qui evidenza per la quasi totalità.

Detti interventi, pianificati in accordo con la medesima Direzione, recepiscono le novità introdotte con la legge di bilancio 2019 e con il decreto legge n. 4/2019 e successiva legge di conversione, e si correlano altresì agli obiettivi relativi alla riduzione del numero di posizioni assicurative incomplete dei dipendenti pubblici e alla contrazione dei tempi di liquidazione per le pensioni pubbliche.

Di seguito si illustrano le iniziative nazionali previste nell'arco temporale 2019-2020.

<i>Competenze in materia pensionistica delle differenti gestioni</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Pensione quota 100 e altre novità normative introdotte dal d.l. 4/2019.	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Gestione delle domande quota 100 e servizi consulenziali collegati alle	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019



novità introdotte dal d.l. 4/2019							
Novità normative e procedurali correlate alla legge di conversione del d.l. 4/2019	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Novità normative e procedurali correlate alla legge di Bilancio per il 2019	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Corso tecnico operativo per le pensioni gestione sport e spettacolo ai sensi del d.l. 4/2019	DC Pensioni	Interna	Aula	7	Funzionari	2	2019
Le pensioni in regime comunitario - Sistema EESSI. Completamento percorso formativo	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019
Recupero indebiti. Profili normativi e novità procedurali	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019 2020
Recupero crediti a favore di soggetti terzi. Profili normativi e novità procedurali	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019 2020
Corso base in materia di TFS/TFR	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	4	2019
						4	2020
Reingegnerizzazione flusso informatico procedura TFR dipendenti pubblici e Previdenza complementare	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2020
			Aula	23	Funzionari	2	
Circolare 10/2019 e Fondi di solidarietà: cumulo, trattenute, maggiorazioni, calcolo degli assegni straordinari, prestazioni di accompagnamento alla pensione	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Portale prestazioni atipiche e pagamenti (provvisa, ratei, costi di gestione, conguagli)	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2020
Posizione assicurativa Gestione pubblica - La contribuzione figurativa, aggiuntiva e a prosecuzione volontaria per cariche elettive e sindacali	DC Entrate	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Fiscalità internazionale e convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni alle pensioni	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Analisi del data base reddituale	DC Pensioni	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019

Costituzione Rendita vitalizia	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
			Aula	23	Funzionari	1	
Corso tecnico operativo per l'emissione delle cedole non pagate	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019

E' stato, inoltre, definito un piano straordinario di formazione in materia pensionistica. Nell'ambito di tale piano e' previsto uno specifico percorso di formazione di livello avanzato per la consulenza pensionistica, con l'obiettivo di consolidare le professionalità e specializzazioni fortemente compromesse a causa del depauperamento delle risorse più esperte ora in pensione e della conseguente rotazione dei funzionari nei vari reparti delle Sedi territoriali, nonché per favorire l'integrazione tecnica effettiva di tutto il personale coinvolto nella consulenza pensionistica afferente alle diverse gestioni previdenziali.

In tal senso, questa iniziativa non si presenta come un programma vincolante nelle sue parti con rigido ordine temporale dei singoli moduli, ma piuttosto come un'offerta formativa a catalogo, messa a disposizione dei Direttori regionali e metropolitani che potranno chiedere l'attivazione di singoli specifici interventi di approfondimento in ragione delle esigenze espresse dalle sedi e dalle necessità organizzative e di produzione specifiche del loro ambito territoriale.

In questa ottica, è prevista l'attivazione di corsi a catalogo di approfondimento specialistico, della durata indicativa di due giorni ciascuno, che riguardano le seguenti materie.

- *La gestione del conto assicurativo*
- *Istruttoria e calcolo della pensione*
- *Ordinamenti pensionistici diversi dal regime generale (AGO)*
- *Gli istituti di accompagnamento alla pensione*
- *Riscatti e ricingiunzioni*
- *Consulenza fiscale su pensioni*
- *Le prestazioni collegate al reddito*
- *Le trattenute su pensione: recupero indebiti*
- *Le trattenute su pensione: pignoramento- Assegni alimentari e di mantenimento- Cessione del quinto*
- *Il contenzioso amministrativo*
- *La gestione del TFR e TFS*

### *3.1.d – Piano straordinario di formazione del personale neoassunto per lo svolgimento delle attività istituzionali*

Per lo sviluppo delle competenze di base e specifiche relative ai profili professionali del personale di Area C di nuova assunzione sono stati definiti dalla Direzione centrale Risorse Umane appositi percorsi formativi già con il Piano della Formazione 2018-2020.

Il piano formativo per il personale assunto in data 3 dicembre 2018 con profilo Analista di processo - consulente professionale è stato avviato nell'anno 2018 ed è in corso di realizzazione.

La pianificazione dei fabbisogni di personale per gli anni 2019-2020 prevede nuove assunzioni allo stato stimate in oltre 4.000 unità, di cui parte già autorizzate e parte in corso di autorizzazione.

Di seguito si riportano il percorso formativo pianificato per il personale assunto con profilo *analista di processo-consulente professionale* e quello relativo al profilo *consulente di protezione sociale*.

Entrambi i percorsi si caratterizzano per modularità e flessibilità, anche tra sessioni formative e attività lavorativa, tali da offrire il supporto più adeguato alle specifiche esigenze delle Strutture di assegnazione dei neoassunti.

I percorsi vengono completati da iniziative specifiche collegate a innovazioni normative e procedurali.

In particolare, tenuto conto delle rilevanti novità in materia di previdenza ed assistenza intervenute con il decreto legge 4/2019, il personale con profilo *analista di processo* risulta destinatario delle iniziative formative "Reddito di cittadinanza" e "Dalla sistemazione del conto individuale alla liquidazione della pensione" correlata alla nuova forma pensionistica "Pensione quota 100".

Tutti i neo assunti sono inoltre destinatari della formazione obbligatoria in materia di Anticorruzione e Trasparenza, GDPR -nuovo regolamento europeo sulla protezione dei dati personali, e Sicurezza sul posto di lavoro.

<i>Neoassunti Analista di processo – Consulente professionale</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Fase seminariale: incontri con gli Organi di vertice e con i Direttori Centrali	Interna	Aula	231	Neoassunti	5	2018 2019
Fase di orientamento: incontri formativi nella sede territoriale di assegnazione	Interna	Aula	231	Neoassunti	3	2018 2019
Fase laboratoriale: per la conoscenza e l'apprendimento dell'operatività sulle Aree tematiche afferenti l'ambito di assegnazione	Interna	Aula	231	Neoassunti	26	2019
Fase di follow up: per la sistematizzazione delle conoscenze e l'integrazione di competenze relazionali e comportamentali	Interna Esterna	Aula	231	Neoassunti	6	2019
Formazione obbligatoria in materia di Anticorruzione e Trasparenza	Interna	Autoapp. to	231	Neoassunti	1 ora	2019
Formazione obbligatoria in materia di GDPR regolamento generale sulla protezione dei dati (UE 216/679) - privacy	Esterna	Digital learning	231	Neoassunti	4 ore	2020

Formazione obbligatoria Salute e sicurezza per lavoratori – base e avanzata	Interna	Digital learning e Aula	231	Neoassunti	8 ore	2019
---	---------	-------------------------	-----	------------	-------	------

<i>Neoassunti Consulente della protezione sociale</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Convegno di accoglienza	Interna	Aula/VDC	3.507	Neoassunti	3 ore	2019 2020
Incontri di presentazione delle funzioni aziendali	Interna	Aula/VDC	3.507	Neoassunti	2,5	2019 2020
Itinerario conoscitivo dei processi istituzionali	Interna	Stages/Incontri	3.507	Neoassunti	2	2019 2020
Frontal teaching tematico	Interna	Aula	3.507	Neoassunti	5	2019 2020
Formazione on the job	Interna	On the job	3.507	Neoassunti	15	2019 2020
Apprendimento organizzativo: job rotation, training in affiancamento	Interna	Lifelong learning	3.507	Neoassunti	Formazione permanente	2019 2020
Formazione sulle competenze trasversali e relazionali	Interna	Aula	3.507	Neoassunti	4	2019 2020
Formazione obbligatoria	Interna/ Esterna	Aula/ Digital learning	3.507	Neoassunti	13 ore	2019 2020
Follow up motivazionale di verifica dell'efficacia della formazione e di sistematizzazione delle esperienze e conoscenze apprese	Interna/ Esterna	Aula/VD C	3.507	Neoassunti	6	2019 2020

Nell'ambito dei follow-up previsti per i neo assunti consulenti della protezione sociale, è previsto nell'arco temporale settembre – dicembre 2019, un intervento motivazionale focalizzato sui bisogni di "riconoscimento-accettazione" e di "senso di appartenenza", secondo il modello gerarchico della "Scala dei Bisogni" di Maslow. Tali esigenze di norma emergono nel momento in cui un individuo entra a far parte di un'organizzazione, assumendo lo status di "dipendente". Solidarietà e coesione sociale rappresentano strumenti indispensabili per raggiungere livelli di benessere e di performance adeguati ai livelli prestazionali richiesti oggi all'Inps in funzione della sua mission di baluardo sociale e della sua complessità. Pertanto l'obiettivo è di contribuire a facilitare il coinvolgimento e l'appartenenza dei neo assunti all'Istituto.

L'intervento, prevede l'utilizzo della metodologia esperienziale del World Cafè, è articolato su una giornata, sarà orientato a dare significato e rilevanza al contributo personale, a individuare una direzione condivisa, a sintonizzare i valori comuni allineandoli alla mission istituzionale, ad alimentare la fiducia nell'organizzazione e a comprovare l'equità nella gestione delle risorse. E' prevista anche un'attività di follow up, a distanza di 4/5 mesi,

finalizzata a consolidare i risultati attesi nel corso della formazione e a promuovere la rielaborazione volta all'inserimento.

Inoltre, tenuto conto del rafforzamento della centralità dell'utente all'interno del disegno strategico e organizzativo dell'Istituto, si rende necessario garantire un elevato livello di professionalità da parte del personale neo assunto nell'attività di produzione e consulenza in materia pensionistica per rafforzare il ruolo trainante dell'Ente nel processo di cambiamento e miglioramento costantemente ribadito dal CIV nei documenti programmatici.

A tal fine, il personale neo assunto, assegnato all'ambito delle prestazioni pensionistiche, circa 1000 unità, sarà interessato nell'arco temporale 2019-2020 da un percorso straordinario di formazione curato a livello centrale "Corso di consulenza pensionistica livello base", articolato in 2 iniziative formative distinte, come di seguito descritte.

Il corso, che fa seguito al percorso di formazione iniziale per l'acquisizione delle prime nozioni sui diversi istituti pensionistici, intende consentire ai neo assunti di acquisire strumenti tecnici di base necessari allo svolgimento dell'attività consulenziale. L'obiettivo è quello di approfondire e uniformare il livello di conoscenza acquisito nelle diverse regioni, garantendo, attraverso un percorso di graduale e progressivo approfondimento, il conseguimento di competenze specifiche trasversali atte a indirizzare il lavoro dei colleghi verso le prime consulenze previdenziali con l'esame di prime valutazioni comparative sia nelle valorizzazioni del conto assicurativo, sia nella comparazione tra istituti pensionistici alternativi, con particolare riferimento alle tecniche di conduzione delle istruttorie amministrative, alla consultazione di BD e all'utilizzo dei gestionali, al fine di ottenere una prima impostazione formativa omogenea e coerente su tutto il territorio nazionale.

In tal senso, il programma del corso di consulenza di livello base è orientato a fornire una formazione integrata e completa che attraverserà la gestione del conto, la verifica del diritto, il calcolo della misura, la gestione del flusso istruttorio delle pensioni, mediante la ripresa e l'approfondimento di alcuni fondamentali istituti normativi, l'utilizzo delle banche dati di supporto, la gestione integrata delle procedure di verifica, certificazione, calcolo e liquidazione, nonché la gestione dei processi e delle attività postliquidazione.

In questo Corso, saranno quindi attivati due moduli, strettamente collegati ed entrambi obbligatori per i funzionari coinvolti, con scansioni temporali distinte:

- Modulo "consulenza ai lavoratori" (prioritariamente settembre 2019 – gennaio 2020);
- Modulo "consulenza ai pensionati" (prioritariamente febbraio - maggio 2020).

**A. Modulo "consulenza ai lavoratori".**

Il percorso è articolato in massimo 5 giornate di formazione, con modalità blended, sulle seguenti tematiche:

- Il conto assicurativo.
- Il diritto alla pensione.
- La misura della pensione.
- Il flusso di lavorazione della domanda di pensione.

#### **B. Modulo "consulenza ai pensionati"**

Il percorso è articolato in massimo 2 giornate di formazione, con modalità blended, sui seguenti argomenti:

- L'importo della pensione in pagamento.
- Le trattenute sulla pensione.

#### *3.1.e - Piano straordinario di formazione diretto a rafforzare le competenze trasversali del personale*

Nell'ambito della formazione tesa all'accrescimento per tutto il personale, ad ogni livello, di competenze cosiddette trasversali, sono stati individuati gli interventi formativi sotto riportati, di diretta regia centrale.

In tema di modello di servizio è stato pianificato un intervento formativo per la piena condivisione e diffusione tra tutto il personale delle rilevanti innovazioni in tema di servizio utente-centrico e di reassessment organizzativo orizzontale per competenze complementari di cui alla determinazione presidenziale n.171 del 19/12/2018.

D'intesa con la Direzione Servizi agli Utenti è stato pianificato un intervento formativo da individuarsi all'esito della riorganizzazione dei servizi al Front end, da rivolgere al personale addetto all'informazione di primo livello, affinché lo stesso possa sviluppare spiccate capacità relazionali-comportamentali. Tale intervento formativo, in modalità d'aula sarà realizzato con metodologia tipo esperienziale e social impact, con il duplice obiettivo di fornire gli strumenti necessari ("cassetta degli attrezzi") utili a gestire le relazioni con l'utenza per comprenderne i bisogni e – al contempo – a preservare il benessere lavorativo ed organizzativo.

In materia di cultura digitale, in coerenza con le linee AGID riguardo alle competenze digitali di base e in continuità con il precedente piano di formazione, è previsto nel triennio un piano di sviluppo nei confronti di tutto il personale; preliminarmente è prevista per l'anno 2019 l'adesione alla fase sperimentale di autorilevazione e assessment delle competenze digitali nell'ambito del progetto Syllabus, curato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha l'obiettivo di definire le competenze digitali del pubblico dipendente. La sperimentazione, che coinvolge alcune amministrazioni di grandi dimensioni tra cui INPS, realizza il lancio di una piattaforma *web based* per l'autoverifica delle conoscenze e capacità richieste ad un dipendente pubblico per operare in una PA sempre più digitale e, quindi, consente l'indirizzamento verso percorsi formativi personalizzati. Conclusa la fase sperimentale, l'acquisizione di specifici servizi formativi sarà funzionale alla colmatatura dei gap individuati e consentirà lo sviluppo di un piano formativo nei confronti di tutto il personale.

In materia di formazione linguistica di lingua inglese è prevista l'acquisizione di un servizio formativo rivolto a tutto il personale in modalità *digital learning*.

Il progetto formativo si propone di sviluppare e rafforzare le competenze linguistiche del personale, in particolare per quanto riguarda la lettura di documenti istituzionali, la predisposizione di atti, la stesura di progetti in ambito comunitario, la gestione di partnership con soggetti pubblici e privati stranieri o comunque la capacità di comunicare agevolmente in vari contesti nazionali ed internazionali, la redazione e presentazione di documenti, le interlocuzioni con utenza straniera.

Il percorso in *digital learning*, erogato attraverso specifica piattaforma informatica disponibile per 18 mesi, è articolato su 5 livelli di apprendimento.

Al percorso comune si aggiungeranno lezioni individuali (n. 10 della durata di 30 minuti ciascuna) destinate ad un numero ristretto di partecipanti (circa 750 unità) per il quale l'utilizzo corrente della lingua inglese caratterizza lo svolgimento della propria attività lavorativa.

L'attività didattica sarà preceduta da una fase propedeutica di assessment – mediante somministrazione di un apposito test di ingresso on line – per la valutazione del livello linguistico di partenza di ciascun partecipante. Ciò al fine di inserire ognuno nel livello di apprendimento più idoneo rispetto alle competenze linguistiche da sviluppare.

<i>Competenze trasversali</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Nuovo modello di distribuzione dei servizi e delle attività produttive in funzione utente-centrica ex det. pres. n.171/2018	Direzione Servizi Utenti	Interna	VDC	28.000 ca	Tutto il personale	Da definire	2019 2021
Aspetti relazionali e comunicativi per il personale adibito alle informazioni di primo livello	DC Risorse Umane	Interna Esterna	Aula	80	Funzionari	1,5	2019 2020
Cultura digitale	DC Risorse Umane	Esterna	Webinar Digital learning	28.000 ca	Tutto il personale	Da definire	2019 2021
Formazione linguistica di lingua inglese	DC Risorse Umane	Esterna	Digital learning	28.000 ca	Tutto il personale	Da definire	2019 2021
			Lezioni individuali	750	Dirigenti Responsabili PO	5 ore	2019 2021

3.1.f - Piano Formativo per lo sviluppo delle competenze tecnico/informatiche, finalizzato al progressivo potenziamento della struttura interna DCOSI al fine di rendere sempre più autonoma la funzione informatica, riducendo il ricorso a risorse esterne, contribuendo a ridurre il rischio di utilizzo improprio di funzioni istituzionali e di indebolimento delle leve autonome sia di governo che operative

In collaborazione con la Direzione centrale Organizzazione e Sistemi informativi, e in prosecuzione di quanto già predisposto nell'anno 2018, è stato adeguato il Piano di formazione per tutto il personale informatico, ovvero dirigenti tecnici e funzionari.

Il Piano definisce le caratteristiche e il numero dei destinatari, gli obiettivi formativi in funzione dei gap da colmare rispetto al profilo professionale e alle funzioni svolte, i percorsi distinti per profilo di destinatari, composti da più iniziative formative con relative giornate di formazione dedicata, le modalità di erogazione della formazione.

L'attività formativa, da erogarsi nel triennio di riferimento, è stata dettagliata per tutto il territorio in un capitolato di gara in ragione del quale è in corso l'acquisizione dei servizi formativi.

<i>Competenze tecnico/informatiche</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Formazione per lo sviluppo delle competenze tecnico/informatiche dei dirigenti e funzionari informatici	DC OSI	Esterna	Blended	500	Dirigenti informatici	19	2019 2021
					Funzionari informatici	22	
					Responsabili Progetto	26	
					Responsabili Progetto Alta complessità	18	

3.1.g - Piano di Formazione per rendere più efficace la rotazione del personale anche in coerenza con la piena attuazione dell'intera pianificazione formativa

Il Regolamento in materia di rotazione del personale, adottato con determinazione presidenziale n. 26 del 20 marzo 2018, definisce i criteri della rotazione del personale in relazione al rischio corruzione, così come previsto dalla legge n.190 del 6 novembre 2012; identifica, inoltre, la rotazione quale "criterio organizzativo di carattere generale che l'Istituto adotta al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro, assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate, accrescere e valorizzare le professionalità interne" (Art. 1). Le dichiarate finalità, sottese all'applicazione della misura della rotazione, devono comunque essere temperate con quelle "dirette ad assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, nonché la puntuale erogazione delle prestazioni e la qualità dei servizi".



Fatta salva la necessità di poter disporre, al fine dell'ottimale conseguimento di questo obiettivo, delle funzionalità e degli ambienti di *digital learning* e *knowledge sharing* come descritti nella linea di sviluppo per la piattaforma integrata della formazione al paragrafo 1, il presente Piano di formazione configura, nella sua interezza, una serie articolata di interventi cui poter avviare il personale, in ragione di ambiti specifici e contingenti progressivi da programmare e definire organizzativamente in ragione di prioritarie rotazioni gestionali.

Ciò premesso, in ottemperanza al Regolamento per la rotazione del personale, e nell'ottica di assicurare la continuità operativa dell'Istituto di concerto alla trasmissione delle competenze specialistiche e operative tra il personale, sono previste, come già recepito in proposito nel precedente Piano triennale della formazione 2018-2020, due tipologie di percorsi formativi blended, ovvero erogati con modalità integrate d'aula, on the job, autoapprendimento, affiancamento, e digital learning ove disponibile:

- un percorso formativo rivolto al personale responsabile di posizione organizzativa, articolato in una formazione d'aula della durata di 4 giornate, di carattere generale incentrata sul Regolamento di rotazione, sul consolidamento delle competenze di ruolo correlate alla responsabilità di processo, sullo sviluppo di modalità di cooperazione e integrazione, sul miglioramento delle capacità comunicative con l'interno e con l'esterno, sul rafforzamento della motivazione. La Formazione generale sarà seguita da una formazione specialistica attraverso moduli *on-line*, differenziata per contenuti tecnici anche in relazione alle posizioni organizzative sul territorio individuate negli Allegati 1 e 2 del Regolamento, che nell'ipotesi di attribuzione di nuova posizione o di nuova attività lavorativa, sarà integrata con sessioni specifiche di affiancamento del responsabile di p.o. in formazione al precedente titolare. La formazione specialistica impegnerà un periodo di tempo pari a tre mesi, fatta salva la necessità di un periodo più esteso;
- un percorso formativo rivolto a tutto il personale delle Aree finalizzato a consentire l'impiego degli interessati nei differenti settori di attività istituzionali, articolato in una formazione d'aula della durata di 3 giornate, di carattere generale incentrata sul Regolamento di rotazione e sulla struttura organizzativa e di servizio dell'Istituto, e in una formazione di contenuto tecnico-operativo specifico in relazione al settore individuato di inserimento lavorativo.

<i>Rotazione del personale</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Formazione di carattere generale destinata ai titolari di posizione organizzativa sul Regolamento per la rotazione e sull'acquisizione e sviluppo di competenze distintive di ruolo	Interna	Blended	4000 ca	Titolari di P.O.	4	2019 2020

Formazione di carattere generale per il personale delle Aree sul Regolamento per la rotazione e sulla struttura organizzativa e di servizio dell'Istituto	Interna	Blended	28.000 ca	Tutto il personale	3	2020
---	---------	---------	-----------	--------------------	---	------

### 3.1.h - Change management

In prosecuzione di quanto già recepito nella programmazione strategica dallo scorso anno, particolare rilievo assumono gli interventi formativi pianificati a sostegno del change management.

Tra questi, un intervento formativo per responsabili di PO inerisce al consolidamento delle competenze distintive e al potenziamento dello specifico ruolo organizzativo a supporto del nuovo modello di servizio e dell'implementazione del Knowledge Management per la condivisione della conoscenza e la cooperazione nel contesto di lavoro.

Uno specifico progetto formativo è rivolto ai dirigenti con incarico di livello generale e mira ad una declinazione, interna alla squadra manageriale, del tema dei valori che devono guidare i comportamenti individuali e organizzativi nel perseguimento degli obiettivi istituzionali.

Ulteriore intervento, per il personale dirigente di seconda fascia, intende rafforzare, facendo leva sulle competenze chiave già evidenziate nel precedente assessment, la cultura del servizio, le capacità gestionali, l'orientamento al risultato e al cittadino.

In collaborazione con SNA è stato definito un intervento formativo per la diffusione della conoscenza delle disposizioni normative e tecnico-organizzative offerte dallo *smart working* nella gestione del personale e del tempo di lavoro. L'intervento è rivolto a tutto il personale in modalità webinar e in modalità aula ai dirigenti e al personale ammesso a fruirne.

Il percorso formativo sul ciclo della performance, organizzato in collaborazione con SNA, intende fornire un quadro completo ed organico delle disposizioni legislative vigenti in materia e sul ruolo dell'OIV, offrendo al contempo spunti pratici sulle misure gestionali/amministrative da porre in essere per allinearsi al dettato della norma, in stretta correlazione con il Piano della Performance dell'Istituto ed il relativo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Con il progetto formativo "Leadership al femminile" si intendono fornire strumenti per lo sviluppo di percorsi di auto-consapevolezza e di leadership che si costruiscano, piuttosto che sull'adozione di modelli invalsi di comportamenti, sulla valorizzazione di prerogative e caratteristiche proprie del femminile.

<i>Change management</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Progetto formativo per la valorizzazione delle professionalità specialistiche a supporto del nuovo modello di servizio	DC Risorse Umane	Esterna	Blended	450	Responsabili P.O.	8	2019 2021
				100		3	
La squadra manageriale	DC Risorse Umane	Esterna	Blended	39	Dirigenti I fascia	4	2019
Dall'assessment alla performance individuale. Percorsi di formazione manageriale	DC Risorse Umane	Esterna	Blended	334	Dirigenti II fascia	3	2019 2020
Smart Working. Un nuovo modello di lavoro	DC Risorse Umane	Esterna	Aula	39	Dirigenti I fascia	2 ore	2019 2021
			Aula	Da definire	Rappresentanti OOSS	2 ore	
			Aula	465	Dirigenti I e II fascia	4 ore	
			Webinar	28.000 ca	Tutto il personale	2 ore	
			Aula	Da definire	Funzionari ammessi allo smart work.	8 ore	
Ciclo della performance. L'OIV e il sistema di misurazione, valutazione e premialità nelle PP.AA.	DC Risorse Umane	Esterna	VDC Aula	465	Dirigenti I e II fascia	3	2019 2020
La leadership al femminile	DC Risorse Umane	Esterna	Aula	206	Dirigenti I e II fascia	3	2020 2021
Cultura digitale: e.leadership.	DC Risorse Umane	Esterna	Blended	465	Dirigenti I e II fascia	Da definire	2020

### 3.2 FORMAZIONE CONTINUA

A garanzia dello sviluppo e accrescimento professionale di tutto il personale per il presidio organizzativo e la costante efficacia nell'espletamento dei compiti istituzionali, si colloca l'insieme degli interventi pianificati per la realizzazione di una formazione continua, secondo percorsi di professionalizzazione sia di tipo verticale, per ambiti e competenze specifiche, sia di tipo orizzontale, su compiti, funzionalità e scelte organizzative verso cui l'Istituto si orienta.

È di seguito strutturato e rappresentato l'insieme degli interventi formativi in tal senso previsti, anche in relazione a innovazioni di carattere normativo-procedurale o a situazioni operative di criticità, nonché all'attuale significativo esodo di personale per raggiungimento dei limiti di età.

Nell'ambito della formazione continua sono evidenziate distintamente le iniziative formative riguardanti i servizi istituzionali, l'autogoverno, la formazione obbligatoria e specialistica.

### 3.2.a - Formazione per i servizi istituzionali

L'offerta formativa intende aggiornare e sviluppare competenze tecnico-specialistiche a supporto dello svolgimento dei compiti istituzionali e dell'applicazione omogenea di norme e procedure sul territorio, anche con riferimento a novità normative, a riorganizzazioni degli assetti funzionali dell'Istituto e a innovazioni di prodotto e servizio.

I percorsi formativi interni attinenti alle materie istituzionali vengono elaborati in stretto raccordo con le strutture centrali competenti e secondo le priorità dalle stesse indicate.

<i>Ammortizzatori sociali</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Reddito di cittadinanza e altre novità introdotte dal d.l. 4/2019. Controllo autocertificazioni.	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
		Aula	100	Funzionari	2	
ISEE. Novità legislative per il Reddito di Cittadinanza	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
		Aula	70	Funzionari	1,5	
Fondo di Integrazione Salariale - VDC	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Fondo di Integrazione Salariale. Nuova funzionalità procedura FON.SI	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Indennità malattia. Normativa pagamenti diretti e flusso operativo gestionale	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019
Nuova procedura SurrogheWeb 2.0 e interrelazione con ISA-WEB: gestione amministrativa e procedurale	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019
Indennità NASpI. Problematiche normative e procedurali DSWEB	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2020
		Aula	23	Funzionari	1	
Indennità DS agricola e ANF lavoratori agricoli	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2020
		Aula	23	Funzionari	1	
Fondi di solidarietà. Assegno emergenziale, assegno integrativo del Fondo Trasporto pubblico	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2020
Prestazioni Internazionali. Normativa dei Regolamenti UE di sicurezza sociale - Avvio piattaforma EESSI	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Bonus asilo nido. Nuove funzionalità procedure di gestione Bonus bebè	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019

Maternità. Nuove funzionalità procedure di gestione	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Bonus bebè. Novità introdotte dalla Legge di bilancio 2019	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Legge 104/92. Novità normative e nuove funzionalità procedure di gestione	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
ANF. Nuove procedure di gestione	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
		Aula	23	Funzionari	1	
Fondi di garanzia. TFR nuovi servizi per cessionari del credito	Interna	VDC	500	Funzionari	1	2019
Fondi di garanzia: TFR e posizione previdenziale complementare	Interna	Aula	150	Funzionari	6	2020
Fondi di garanzia: TFR e posizione previdenziale complementare "La riforma del diritto fallimentare"	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2020
Prestazioni temporanee settore navigazione. Aggiornamento procedura gestionale	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019

<i>Entrate e Recupero Crediti</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Procedure operative gestioni pubbliche. Regolarizzazioni contributive e evoluzioni su ECA post validazione – Compilazione Uniemens	Interna	VDC	250	Funzionari	1	2019
Gestione separata, autonomi e domestici. Il rapporto di lavoro domestico	Interna	VDC	184	Funzionari	1	2019
		Aula	23	Funzionari	2	
Datori di lavoro privati. Imponibile previdenziale e incentivi all'occupazione	Interna	VDC	200	Funzionari	1	2019
		Aula	23	Funzionari	3	
Datori di lavoro privati. Fondo di tesoreria: profili normativi ed applicativi. Rimborso contribuzione indebita	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2020
Gestione del credito. Procedure concorsuali e transazioni previdenziali	Interna	Aula	46	Funzionari	2	2019
Vigilanza documentale e analisi del rischio. Vigilanza predittiva: nuovi modelli di contrasto all'evasione e alle frodi	Interna	VDC	513	Funzionari	1	2019
		Aula	23	Funzionari	2	
Vigilanza Ispettiva e follow up	Interna	Aula/VDC	1.143	Ispettori vig.za	4	2019 2021

*Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità civile e altre prestazioni*

<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Interventi di innovazione e semplificazione del processo di invalidità civile	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019
Approfondimenti normativi. Indennità di accompagnamento e ricovero iscritti prestazioni unitarie creditizie, prestazioni assistenziali pensionati ricoverati in strutture assistenziali comunali, decorrenza AP70. Invalidità civile: requisiti, reiezione, revoca, sospensione e indebiti	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019
Permessi legge n.104/1992	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2019
Accentramento delle funzioni di accertamento dei requisiti sanitari in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità	Interna	VDC	50	Funzionari	1	2019
		Aula	23	Funzionari	1	2019 2020
Aggiornamento sulla gestione del processo di invalidità civile	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2020 2021
Approfondimenti normativi sull'assegno sociale	Interna	Aula	23	Funzionari	1	2020 2021
Nuovo Regolamento sui mutui ipotecari - richiami formativi	Interna	VDC	125	Funzionari	1	2019
Prestiti della gestione unitaria delle prestazioni creditizie. Applicativo informatico per il rimborso agli Enti di versamenti erronei	Interna	Autoapp. to	125	Funzionari	1	2019
Nuovo Regolamento sui prestiti. Aspetti consulenziali	Interna	Aula	45	Funzionari	1	2019
Riscossione dei prestiti	Interna	VDC	125	Funzionari	1	2019
		Aula	23	Funzionari	1	
Interventi formativi per i Poli Welfare	Interna	Aula	23	Funzionari	3	2019
Interventi formativi su bandi per prestazioni sociali	Interna	VDC	125	Funzionari	3	2019

*3.2.b - Formazione per i servizi di autogoverno*

In questo ambito trovano evidenza gli interventi formativi per la manutenzione e lo sviluppo delle competenze del personale impiegato nei processi organizzativi a supporto del complessivo funzionamento dell'Istituto.

*Acquisti e Appalti*

<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Sistema dinamico di acquisizione della Pubblica Amministrazione - SDAPA	Esterna	Aula	50	Funzionari	1	2019

*Amministrazione Finanziaria e Servizi Fiscali*

<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Applicativo SAP. Approfondimenti e attività contabili poste in essere dalle Sedi	Interna	Aula	23	Funzionari	2	2019

*Audit*

<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Internal auditing e Risk assessment. Corso base	Interna	Aula	50	Funzionari	3	2019
Processi e strumenti di Audit. Corso intermedio/avanzato	Interna	Aula	24	Funzionari	3	2019
Metodologie di Control Risk Assessment	Interna	Aula	20	Funzionari	1	2019

*Patrimonio e Archivi*

<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Principi, obiettivi e attività della funzione archivistica. La catalogazione e la riorganizzazione degli archivi Inps	Interna Esterna	Aula	100	Funzionari	2,5	2019

*Risorse Umane*

<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Censimento e valorizzazione dei talenti	Esterna	Aula	80	Funzionari	2	2019 2020
Formazione per RTSP - Specialisti di formazione	Esterna	Aula	57	Funzionari	6	2019 2020
Formazione per neo Responsabili di Team di Sviluppo Professionale	Esterna	Aula	16	Funzionari	15	2019

I flussi di budgeting per la formazione strategica e continua per RTSP territoriali	Interna	Aula	47	Funzionari	3 ore	2019
Percorso formativo per dipendenti con disabilità visiva finalizzato alla completa inclusione organizzativa	Interna	Aula	200	Funzionari	2	2019
Percorso formativo per dipendenti con disabilità uditiva finalizzato alla completa inclusione organizzativa	Interna	Aula	50	Funzionari	2	2019

In aggiunta, e in coerenza con il Piano di azioni positive promosse dal CUG in materia di pari opportunità, è prevista l'attivazione di ulteriori iniziative formative con lo scopo specifico di superare le differenze di genere e/o generazionali, di favorire il reinserimento nei processi di lavoro dei dipendenti rientrati in servizio dopo lunga assenza, e comunque di supportare la diffusione di un cosiddetto benessere organizzativo sempre meglio improntato alla collaborazione e reciproco rispetto tra tutti gli attori organizzativi.

### *3.2.c - Formazione obbligatoria*

La formazione obbligatoria viene assicurata in ottemperanza alle disposizioni legislative vigenti e attiene ai seguenti macro ambiti: anticorruzione e trasparenza, trattamento dati personali, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### *Anticorruzione e trasparenza*

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, prevista nell'ambito della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è finalizzata a sviluppare una politica integrata di contrasto ai fenomeni corruttivi, i quali costituiscono una delle principali cause di inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche e della disaffezione dei cittadini verso le istituzioni, e a promuovere al contempo un modello di "amministrazione trasparente" ad "accessibilità totale".

#### *Trattamento dati personali e Privacy*

Il nuovo Regolamento generale sulla protezione dei dati GDPR (UE 2016/679), entrato in vigore il 25 maggio 2018, impone tra le misure obbligatorie la formazione generalizzata per tutti i dipendenti per quanto concerne il trattamento e protezione dei dati personali ed i rischi connessi ai relativi processi di lavorazione, sia nello svolgimento pratico dei servizi e procedure che l'Istituto è chiamato ad erogare, sia nella realizzazione delle misure organizzative adottate nella detenzione di banche dati, tutela dei dati personali e accesso civico.

La formazione per tutto il personale, pianificata d'intesa con la Direzione Centrale Organizzazione e sistemi informativi, sarà realizzata in modalità *digital learning*. È inoltre previsto un intervento specifico per i dipendenti appartenenti al ruolo informatico, nonché una iniziativa di approfondimento rivolta alla rete dei referenti territoriali in materia in via di costituzione.

#### *Salute e sicurezza*



La materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è disciplinata dal D. Lgs. 81/2008 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", dagli Accordi Stato - Regioni (da ultimo quello del 7/7/2016, in GU 19/8/2016) e dalle normative tecniche di settore.

Alla formazione obbligatoria a tutela della salute e sicurezza per tutti i lavoratori e su tutto il territorio nazionale, per la quale è prevista un intervento in modalità *digital learning* in collaborazione con SNA, si affiancano interventi specifici, a seconda dei ruoli e delle responsabilità, la cui programmazione, sia per la formazione di base che per quella di aggiornamento, risulta decentrata a livello di struttura regionale/coordinamento metropolitano.

Per le figure di coordinatore sicurezza cantieri e per la prevenzione incendi (DM 5/8/2011) gli interventi sono attivati su richiesta del Coordinamento Generale Tecnico Edilizio ai fini del conseguimento dei titoli abilitativi per la funzione specifica.

Le iniziative formative vengono realizzate a cura di personale interno referente in materia di sicurezza, del medico competente, nonché di soggetti esterni certificati. L'Istituto dispone infatti di un nucleo di formatori certificati interni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sia centrali che regionali, appartenenti per la maggior parte al Ramo Tecnico-edilizio. Costoro riescono a far fronte alla maggior parte dei fabbisogni formativi dell'Istituto, fatta eccezione per i corsi delle squadre antincendio, dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (A.S.P.P.), dei Responsabili sicurezza cantieri, per i quali bisogna rivolgersi ai soggetti individuati nell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

Considerata la pianificazione e gestione decentrata delle attività, nella tabella sottostante sono riportate le iniziative in materia di salute e sicurezza di carattere nazionale.

Le iniziative di carattere territoriale sono inserite nei rispettivi piani formativi regionali/di coordinamento metropolitano.

<i>Formazione obbligatoria</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Anticorruzione e Trasparenza. Formazione di livello generale: codici di comportamento, incompatibilità incarichi, etica pubblica, legge 190/2012 e d. lgs. n. 33/2013 e 39/2013	Interna	Autoapp. to	4.000 ca	Neoassunti	1 ora	2019 2021
Anticorruzione e Trasparenza. Formazione specialistica per referenti territoriali e nuovo personale individuato. In collaborazione con SNA	Esterna	VDC	150	Dirigenti Funzionari	2	2019
Anticorruzione e Trasparenza. Formazione specialistica per figure operanti nell'area di rischio "Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari". In collaborazione con SNA	Esterna	Webinar Digital learning	2.500	Dirigenti Funzionari	1	2019

GDPR. Formazione obbligatoria sul regolamento generale sulla protezione dei dati (UE 216/679)	Esterna	Digital learning	28.000 ca	Tutto il personale	4 ore	2019 2020
GDPR. Formazione obbligatoria sul regolamento generale sulla protezione dei dati (UE 216/679) per informatici. In collaborazione con SNA	Esterna	Aula	500	Dirigenti e Funzionari informatici	1	2020
GDPR. Formazione specialistica per la "rete dei responsabili dei dati". In collaborazione con SNA	Esterna	VDC	200	Dirigenti Funzionari	1	2020
Salute e Sicurezza per lavoratori - Base. In collaborazione con SNA	Esterna	Digital learning	4.700	Funzionari	4 ore	2019 2020
	Interna	Aula			4 ore	
Salute e Sicurezza per lavoratori - Aggiornamento. In collaborazione con SNA	Esterna	Digital learning	28.000 ca	Tutto il personale	1	2020 2021
Salute e Sicurezza. Coordinatori sicurezza cantieri (CSP- CSE)	Esterna	Aula	10	Prof.sti Tecnici	Base 120 ore Agg.mento 40 ore	2019
Salute e Sicurezza. Prevenzione incendi (DM 5/8/2011). Base e aggiornamento	Esterna	Aula	10	Prof.sti Tecnici	Base 120 ore Agg.mento 40 ore	2019

### 3.2.d Formazione specialistica

In questo ambito trovano rappresentazione gli interventi di formazione pianificati per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei professionisti dell'Istituto - Medici, Avvocati, Attuari e Professionisti del ramo tecnico-edilizio - e del personale con profilo sanitario e tecnico, tenuto anche conto delle disposizioni di settore e contrattuali in tema di formazione permanente e conseguimento di crediti formativi obbligatori.

L'individuazione delle specifiche attività formative è effettuata su proposta dei competenti Coordinamenti generali Medico legale, Legale, Statistico attuariale e Tecnico edilizio.

Gli interventi pianificati per l'Area Legale, di concerto con il relativo Coordinamento centrale, sono intesi ad assicurare il costante aggiornamento professionale, specialistico, gestionale ed organizzativo degli Avvocati e dei funzionari amministrativi di supporto, sulle principali materie di interesse per l'attività di consulenza e difesa dell'Istituto, con specifici approfondimenti sulle novità normative e giurisprudenziali in materia di procedure concorsuali, contrattualistica, procedure esecutive, procedura civile, diritto penale, tributario, societario.

Uno specifico intervento formativo, rivolto ad Avvocati e funzionari dell'Area legale, è focalizzato all'accrescimento di competenze strategiche in materia di digitalizzazione dei documenti, ottimizzazione del processo telematico, gestione degli atti giudiziari, notifiche in via telematica, nonché sugli aggiornamenti operativi e funzionali delle specifiche procedure informatiche interne di supporto.

<i>Formazione specialistica – Legale</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Seminario annuale di formazione professionale	Interna Esterna	Aula	306	Avvocati	3	2019
Aggiornamento professionale su novità normative e giurisprudenziali	Interna Esterna	Aula	306	Avvocati	1	2019
Digitalizzazione documenti, ottimizzazione processi telematici e procedure SISCO, NEWSTARC e SISCO	Interna	Aula	306	Avvocati	2	2019
			677	Funzionari		
Accrescimento competenze organizzative e gestionali	Interna	Aula	306	Avvocati	2	2019

Con riferimento all'Area Medico-Legale la formazione viene assicurata attraverso la partecipazione a congressi specialistici di interesse medico-legale di valenza nazionale finalizzati all'aggiornamento obbligatorio del personale medico e infermieristico secondo il programma nazionale di educazione continua in medicina (ECM).

<i>Formazione specialistica – Medico Legale</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Congresso di medicina legale organizzato dall'Università "La Sapienza" di Roma	Esterna	Aula	60	Medici	Da definire	2019
Convegno nazionale INPS-CGML. Regioni del centro e del nord	Interna	Aula	130	Medici	1	2019
Convegno nazionale INPS-CGML. Regioni del sud e isole	Interna	Aula	130	Medici	1	2019
Congresso INAIL	Esterna	Aula	20	Medici	Da definire	2019
Convegno di Geriatria organizzato da Università "La Sapienza" di Roma/Ospedale S. Eugenio di Roma	Esterna	Aula	40	Medici	Da definire	2019
Seminario nazionale di Cardiologia	Esterna	Aula	20	Medici	Da definire	2019
Congresso Nazionale ANCE	Esterna	Aula	39	Medici	Da definire	2019
XVI Congresso Nazionale AIOM	Esterna	Aula	5	Medici	Da definire	2019
78° Congresso Nazionale SIMLII (medicina del lavoro).	Esterna	Aula	52	Medici	3	2019
Convegno nazionale INPS-CGML. Aggiornamento obbligatorio per infermieri	Interna	Aula	130	Collab. sanitari	1	2019

Convegno Neuroscienze, etica, diritti, responsabilità	Esterna	Aula	26	Medici	2	2019
75° Congresso Italiano di Pediatria	Esterna	Aula	50	Medici	4	2019
Il Cenobio Medico-Legale	Esterna	Aula	9	Medici	3	2019

L'aggiornamento professionale dei professionisti e del personale con profilo tecnico dell'Area tecnico-edilizia tiene conto della riorganizzazione che ha coinvolto l'Area, dell'evoluzione normativa riguardante gli appalti pubblici e le discipline di settore, del conseguimento della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per l'attività di verifica dei progetti ai fini della validazione, degli obblighi di comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, nonché degli aggiornamenti in materia di *due diligence* immobiliare per le attività di verifica di conformità degli immobili alla normativa urbanistica, catastale, edile e sugli impianti.

<i>Formazione specialistica – Tecnico Edilizia</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Esperto valutazioni immobiliari	Esterna	Aula	61	Profess.sti e Tecnici	4	2018 2019
Utilizzo procedure catastali informatizzate tramite software ministeriali	Esterna	VDC	113	Tecnici	3	2018 2019
Direttore Lavori e Direttore Esecuzione alla luce delle Linee guida attuative del Codice dei contratti	Esterna	VDC	240	Profess.sti e Tecnici	2	2019
Progettazione scaffalature metalliche in zona sismica	Esterna	Aula	5	Profess.sti	1	2019
Aggiornamenti obbligatori consulenti Casaclima	Esterna	Aula	10	Profess.sti	2	2019
Aggiornamnto per RGQ e auditor qualità	Esterna	Aula	2	Profess.sti	2	2019
Formazione manageriale coordinatori centrali e regionali sulla leadership	Esterna	Aula	30	Profess.sti	3	2019
Comunicazioni alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.lgs. 229/2011)	Esterna	Aula	4	Profess.sti Funzionari	1	2019
	Interna	Aula	20	Profess.sti Funzionari	1	2019
La qualificazione delle Stazioni Appaltanti	Esterna	Aula	80	Profess.sti	1	2019 2020
Strumenti di valorizzazione patrimonio immobiliare	Esterna	Aula	40	Profess.sti e Tecnici	4	2019 2020
Edilizia, Urbanistica e BB.CC- Novità normative Accordo Stato Regioni 6 luglio 2017 Moduli unificati	Esterna	Aula	240	Profess.sti e Tecnici	2	2019 2020
Formazione specialistica impianti e relativi componenti	Esterna	Aula	20	Profess.sti e Tecnici	3	2019 2020
Formazione base AUTOCAD	Esterna	Aula	100	Profess.sti e Tecnici	8	2019 2020

Nuovi programmi di Building Information Modelling	Esterna	Aula	100	Profess.sti e Tecnici	4	2019 2020
Aggiornamento Alice e Gate (attività su richiesta dei CTR)	Interna	Aula	50	Profess.sti e Tecnici	1	2019 2020
La due diligence immobiliare. Aggiornamento	Esterna	Aula	240	Profess.sti e Tecnici	2	2020

Il piano di formazione per gli attuari del Coordinamento statistico attuariale si propone di fornire gli strumenti e gli elementi di approfondimento sulle principali tematiche di interesse in materia.

<i>Formazione specialistica – Statistico Attuariale</i>						
<b>Intervento formativo</b>	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Il quadro macroeconomico	Interna	Aula	40	Attuari	1	2019
I lavoratori della gig economy	Interna	Aula	40	Attuari	1	2019
Le valutazioni normative tramite il Modello Previsionale: dalla legge Fornero a quota 100	Interna	Aula	40	Attuari	1	2019
Attività ministeriale di vigilanza su fondi di previdenza complementare e casse professionali	Interna	Aula	40	Attuari	1	2019
Corso R in ambiente Microsoft SQL	Esterna	Aula	27	Attuari	5	2019
Anticorruzione e Privacy	Interna	Aula	40	Attuari	1	2019
Seminario sulla Grammatica delle Comunicazioni obbligatorie	Esterna	Aula	40	Attuari	1	2019
Il sistema tax benefit italiano	Interna Esterna	Aula	40	Attuari	1	2020
Congresso nazionale degli attuari	Esterna	Aula	40	Attuari	3	2020
Seminario di contabilità nazionale	Esterna	Aula	40	Attuari	1	2021

#### 4. FORMAZIONE IN SINERGIA CON LE PPAA E ALTRE ORGANIZZAZIONI E PER IL PERSONALE DEL CONTACT CENTER MULTIMEDIALE INPS

Nell'ambito di una complessiva *convergenza sinergica* tra l'azione dell'Istituto e quella di altri soggetti pubblici o di interesse pubblico, particolare rilievo assumono tutte quelle prassi di cooperazione, di scambi documentali e di flussi informativi per le quali risulta proficua per l'Istituto la condivisione di know how, di dati, e di modalità di utilizzo degli stessi.

In tal senso, è prevista l'erogazione di formazione anche a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche e organizzazioni, nonché ai cosiddetti intermediari **dell'Istituto**, su temi, competenze e attribuzioni utili alla corretta definizione e alla migliore erogazione di servizi e prestazioni proprie dell'Inps.

Risulta da definire, all'esito di specifici accordi, la formazione a vantaggio dei cosiddetti intermediari dell'Istituto, come già anticipato nella sezione formazione strategica.

Sono inoltre previsti interventi formativi di aggiornamento per il personale esterno impiegato nell'attività di Contact Center Multimediale dell'Istituto.

<i>Altre PP.AA. e Contact Center Multimediale</i>							
<b>Intervento formativo</b>	Committenza	Tipologia	Modalità	Unità	Destinatari	Giornate a edizione	Tempi
Completo aggiornamento banca dati delle posizioni assicurative gestione pubblica – Procedura Passweb	DC Pensioni	Interna	Aula	300	Personale altre PP.AA.	2	2019
Posizione assicurativa Gestione pubblica. Integrazioni delle prestazioni di TFS e TFR nella procedura Passweb. Ultimo miglio e comunicazione di cessazione	DC Pensioni	Interna	Aula	300	Personale altre PP.AA.	1	2019
Pensione quota 100 e altre novità normative introdotte dal d.l. 4/2019	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Intermediari e CCM	1	2019
Fiscalità internazionale e convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni alle pensioni	DC Pensioni	Interna	VDC	500	Intermediari e CCM	1	2019
Analisi del data base reddituale	DC Pensioni	Interna	Aula	Da definire	Intermediari e CCM	1	2019

Aggiornamento sugli sviluppi del processo di invalidità civile e automatismi procedurali	DC SNAICAP	Interna	Aula	Da definire	CCM	1	2019
Formazione sugli aspetti del processo di invalidità civile di rilievo per l'utenza	Interna	Interna	Aula	Da definire	CCM	1	2020 2021

---

## 5. FORMAZIONE TERRITORIALE

---

Alla pianificazione nazionale delle attività formative per il triennio, si affiancano le programmazioni annuali delle Direzioni regionali e di coordinamento metropolitano per il proprio territorio.

Queste tengono principalmente e storicamente conto, nella stesura dei propri Piani, dei fabbisogni formativi rilevati in relazione alle esigenze locali, ovvero relativamente alla colmatatura e manutenzione di competenze per il proprio personale e/o a particolari urgenze e criticità emergenti nell'erogazione dei servizi sullo specifico territorio.

Al fine di assicurare coerenza di programmazione su tutto il territorio, viene richiesta altresì l'esplicita ricezione nei rispettivi piani di formazione territoriali delle linee di indirizzo nazionali e dei relativi obiettivi strategici di formazione come sopra delineati.

Pertanto, i piani regionali/di coordinamento metropolitano di formazione, da assumersi a seguito del presente Piano nazionale 2019-2021, dovranno prevedere, oltre alle iniziative a cascata di interventi centrali necessarie per la diffusione a livello territoriale nei confronti di tutti gli operatori interessati, ogni ulteriore iniziativa pianificata al fine di integrare e contribuire positivamente, secondo le specificità territoriali, alla realizzazione degli obiettivi strategici di formazione già centralmente pianificate.

Ad ausilio di una siffatta realizzazione sul territorio di interventi formativi a supporto delle attività strategiche di formazione enucleate nel presente Piano, sono stati congruiti, a partire dall'anno in corso, e commisurandoli ai cluster di profilazione delle direzioni territoriali, specifici budget aggiuntivi a quelli richiesti e congruiti per la sola formazione locale.



---

## 6. RISORSE FINANZIARIE

---

Le attività formative sono finanziate per tutto il territorio, nel rispetto delle disposizioni normative in materia per il contenimento della spesa pubblica, tramite la dotazione annuale dei due capitoli del bilancio di previsione dedicati:

- 4U1102031 "Compensi per la formazione e l'addestramento del personale e per corsi di formazione richiesti da altri Enti e organizzazioni";
- 5U1104062 "Spese per l'acquisizione di servizi e beni per la formazione e l'addestramento personale".

Entrambi i capitoli, la cui competenza gestionale è attribuita a due differenti UPB, rispondono per l'anno ai criteri di efficienza nella gestione della spesa determinati dal Piano della performance e, a tal fine, tutti i flussi di budgeting per la formazione sono avviati e complessivamente monitorati tramite la costante azione di rilevazione, coordinamento, autorizzazione e conseguenti assegnazioni di budget per tutto il territorio.

In questo senso, e in coerenza con la circolare di avvio del ciclo annuale di programmazione e budget dell'Istituto, i fabbisogni formativi, enucleati per Argomenti ovvero per macro-aree di conoscenze/competenze, vengono sin dalle prime fasi dell'attività di pianificazione rilevati per strutture centrali e territoriali, e correlati a specifici budget previsionali di spesa.

Detto processo di budgeting per Argomenti e Strutture, assicura altresì, in coerenza con i forecast trimestrali del processo istituzionale di programmazione e budget, la costante ridefinibilità dei budget stessi, nell'ambito delle dotazioni per anno finanziario, in ragione di eventuali necessità formative sopravvenienti in risposta a nuovi intervenuti bisogni istituzionali e/o nuovi obiettivi strategici.

Per la realizzazione delle iniziative formative riferite all'anno 2019, nel bilancio di previsione 2019 sono stati stanziati i seguenti importi previsionali di spesa.

<b>Capitolo finanziario</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Dotazione</b>
4U1102031	Compensi per la formazione e l'addestramento del personale e per corsi di formazione richiesti da altri Enti e organizzazioni	1.136.444,64
5U1104062	Spese per l'acquisizione di servizi e beni per la formazione e l'addestramento personale	2.701.932,00

Con riferimento ai capitoli finanziari e agli stanziamenti sopraindicati, sono di seguito rappresentati in tabella i budget di spesa della Direzione generale, per iniziative di carattere nazionale e di Sede centrale, e i budget congruiti per le Direzioni regionali e di Coordinamento metropolitano a copertura delle iniziative locali e per la piena diffusione sul territorio di quelle centrali.



<b>Direzioni</b>	<b>capitolo finanziario 4U1102031</b>	<b>capitolo finanziario 5U1104062</b>
Direzione Generale	<b>576.522,64</b>	<b>2.385.982,00</b>
Direzioni regionali / di Coordinamento metropolitano (budget ripartito secondo gli importi a seguire)	<b>559.922,00</b>	<b>315.950,00</b>
DR Abruzzo	18.000,00	0,00
DR Basilicata	14.975,00	5.000,00
DR Calabria	21.331,00	10.000,00
DR Campania	24.034,00	14.100,00
DR Emilia Romagna	17.518,00	18.500,00
DR Friuli Venezia Giulia	35.000,00	18.000,00
DR Lazio	20.370,00	9.200,00
DR Liguria	15.859,00	8.150,00
DR Lombardia	37.000,00	48.000,00
DR Marche	21.362,00	30.500,00
DR Molise	13.500,00	2.000,00
DR Piemonte	41.240,00	9.000,00
DR Puglia	32.000,00	11.000,00
DR Sardegna	32.000,00	15.000,00
DR Sicilia	35.000,00	11.000,00
DR Toscana	24.000,00	17.500,00
DR Trentino Alto Adige	17.500,00	9.900,00
DR Umbria	14.500,00	6.000,00
DR Valle D'Aosta	11.500,00	0,00
DR Veneto	32.500,00	15.000,00
DR DCM Milano	29.019,00	22.000,00
DR DCM Napoli	23.997,00	13.600,00
DR DCM Roma	27.717,00	22.500,00

---

## 7. FONTI DI RIFERIMENTO

---

Il Piano di Formazione 2019-2021 è adottato in conformità delle norme in materia di formazione e aggiornamento del personale delle Pubbliche Amministrazioni, e segnatamente:

D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.L. n. 78/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 e s.m.i.

L. n.190/2012 e s.m.i. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

D.P.R n. 70/2013 "Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto- legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135"

D.Lgs. n.33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (titolo così sostituito dall'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016)"

D.Lgs. n. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. n. 179/2016 e s.m.i. "Modifiche ed integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ai sensi dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni"

D.L. n. 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" convertito nella Legge n. 26 del 28 marzo 2019

Determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016 "Regolamento di Organizzazione dell'Istituto", da ultimo modificato con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017

Determinazione presidenziale n.110 del 28 luglio 2016 e s.m.i. "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali", da ultimo modificato con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017

Deliberazione CIV n. 8 del 21 marzo 2017 "Pianificazione di un nuovo modello per l'Informatica dell'Istituto"

Deliberazione CIV n. 9 del 23 marzo 2017 "Politiche del personale"

Determinazione presidenziale n. 176 del 6 dicembre 2017 "Aggiornamento del modello organizzativo delle Direzioni regionali e delle Direzioni di coordinamento metropolitano"

Determinazione presidenziale n. 193 del 20 dicembre 2017 "Aggiornamento del modello organizzativo delle Filiali metropolitane, Direzioni provinciali e Filiali provinciali"

Determinazione presidenziale n. 24 del 13 marzo 2018 "Piano della performance 2018-2020"

Determinazione presidenziale n. 26 del 20 marzo 2018 "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla L 190/2012"

Deliberazione CIV n.11 del 27 giugno 2018 "Relazione programmatica per gli anni 2019-2021"

Determinazione presidenziale n. 80 del 27 giugno 2018 "Piano della Formazione per il triennio 2018-2020."

Determinazione presidenziale n.119 del 19 settembre 2018 "Individuazione delle Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2019"

Deliberazione CIV n. 16 del 6 novembre 2018 "Linee di indirizzo sul Piano triennale della formazione"

Determinazione presidenziale n. 171 del 19 dicembre 2018 "Modello di distribuzione dei servizi e delle attività produttive in funzione utente-centrica"

Circolare n. 121 del 27 dicembre 2018 di "Avvio del processo di programmazione e budget per l'anno 2019"

Determinazione presidenziale n. 2 del 16 gennaio 2019 "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021"

Deliberazione CIV n. 2 del 29 gennaio 2019 "Bilancio Preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2019"

Deliberazione CIV n. 8 del 28 marzo 2019 "Relazione programmatica per gli anni 2019-2021. Aggiornamento anno 2019"

Determinazione dell' Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 36 del 9 maggio 2019 "Piano della Performance 2019-2021".