



PIANO DELLA FORMAZIONE 2021\2023 **Siamo appena all'inizio**

Riunione del 22 marzo dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) ove si è parlato del **Piano triennale 2021\2023 della Formazione** per il personale dell'INPS. Il Piano vuole attuare le indicazioni contenute nella delibera n. 10 del 20 maggio 2020 del CIV da titolo "Relazione Programmatica per gli anni 2021-2023" e nella delibera n. 86 del 25 novembre 2020 del Cda dal titolo "Individuazione delle linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2021". Abbiamo apprezzato lo sforzo di tutta la struttura centrale per la predisposizione del Piano triennale in tempi apprezzabilmente rapidi e poter avviare il confronto già nel mese di marzo, certamente un passo in avanti.

In sintesi le finalità del piano formativo per il triennio riguarderanno prioritariamente: l'implementazione della **cultura digitale (l'INPS ha aderito al progetto della funzione pubblica)**, la piena operatività del **lavoro agile**, lo sviluppo delle **competenze manageriali**, l'aggiornamento delle **competenze individuali (reskilling)** allo scopo di favorire l'attribuzione di nuovi compiti, sia con riferimento alle esigenze della rotazione dei titolari di P.O. sia con riferimento allo svolgimento di attività smartabili per coloro che "attualmente" svolgono esclusivamente attività in presenza, il sostegno alle politiche di deflazione del **contenzioso amministrativo**, con particolare riferimento alla gestione dei comitati centrali e periferici dell'Istituto, implementazione della **formazione continua** come strumento di sviluppo delle competenze specialistiche e consolidamento del patrimonio di conoscenze come già evidenziato nella circolare 154.

In relazione alla previsione di interventi formativi per il personale della **vigilanza ispettiva**, l'Amministrazione, dando ragione a quanto sostenuto da anni da queste OO.SS., ci ha confermato l'intenzione di abolire il ruolo ad esaurimento per gli ispettori, con l'obiettivo di riappropriarsi della gestione della relativa attività in seno all'Istituto, addirittura prevedendo future procedure concorsuali per acquisire nuovo personale in quel profilo. Ovviamente previo un intervento normativo necessario per modificare la legislazione vigente.

Ma la domanda principale su questo condivisibile progetto di formazione è: quanto l'amministrazione, il CIV ed il CdA hanno veramente a cuore la formazione del personale INPS?

La risposta si trova in un passaggio del documento fornitoci:

".....Nell'individuazione dei fabbisogni e nella pianificazione delle attività formative si è tenuto conto della circostanza che, con determinazione dell'Organo munito dei Poteri del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 4 marzo 2020, nell'aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato previsto un tetto (5% delle risorse FTE) del personale neutralizzabile nel calcolo del livello di produttività delle strutture per assenze connesse alla partecipazione a corsi di formazione."

Su questo tema riteniamo sia necessario un approfondimento.

È evidente che per il C.d.A. la formazione non è considerata una buona prassi e l'amministrazione dovrà adeguarsi. Dove vanno a finire, quindi, tutte le buone intenzioni? È evidente che la formazione accresce non solo le competenze e (come si fa a definire a priori) il tetto del 5% può certamente essere superato, dando concretezza così al **diritto soggettivo alla formazione** di tutti i dipendenti della pubblica amministrazione.

Abbiamo evidenziato come **la formazione professionale sia un diritto di tutti** i

dipendenti e deve essere garantita a tutti con pari opportunità di partecipazione, anche a riguardo dei programmi di **Alta Formazione**, della quale abbiamo chiesto la conferma della volontarietà alla partecipazione e **trasparenza dei criteri di scelta** del personale. Confortanti sono state le rassicurazioni dell'Amministrazione, in ordine alle nostre perplessità riguardanti l'eventuale somministrazione al personale di - *questionari di verifica* tesi alla verifica del *raggiunto incremento di conoscenze ed abilità*. Qualora si decidesse di procedere su questa linea, gli stessi verranno utilizzati al solo fine di misurare l'efficienza del momento formativo, senza generare eventuali ricadute sui discendenti.

Abbiamo, invece, stigmatizzato l'asserto di fondo che muove le Innovative Linee strategiche IS.28 – improntate ad uno sviluppo delle competenze trasversali sicché possa concretizzarsi la rotazione del personale e prevenire la corruzione degli agenti. A nostro parere, le succitate competenze vanno potenziate laddove si vogliono sfruttare le capacità del personale che intende cimentarsi in nuove attività. Invero, la prevenzione alla corruzione deve trovare la base nel miglioramento dei processi di lavorazione, rendendo possibile eventuali verifiche da remoto, magari prevedendo alert di sistema.

Abbiamo inoltre sottolineato come sia fondamentale che il **sistema di valutazione della performance individuale** che l'Amministrazione intende adottare, e che noi abbiamo già fortemente criticato, **non vada ad ostacolare** l'esigenza di motivare il personale, facilitare l'integrazione e la collaborazione tra colleghi, il coinvolgimento e la condivisione della responsabilità ai vari livelli, nonché il senso di appartenenza e la disponibilità al cambiamento.

Siamo sulla buona strada, ma ancora dobbiamo percorrerne tanta, prima di vedere pienamente realizzato il piano di formazione. Sicuramente il 2021 sarà dedicato ad accertare le competenze/i talenti di ogni dipendente per poi favorirne lo sviluppo e coprire le carenze; **a formare adeguatamente il personale dirigente anche per comprendere appieno che un dipendente che si sta formando non può contemporaneamente "fare produzione"**.

Abbiamo espresso, e condiviso, la necessità di programmare **incontri periodici dell'OPI** per verificare l'attuazione del Piano della Formazione, anche perché abbiamo l'esigenza di conoscere in dettaglio il **sistema di rilevazione delle competenze**, conoscere quali sono le **competenze rilevanti** per l'Amministrazione, conoscere quantitativamente e qualitativamente il fenomeno della **rotazione degli incarichi di P.O.**, verificare la funzionalità della **piattaforma informatica per la formazione a distanza (LMS)**, come vero e proprio portale di una parte della formazione, che consenta una gestione unitaria e flessibile dalla programmazione alla rendicontazione delle attività, e infine verificare, come annunciato dal Dr. Conte, la predisposizione entro l'anno, del **curriculum individuale** dove siano tracciati tutti gli interventi formativi che hanno coinvolto il singolo dipendente e la sua connessione con la rilevazione delle competenze di cui al progetto "DisCo" in fase avanzata di sperimentazione una sorta di libretto che certifichi le competenze.

Il previsto esame dell'andamento della produttività per l'anno 2020, previsto nella convocazione, è stato rinviato ad altra apposita riunione dell'OPI, ma fin da subito confermiamo come debba essere certificato per tutte le sedi il pieno raggiungimento degli obiettivi, in coerenza con quanto riconosciuto dal Presidente e da tutti gli Organi dell'Istituto a tutto il personale, eccezionalmente impegnato a sostenere il Paese travolto dall'ondata pandemica nel corso dell'anno appena passato.

Roma, 24 marzo 2021

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo Paolo Bettinelli	UIL PA Sergio Cervo	CONFSAL/UNSA Catia Pini Piergiuseppe Ciaraldi
---	--	------------------------	---