



Curriculum Vitae Europass

Informazioni personali

Nome(i) / Cognome(i) **Ludovico Antonio Ottaiano**
Indirizzo(i) Via Balbo 39, 00184 Roma, Italia
Telefono(i) 0646734028
E-mail ottaiano@istat.it
Cittadinanza Italiana

Esperienza professionale

Nome e indirizzo del datore di lavoro Istat – Istituto Nazionale di Statistica – Sede principale Via Cesare Balbo 16, 00184 Roma

Tipo di attività o settore Ente pubblico di ricerca

Date 17 marzo 2017 alla data di sottoscrizione del presente CV

Lavoro o posizione ricoperti Dirigente del servizio Sviluppo delle competenze e responsabilità sociale (due incarichi consecutivi, della durata di tre anni ciascuno, di Dirigente Amministrativo di II fascia, Deliberazione D16 54 DGEN 17 del 17/03/2017 e Deliberazione D16 327 DCRU 2020 del 22/03/2020)

Principali attività e responsabilità Progettazione e gestione delle iniziative di formazione, apprendimento organizzativo e condivisione delle conoscenze; mappature dei processi e delle competenze, analisi e definizione dei ruoli organizzativi; progettazione, sviluppo e implementazione di sistemi di competenze e responsabilità sociale; supporto alle politiche per la valorizzazione del capitale umano; gestione delle procedure selettive finalizzate alle progressioni di carriera e alla mobilità interna; progettazione e gestione di iniziative finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al benessere organizzativo del personale.

Nel periodo indicato, nell'ambito della **valorizzazione delle risorse umane** è stata data attuazione alle procedure selettive previste dagli istituti contrattuali: due selezioni per le progressioni di livello ex art. 54 del CCNL, due selezioni per le progressioni economiche ex art. 53 CCNL, la procedura selettiva, per quattro differenti profili, ex art. 15 CCNL, la procedura per l'attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale prevista dall'art.42 del CCNL 1994/97 a n. 20 CTER di IV livello professionale, due procedure di mobilità tra profili ai sensi degli artt. 52 e 65 del CCNL, la definizione ed il rilascio della procedura di anticipo di fascia (deliberazioni D03 99 DGEN 2020 del 31/1/2020 e D03 875 DGEN 2020 del 14/10/2020), attivata con il Comunicato COM 39 2021 del 19/7/2021, l'attribuzione della fascia superiore a ricercatori e tecnologi che nel corso di ciascun anno hanno maturato l'anzianità richiesta dal vigente contratto e regolarmente svolto l'attività prevista per il livello di appartenenza.

Nel settore della **mobilità interna**, è stato ridefinito l'intero processo e – accanto alle istanze di mobilità volontaria presentate dal personale - sono stati adottati, in risposta alle esigenze dell'Istituto, nuovi strumenti quali gli **avvisi di mobilità** per far fronte a carenze di risorse espresse dalle strutture ovvero per esigenze funzionali

quali la designazione di figure professionali specifiche (ad esempio, i responsabili di sede)

Nell'ottica di ampliare e strutturare un insieme di policy di Istituto in materia di **valorizzazione e sviluppo** della professionalità del personale, nel corso del 2018 sono state avviate alcune iniziative sperimentali finalizzate a promuovere il contatto diretto con alcune categorie di personale e alla mappatura **delle competenze** da loro possedute. Si è così consolidata una nuova modalità di governo dei processi di inserimento del personale neoassunto e di gestione delle procedure di mobilità volontaria interna ed esterna, di comando e di distacco presso altre istituzioni., finalizzata ad a) accompagnare e sostenere il personale coinvolto nel processo di inserimento nella nuova realtà lavorativa; b) raccogliere elementi conoscitivi fondamentali per indirizzare correttamente le scelte sulla collocazione di tale personale. Sono state così poste le basi per l'istituzione, di uno **sportello di ascolto e orientamento** delle esigenze di aggiornamento, sviluppo e valorizzazione delle competenze dei dipendenti dell'Istituto.

In stretta connessione con questo approccio, va vista l'introduzione, dapprima in via sperimentale e poi a regime, della **banca dati competenze** del personale dell'Istituto, in funzione della sua applicazione nelle politiche di gestione delle risorse umane.

In virtù della conoscenza maturata circa il patrimonio di competenze a disposizione dell'Istituto e della stessa *expertise* nella sfera delle relazioni con i colleghi, è stato assicurato un supporto alle operazioni di allocazione del personale alle strutture a seguito dell'entrata in funzione, a dicembre 2019, del nuovo assetto organizzativo dell'Istat, nonché un piano di accompagnamento del personale degli Uffici Territoriali in vista della **riorganizzazione** definita dal Consiglio dell'Istituto il 25/2/2021.

Nell'area della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** l'attività è stata dapprima concentrata, nel periodo 2017 - 2019, sulla ridefinizione del regolamento del telelavoro, e sulla sua attuazione, con l'attivazione delle procedure relative al telelavoro speciale e all'assegnazione delle posizioni di telelavoro ordinario.

A cavallo tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020, è stata inoltre data attuazione ad una piattaforma per la sperimentazione del **Lavoro agile**, definita d'intesa con le organizzazioni sindacali, con l'avvio di quattro slot di sperimentazione della durata di tre mesi ciascuno.

Con l'applicazione del lavoro da remoto alla totalità del personale a seguito dell'emergenza pandemica, l'impegno del servizio è stato volto, anche attraverso l'istituzione di una linea di attività ad hoc (*Organizzazione flessibile e lavoro agile*), a fornire un supporto in termini di strumenti organizzativi e regolamentari, nonché di analisi e monitoraggio della nuova realtà organizzativa: è stata realizzata una rilevazione, a cui ha partecipato il 62% del personale, allo scopo di rilevare le prime impressioni, valutazioni e proposte sul lavoro da remoto; sono stati monitorati i piani di rientro del personale definiti in relazione all'evoluzione della situazione sanitaria; è stata assicurata in maniera continuativa la restituzione delle informazioni richieste, ai fini del monitoraggio, dal Dipartimento della Funzione Pubblica; sono state poste le basi per lo sviluppo, in collaborazione con le altre strutture dell'Istituto interessate, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (**POLA**), poi approvato, come sezione del Piano triennale di attività e Performance 2021-2023, dal Consiglio dell'Istituto nella seduta del 28 gennaio 2021; e, successivamente, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023 - 2025, approvato dal Consiglio dell'Istituto con la deliberazione 1/2023 del 25 gennaio 2023.

Per tutto il periodo 2017 – 2019, l'**azione formativa** è stata quasi interamente finalizzata a fornire supporto al processo di modernizzazione dell'Istituto. Su questo fronte è pure proseguita la riflessione sulla messa a punto di sistemi di apprendimento efficaci e attrattivi; su tale tema sono stati assicurati due interventi di presentazione: uno alla XIII Conferenza Nazionale di Statistica (luglio 2018), l'altra al *Workshop Human Resources Management and Training* dell'UNECE (settembre 2018).

Nel corso del 2020, in considerazione dell'esigenza di supportare i dipendenti nella fase emergenziale e nella conseguente esplicazione della prestazione lavorativa da remoto, è stata attivata una specifica iniziativa volta a sistematizzare e coordinare gli interventi formativi e di apprendimento a distanza, sia all'interno dell'organizzazione - per continuare a offrire la possibilità di crescita e sviluppo delle competenze al personale dell'Istituto - sia all'esterno per continuare a promuovere la cultura statistica. L'intera offerta formativa, ordinariamente realizzata in aula tradizionale, è stata riprogettata e convertita in modalità esclusivamente *e-learning*.

A partire dal 2018, un forte impulso è stato dato alle attività svolte in materia di **tirocini curricolari** a favore degli studenti delle Università convenzionate con l'Istat. Muovendo dalla consapevolezza che i tirocini, nell'avvicinare i giovani in formazione al mondo della statistica ufficiale, rappresentano un'occasione per instaurare o rafforzare partnership con il mondo accademico, è stato fatto un significativo investimento nella reingegnerizzazione del processo di costruzione dell'offerta di tirocini, che ha portato nel giro di un paio di anni a triplicare il numero delle domande.

In relazione all'incarico ricoperto, è stato fornito un contributo alla realizzazione del Regolamento del personale dell'Istat attraverso la stesura degli articoli di propria competenza.

Ancora in considerazione dell'incarico ricoperto, è stata assicurata la partecipazione a numerose **Commissioni per le selezioni** relative al conferimento dell'incarico di responsabile di servizio tecnico.

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nome e indirizzo del datore di lavoro | Istat – Istituto Nazionale di Statistica – Sede principale Via Cesare Balbo 16, 00184 Roma |
| Tipo di attività o settore | Ente pubblico di ricerca |
| Date | aprile 2016 – febbraio 2017 |
| Lavoro o posizione ricoperti | Formazione, sviluppo e orientamento delle competenze del personale Istat. |
| Principali attività e responsabilità | <p>Con il nuovo assetto organizzativo che l'Istat si è dato a partire dal 16 aprile 2016, la funzione formazione è stata assegnata alla nuova <i>Direzione Centrale delle Risorse Umane</i>, nel servizio <i>Competenze e Responsabilità Sociale</i> (CRS).</p> <p>Il programma di modernizzazione dell'Istituto, infatti, indica tra i suoi obiettivi principali la valorizzazione delle competenze del personale, e individua proprio nella DCRU – e segnatamente nel servizio CRS – l'unità organizzativa dedicata allo sviluppo e alla gestione delle politiche per la valorizzazione del capitale umano.</p> <p>L'attività svolta nel periodo, dunque, si è estesa dal coordinamento delle attività di formazione già esercitato fino a prima della riorganizzazione (v. attività del periodo ottobre 2011 – marzo 2016 al punto successivo) ad una focalizzazione maggiore sulla gestione delle competenze del personale dell'Istat (a partire dalla messa a punto dell'impianto di una banca dati delle competenze), alla progettazione delle politiche e alla gestione delle procedure in materia di comandi, distacchi, collocamento fuori ruolo, selezioni END e autorizzazioni allo svolgimento di</p> |

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <p>dottorati di ricerca, individuati appunto come strumenti di sviluppo, crescita e valorizzazione del patrimonio di competenze dell'Istat.</p> <p>L'insieme di questa attività ha trovato concretizzazione nell'affidamento, in qualità di responsabile, dell'iniziativa Gestione delle competenze delle risorse umane.</p> <p>In virtù di tale ruolo, è stata definita, nel periodo in oggetto, la partecipazione alla <i>Task force</i> di Eurostat <i>Skills for ESS modernisation</i>, incaricata di identificare le abilità più critiche connesse ai processi di modernizzazione in atto negli istituti di statistica europei, nonché di elaborare proposte concrete di azioni di potenziamento di tali abilità.</p> |
| Date | ottobre 2011 – marzo 2016 |
| Lavoro o posizione ricoperti | Responsabile dell'unità operativa SAES/A - <i>Coordinamento tecnico delle attività di valorizzazione e sviluppo del capitale umano Istat/Sistan</i> e, dal 18/11/2015, Responsabile ad interim dell'unità operativa SAES/E <i>Sviluppo di competenze manageriali e formazione su ruoli e comportamenti organizzativi</i> |
| Principali attività e responsabilità | <p>Nel periodo indicato l'attività è stata svolta in qualità di responsabile dell'unità operativa SAES/A - <i>Coordinamento tecnico delle attività di valorizzazione e sviluppo del capitale umano Istat/Sistan</i> (Deliberazione n°40/PRES del 17 luglio 2013), già <i>Sviluppo risorse umane per Istat e Sistan e iniziative formative per soggetti esterni</i> (Deliberazione n°39/PRES del 5 dicembre 2011), istituita all'interno della Direzione centrale <i>Scuola superiore di statistica e di analisi sociali ed economiche</i> (SAES) e assegnata, successivamente alla soppressione, a luglio 2014, della stessa Scuola, alla Direzione Generale che ha assunto, sotto il coordinamento del Direttore Generale, la titolarità della funzione formazione in Istituto.</p> <p>A partire dal 18 novembre 2015, è stato assunto (Deliberazione n°114/DGEN) l'incarico di responsabile <i>ad interim</i> dell'unità operativa SAES/E <i>Sviluppo di competenze manageriali e formazione su ruoli e comportamenti organizzativi</i>.</p> <p>In tale contesto, l'attività svolta ha riguardato primariamente il coordinamento della realizzazione di interventi formativi rivolti al personale dell'Istituto in diverse aree tematiche: statistica, informatica, manageriale, comunicazione, lingue straniere, giuridico-amministrativa, sicurezza sul lavoro, <i>office automation</i>. Il coordinamento è stato assicurato per l'intero processo di erogazione della formazione, dall'analisi dei fabbisogni alla programmazione, dalla progettazione alla cura degli aspetti didattici, comunicativi e organizzativi, dalla valutazione dei risultati e dell'impatto al <i>reporting</i>.</p> <p>Per ciascun anno del periodo considerato è stata quindi definita, a partire dalla lettura incrociata delle linee strategiche dell'Istituto e delle esigenze formative raccolte dalle strutture attraverso ricognizioni ad hoc, la programmazione delle attività di formazione, sostanziata nel Piano di formazione annuale pubblicato sulla Intranet dell'Istituto e trasmesso alla Funzione Pubblica.</p> <p>Per ogni anno, al Piano di formazione è stata data attuazione attraverso la progettazione di dettaglio delle iniziative e la proposta delle stesse al personale attraverso un calendario pubblicato trimestralmente sulla intranet. Ad integrazione dell'offerta formativa a calendario sono state realizzate iniziative ad hoc su richiesta di singole strutture.</p> <p>La realizzazione delle iniziative formative è stata assicurata attraverso l'acquisizione della docenza – sia mediante selezione interna al personale dell'Istituto sia mediante l'attivazione di procedure di gara ad evidenza pubblica -, la gestione degli spazi per la didattica e delle relative attrezzature, il monitoraggio costante dell'attività d'aula. A completamento del processo di erogazione delle attività formative, sono state poi coordinate le fasi di comunicazione con l'utenza interna e con gli interlocutori istituzionali, di presidio del sistema informativo e di produzione di reportistica, interna ed esterna all'Istituto.</p> |

Nel corso del 2015, è stata poi avviata, in prospettiva 2016, la progettazione delle attività di formazione da realizzare a sostegno del processo di **modernizzazione** dell'Istituto. Tale attività è stata svolta nel quadro del contributo fornito, su incarico del Presidente dell'Istat del 30 marzo 2015, ai lavori del **team** di progetto a supporto della riorganizzazione dell'Istituto. All'interno dello stesso **team** è stata inoltre assunta una funzione propositiva e di prima elaborazione di un approccio al modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze. Tale approccio è stato quindi illustrato e sostenuto in prima persona negli incontri con il personale tenuti dal **team** presso le diverse sedi dell'Istituto per presentare il programma di modernizzazione.

In tale periodo è stata inoltre coordinata la messa a punto delle iniziative formative a docenza Istat previste dal **programma ESTP (European Statistical Training Programme)** e rivolte a personale degli Istituti di statistica europei.

E' stato poi assunto il coordinamento della partecipazione alla gara bandita da Eurostat per il programma ESTP III (2016 – 2020), che ha portato all'aggiudicazione all'Istat di ulteriori iniziative formative da realizzare a partire dal 2016 e per i prossimi anni fino al 2020. Nel gruppo di progetto internazionale che si è aggiudicata la realizzazione del programma ESTP III, composto dalla quasi totalità degli INS europei e coordinato dalle società ICON ed Expertise France, è stato inoltre assunto l'incarico, su nomina dello stesso gruppo di progetto, di membro dell'**advisory board**, con funzioni di indirizzo e di supervisione delle attività.

Alla definizione e alla gestione del programma ESTP è stato dato un contributo anche come rappresentate Istat (dal 2010) del **Working Group European Statistical System – Learning and Development Framework (ESS-LDF) and Human Resources Management (HRM)**: si tratta di un Gruppo di lavoro permanente istituito da Eurostat e formato dai responsabili di formazione e risorse umane degli Istituti di statistica europei, con il mandato di provvedere alla definizione e all'implementazione del programma ESTP.

In qualità (fino a giugno 2013) di **National Contact Point** per i corsi ESTP, è stata poi assicurata la cura degli aspetti procedurali e dei flussi comunicativi fra Eurostat e Istat in merito alla partecipazione del personale dell'Istituto alle iniziative previste dal programma.

Ancora in ambito internazionale, nel periodo considerato è stata assicurata, a partire dall'ottobre 2014, la partecipazione in qualità di membro ai lavori del **Modernisation Committee on the organizational frameworks and evaluation (MCOFE)**. Il MCOFE è uno dei quattro **Modernisation Committees** istituiti dal CES (**Conference of European Statisticians**) dell'UNECE (**United Nations Economic Commission for Europe**), con il compito di contribuire al processo di modernizzazione negli Istituti di Statistica europei; nel caso specifico del MCOFE, il mandato è quello di promuovere buone pratiche nel campo dell'HRM&T. Nel quadro dei lavori del MCOFE, che si riunisce mensilmente via **webconference** e un paio di volte all'anno in presenza, sono stati forniti contributi alla realizzazione delle linee guida per il management della statistica ufficiale, alla definizione delle competenze dell'area **big data**, alla messa a punto del programma del Workshop 2016 **on Human Resources Management and Training** organizzato ogni due anni dall'UNECE.

Già in precedenza era stato dato un contributo per il Workshop HRM&T del 2014, attraverso la partecipazione ai lavori dello **Steering Group on Human Resources Management and Training in Statistical Offices**, istituito dal CES dell'UNECE.

Dal gennaio 2017, con la ridefinizione della struttura di *governance* stabilita dall'*High Level Group for Modernisation of Statistical Production and Services* (HLG-MOS), il MCOFE è stato sostituito dal *Capabilities and Communication Group*, in cui sono confluiti funzioni, attività e componenti del precedente gruppo, insieme a quelli della *Task Force on Communicating Modernisation*.

Ulteriori attività facenti riferimento al periodo in oggetto sono le seguenti:

- partecipazione, su designazione del Presidente dell'Istat dell'8 novembre 2013, al Gruppo di lavoro 1 (Competenze di base, alfabetizzazione, *e-inclusion*, cultura digitale, utilizzo dei servizi di cittadinanza sia e-gov che privati) istituito nell'ambito delle iniziative volte alla realizzazione di un "Piano nazionale per la cultura, la formazione e le competenze digitali", coordinato dall'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale);
- partecipazione al Progetto "Una Rete per la Formazione di Qualità", curato dalla SSPA con l'obiettivo di favorire la creazione di una Comunità di pratiche tra operatori della formazione nella PA. In tale ambito è stato fornito un contributo alla stesura di un *project work* sui sistemi di competenze nella PA;
- partecipazione come membro al *Comitato Qualità* dell'Istat, istituito con il compito di sovrintendere alle attività finalizzate a promuovere ed assicurare la qualità dei processi di produzione statistica;
- componente del Gruppo di lavoro (nominato con delibera n°33 DGEN del 27 febbraio 2013) per la realizzazione del portale *e.learning* della statistica ufficiale;
- presidente, con Delibera n°23 DGEN del 7 febbraio 2013, della Commissione giudicatrice per l'affidamento in economia di servizi a supporto della realizzazione del portale della formazione *e.learning* della statistica ufficiale;
- membro della Commissione di gara (nominata con Delibera n°36 del 28 febbraio 2013) per l'individuazione di fornitori di docenza nelle aree *coaching* e formazione *one-to-one*;
- presidente, con Delibera n°55 DGEN del 13 giugno 2014, della Commissione esaminatrice per il conferimento di incarichi di docenza e/o di esperto ai dipendenti Istat per la macroarea diffusione e comunicazione;
- membro della Commissione esaminatrice (nominata con Delibera n°75/PRES del 24 novembre 2014) per il conferimento di dodici borse di studio;
- partecipazione alla *Peer reviews in EU Member States and EFTA countries 2013 – 2015*
- partecipazione come *discussant*, su invito dell'*Hungarian Central Statistical Office*, ad una tavola rotonda sul tema *Training the new generations and rejuvenating the older generations of statisticians*, organizzata presso l'Istituto ungherese di statistica a Budapest il 20 e 21 ottobre 2015, nell'ambito della "Giornata Mondiale della Statistica 2015".
- realizzazione e presentazione dell'articolo *A new job for statisticians: the data scientist. Which skills, how to build them*, all'*UNECE Workshop on Human Resources Management and Training*, Ginevra, 15 - 17 ottobre 2014; nel corso di tale workshop partecipazione come membro al Panel Discussion *Measurement of the outcome of HRMT activities*. Lo stesso articolo è stato presentato poi in occasione della "*New Techniques and Technologies for Statistics Conference (NTTS)*", tenutasi a Bruxelles dal 10 al 12 marzo 2015;
- realizzazione e presentazione (per la parte di propria competenza) dell'articolo a più autori *From competences to awareness: approaches and activities to support management development in Istat*, all'*UNECE Workshop on Human Resources Management and Training*, Budapest, 5 - 7 settembre 2012;
- presentazione delle attività di formazione a delegazioni di Istituti di statistica stranieri (della Federazione Russa; di Abu DAbi; del Vietnam) in visita presso Istat;

| | |
|---|---|
| | <p>- predisposizione e illustrazione della presentazione <i>Il 360° feedback come strumento della formazione dirigenziale</i>, nel corso della Vetrina per le esperienze di eccellenza segnalate nell'ambito del Premio Filippo Basile per la formazione nella PA, organizzata il 9 marzo 2012 dall'AIF - Associazione Italiana Formatori – Settore Nazionale Pubblica Amministrazione;</p> <p>- attività di <i>referee</i> per il Comitato editoriale dell'Istituto.</p> |
| <p>Date</p> <p>Lavoro o posizione ricoperti</p> <p>Principali attività e responsabilità</p> | <p>marzo 2004 - settembre 2011</p> <p>Responsabile dell'ufficio <i>Sviluppo formativo, sistemi di qualità e comunicazione per lo sviluppo delle risorse umane</i> (SDR/A), Deliberazione n°177 PER del 29/3/2010 – già unità operativa <i>Sistemi della qualità e comunicazione per lo sviluppo delle risorse umane</i> (Deliberazione n° 23/04/DGEN del 2/3/2004) -, all'interno del servizio Sviluppo delle risorse umane (SDR) della Direzione centrale del personale.</p> <p>Le attività sono state svolte nell'ambito della cornice di indirizzo strategico e metodologico definita dalla <i>Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni</i>, del Dipartimento della Funzione Pubblica, del 13 dicembre 2001, e ripresa dai Piani strategici triennali dell'Istat del 2005-2007 e del 2006-2008. Sono state pertanto finalizzate alla costruzione di un sistema di <i>governance</i> per la gestione integrata del processo formativo nelle diverse fasi di analisi dei fabbisogni, programmazione, monitoraggio e valutazione, e hanno riguardato le seguenti aree:</p> <p>Qualità dell'organizzazione e dei servizi</p> <p>In questa area vanno a convergenza diverse iniziative che condividono l'obiettivo di attivare un processo di miglioramento continuo all'interno del sistema di sviluppo delle risorse umane: analisi, mappatura e descrizione dei processi, definizione degli standard di servizio della formazione e monitoraggio degli indicatori, reingegnerizzazione di processi e procedure, autodiagnosi del settore formazione secondo il metodo del <i>Common Assessment Framework</i> (CAF).</p> <p>È stato inoltre dato un contributo alla definizione dell'impianto ed è stata coordinata e curata la realizzazione della <i>Carta dei servizi della formazione del personale</i>: la Carta è stata articolata in due aree, che richiamano lo schema proposto dal <i>Common Assessment Framework</i>: i fattori abilitanti, vale a dire gli aspetti del processo formativo che possono determinare la <i>performance</i> e il risultato finale; i risultati, ovvero gli output conseguiti. Per ogni fase del ciclo del processo di formazione sono descritti i servizi offerti, chiarite le modalità con cui l'utente può richiedere il servizio, definiti i requisiti di qualità, gli indicatori e gli standard.</p> <p>Comunicazione per lo sviluppo delle risorse umane</p> <p>Il lavoro di definizione di buone prassi nel campo della comunicazione con l'utenza interna, già avviato negli anni precedenti, ha avuto un ulteriore impulso nella direzione della trasparenza dei servizi di formazione e sviluppo e delle modalità di accesso alle informazioni.</p> <p>È stato quindi definito l'impianto e coordinata l'alimentazione del sito del Servizio Sviluppo delle risorse umane, accessibile dalla intranet dell'Istituto. Lo spazio comunicativo è stato strutturato in modo da fornire all'utenza sia informazioni di "attualità" sugli eventi in programma, sia approfondimenti di carattere documentale e di analisi sull'attività svolta, nella prospettiva di favorire la circolazione e la condivisione delle conoscenze e di promuovere, attraverso l'adozione di piattaforme tecnologiche più evolute, un vero e proprio sistema di <i>knowledge development</i>.</p> |

Programmazione, monitoraggio e valutazione e reporting

In quest'area confluiscono le attività finalizzate ad assicurare - in coerenza con gli indirizzi espressi dalla già citata direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2001 – una gestione integrata delle diverse fasi del processo formativo:

- in continuità con gli anni precedenti, è proseguito il lavoro di collaborazione diretta ed esclusiva con la Dirigenza del servizio per la programmazione (triennale e annuale) delle attività di pertinenza del servizio;
- è stata curata la reportistica sull'attività di formazione indirizzata a interlocutori istituzionali sia interni (strutture dell'Istituto deputate a raccogliere i dati per il monitoraggio delle direttive e dello stato di avanzamento delle attività, ovvero incaricate di predisporre la relazione annuale per gli Atti al Parlamento), sia esterni (la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, per la realizzazione del Rapporto Annuale sulla Formazione; il CNIPA, per il Rapporto sulla formazione informatica; realtà private, quali l'ASFOR ecc.)

A partire dal 17/4/2009 è stato assunto un ruolo di **coordinamento** dei passaggi organizzativi relativi alla programmazione dei corsi e agli aspetti gestionali, di processo e procedurali correnti per la messa in esecuzione degli interventi formativi per il personale Istat.

Nel periodo in oggetto sono state svolte inoltre le seguenti attività:

- la partecipazione in qualità di membro interno al Comitato di supporto al Progetto 'Scuola superiore di statistica e di analisi sociali ed economiche', istituito con lo scopo di assicurare sostegno di natura tecnica e scientifica al Progetto.
- partecipazione al progetto "Laboratorio sui modelli e le metodologie per programmare e valutare la formazione", finanziato dal Dipartimento della funzione pubblica e finalizzato alla pubblicazione della "Guida sulla formazione per le pubbliche amministrazioni"
- attività di tutor per cinque progetti di stage rivolti a studenti del Master universitario in Competenze per lo sviluppo delle risorse umane erogato dall'Università degli Studi Roma Tre
- predisposizione e illustrazione della presentazione *Il sistema delle competenze a sostegno dei programmi di formazione e dei percorsi di apprendimento in Istat*, nel corso della Vetrina delle eccellenze organizzata il 24 maggio 2005 dall'AIF - Associazione Italiana Formatori – Settore Nazionale Pubblica Amministrazione
- contributo alla stesura e alla presentazione dell'articolo *Towards a knowledge builders' competence*, realizzato e presentato in collaborazione con il dirigente del servizio SDR al *Workshop on Human Resources Management and Training*, svoltosi a Ginevra dal 14 al 16 settembre 2010.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Date | ottobre 2001 – marzo 2004 |
| Lavoro o posizione ricoperti | Responsabile dell'unità operativa <i>SDR/3 Governo del sistema delle risorse umane – Sviluppo organizzativo – Comunicazione interna</i> (Deliberazione n°1119/DIPA-PER del 23/10/2001), poi ridefinita come ufficio <i>SDR/C Comunicazione e innovazioni organizzative</i> (Deliberazione n° 7/03/DGEN del 29 luglio 2003) |
| Principali attività e responsabilità | L'attività prestata ha riguardato le seguenti aree: Sviluppo delle risorse umane Nel quadro del più generale obiettivo del Dipartimento del personale e dell'amministrazione di fare della gestione delle risorse umane un fattore strategico primario di sviluppo dell'ente, si è dato seguito al lavoro sulla definizione del sistema professionale dell'Istituto realizzato nell'ambito del progetto OPTO (Organizzazione Procedure Tecnico-Organizzative): il sistema delle professioni è stato individuato come la piattaforma per gestire in modo strategico le competenze, utilizzando |

come strumento di aggancio dei percorsi formativi alle progressione di carriera, al reclutamento e alla mobilità.

Innovazione organizzativa

Su input di specifiche direttive del Consiglio, è stato dato corso a iniziative finalizzate a introdurre – attraverso la realizzazione di Carte dei servizi e manuali di descrizione dei processi - principi di qualità e di innovazione procedurale nei servizi erogati dal Dipartimento del personale e dell'amministrazione. Tra le realizzazioni più significativa la *Carta dei servizi della formazione* e il *Manuale di gestione della qualità del processo relativo all'acquisizione di beni e servizi tramite trattativa privata decentrata*, finalizzato a sostenere il processo di decentramento amministrativo prescritto da una direttiva di Istituto.

Programmazione e controllo

E' stato svolto un ruolo di supporto alla Dirigenza del servizio per la programmazione (triennale e annuale) e il controllo delle attività di pertinenza del servizio SDR. Ciò ha portato ad esercitare una funzione di interfaccia nei confronti delle strutture dell'Istituto deputate a raccogliere i dati per il monitoraggio delle direttive ed il reporting sullo stato di avanzamento delle attività. Analogamente, è stata curata la reportistica indirizzata a soggetti istituzionali quali, in particolare, la Scuola Superiore per la Pubblica Amministrazione, per cui sono stati annualmente predisposti i dati di rendicontazione sulle attività formative che confluiscono nel Rapporto Annuale sulla Formazione.

Comunicazione interna

E' stata condotta in questo campo un'azione finalizzata a fornire al personale dell'Istituto le informazioni per decifrare correttamente lo sviluppo dell'ente, accrescere il senso di appartenenza, porre in relazione fra loro le componenti istituzionali, operative e personali del contesto nel quale si è situati. Il principale strumento usato a tal fine è stata la *newsletter* interna *Istainform@* - ridefinita in formato *web* –, di cui è stato curato il coordinamento.

Attività internazionali

In questo ambito è stato prestato un contributo ai lavori della *Task Force Human Resources* di Eurostat: è stata assicurata la partecipazione a tre riunioni di lavoro, ed è stata predisposta documentazione per concorrere al perseguimento degli obiettivi della *Task Force*.

E' stata inoltre assicurata la partecipazione in qualità di rappresentante del Dipartimento del Personale e dell'Amministrazione (DIPA) al **Gruppo di lavoro sul Total Quality Management** incaricato di "avviare un'attività sistematica sulla qualità in un'ottica di gestione della qualità totale"

| | |
|--------------------------------------|---|
| Date | maggio 1998 – ottobre 2001 |
| Lavoro o posizione ricoperti | Assegnato al servizio Politiche delle Risorse Umane come Tecnologo, III livello professionale, con contratto a tempo indeterminato, in qualità di vincitore di concorso per esperto di formazione – area organizzazione e risorse umane, bandito sulla Gazzetta Ufficiale IV serie speciale n° 36 del 9 maggio 1997; poi, dal maggio 1999 Responsabile del progetto <i>Professione 2001: i dirigenti e le professione di supporto</i> (Ordine di servizio n°59 del 30 aprile 1999 -, successivamente ridefinito con Ordine di servizio n°189 del 29 novembre 1999 |
| Principali attività e responsabilità | L'attività svolta ha riguardato la progettazione e la cura degli aspetti didattici, comunicativi e organizzativi di corsi di formazione rivolti al personale dell'Istituto |

Nazionale di Statistica nelle aree manageriale, organizzativo-istituzionale, sicurezza sul lavoro, linguistica.

Tali attività sono state sviluppate sulla base degli incarichi di **coordinamento** di Gruppi di corso di volta in volta attribuiti.

| | |
|---------------------------------------|--|
| Nome e indirizzo del datore di lavoro | CUD (Consorzio per l'Università a Distanza) – Corso Vittorio Emanuele II, 229 - Roma |
| Date | novembre 1992 – aprile 1998 |
| Lavoro o posizione ricoperti | Assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso la sede di Roma con qualifica di impiegato di concetto |
| Principali attività e responsabilità | <p><i>Progettazione e sviluppo di progetti formativi</i></p> <p><i>Ricerca e sperimentazione sulle tecnologie innovative applicate alla formazione a distanza</i></p> <p><i>Relazioni internazionali:</i> (segnatamente, la partecipazione al gruppo di lavoro permanente promosso dall'EADTU (<i>European Association of Distance Teaching Universities</i>), per la costituzione di una rete internazionale di <i>EuroStudyCentres</i>).</p> <p><i>Docenza:</i> un ciclo di lezioni, della durata di una settimana (5 - 9 settembre 1994) presso l'Istituto Universitario USVPU (<i>Ural State Vocational Pedagogic University</i>) a Ekaterinburg, nella Confederazione degli Stati Indipendenti della Federazione Russa, nell'ambito di un progetto pilota per la diffusione dell'istruzione a distanza nell'area degli Urali finanziato dal DG1/E/2 Technical Assistance to the CIS (TACIS) della Comunità Europea.</p> <p><i>Coordinamento dell'erogazione</i> del Diploma Universitario di Ingegneria Informatica ed Automatica con didattica a distanza presso l'Università degli Studi di Siena e l'Università di Roma "La Sapienza", per l'anno accademico 1993/1994.</p> <p>I corsi di Diploma, attivati sulla base di specifiche convenzioni fra il CUD e i suddetti Atenei, sono stati caratterizzati dall'erogazione di materiali didattici multimediali e di servizi di supporto tutoriale fruibili presso centri di studio dislocati sul territorio. L'attività di coordinamento ha pertanto riguardato diversi aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none">- la progettazione dei servizi didattici offerti agli studenti- la pianificazione delle attività didattiche, in collaborazione con i docenti, segnatamente per quel che concerne la ricerca, la selezione e la gestione dei tutori e la pianificazione delle attività seminariali- la gestione delle attività di supporto tutoriale presso i centri di studio, in collaborazione con i responsabili locali e con i tutori delle diverse discipline- il monitoraggio dell'attività didattica, in particolare per quanto attiene al recupero del drop-out mediante l'individuazione delle aree critiche e la somministrazione di materiali e supporti tutoriali integrativi- la gestione degli aspetti organizzativi (definizione dei calendari e individuazione degli spazi per gli incontri con gli studenti, monitoraggio del processo di consegna dei materiali didattici, controllo dell'efficacia e dell'adeguatezza delle apparecchiature dei centri di studio)- la gestione degli aspetti contrattuali relativi ai tutori e ai seminari tenuti dai docenti- la valutazione della qualità dell'intervento formativo attraverso il monitoraggio dei contatti fra gli studenti e il sistema di erogazione, l'elaborazione dei dati sul gradimento dell'intervento, l'analisi dei risultati ottenuti in sede di esame comparati a quelli ottenuti dagli studenti iscritti ai corsi faccia a faccia. |

Istruzione e formazione

| | |
|--|--|
| Date | aprile 1990 – ottobre 1992 |
| Tipo di corso | Corso di specializzazione post-laurea INGECOM (INGEgneria della COMunicazione formativa), fruito - in qualità di vincitore di borsa di studio presso il CUD, Consorzio per l'Università a Distanza, Rende (CS). |
| Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione | Il corso INGECOM è stato progettato e realizzato nel quadro della convenzione fra il CUD e l'AGENSUD (l'agenzia per la promozione e per lo sviluppo del Mezzogiorno) per la realizzazione del Centro per l'Università a Distanza, e finanziato nell'ambito del progetto 1.2/9.2B (ex PS/35) - 141/IND, ai sensi dell'art.4, 3° comma, lettera c, della legge 64/86 e in base alla delibera CIPE n°19 del 29/12/1986. |
| Principali tematiche/competenze professionali acquisite | Il corso, finalizzato alla formazione di figure professionali multidisciplinari, orientate alla progettazione di prodotti multimediali integrati per l'istruzione a distanza, ha avuto la durata di due anni e mezzo, durante i quali il programma si è articolato in moduli didattici raggruppati nelle seguenti aree culturali: - Area Formazione - Area Informatica - Area Organizzazione - Area Comunicazione Tali aree sono state integrate da un corso di lingua inglese e da moduli di matematica e di statistica. Gli ultimi sei mesi di corso sono stati svolti in forma di <i>stage</i> presso la sede di Roma del CUD. In questa fase è stato condotto, con analisi ed interviste sul campo, un lavoro di ricerca sui modelli organizzativi e culturali dei principali organismi europei attivi nel campo della formazione a distanza. |
| Date | 1983 - 1989 |
| Tipo di corso | Corso di laurea in lingue e letterature straniere moderne |
| Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione | Istituto Universitario Orientale di Napoli |
| Tipo di qualifica conseguita | Dottore in lingue e letterature straniere moderne (votazione 110/110 e lode) |
| Date | 1976 - 1981 |
| Tipo di corso | Liceo Classico |
| Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione | Liceo-ginnasio J. Sannazaro di Napoli |
| Tipo di qualifica conseguita | Maturità classica (votazione 54/60) |

Capacità e competenze personali

Madrelingua(e)

Italiana

Autovalutazione

Livello europeo ()*

Inglese

Spagnolo

| Comprensione | | Parlato | | Scritto | |
|--------------|---------|-------------------|------------------|---------|--|
| Ascolto | Lettura | Interazione orale | Produzione orale | | |
| B2 | C1 | C1 | C1 | C1 | |
| A2 | B2 | A1 | A2 | A2 | |

(*) Quadro comune europeo di riferimento per le lingue

| | |
|--|--|
| Capacità e competenze sociali | Nello svolgimento dell'attività lavorativa sono state sviluppate competenze relazionali orientate ad un approccio di servizio nei confronti dell'utente (interno ed esterno) |
| Capacità e competenze organizzative | Competenze di coordinamento di team, di networking, di gestione di processi |
| Capacità e competenze tecniche | Competenze specifiche relative allo sviluppo delle risorse umane |
| Capacità e competenze informatiche | Conoscenza da utente medio dei pacchetti di office automation; conoscenza base di software per la costruzione di pagine web; conoscenza medio-avanzata di software per l'editing di file audio e video |
| Altre capacità e competenze | Competenze di <i>Action Learning Coach</i> , acquisite al termine dei due moduli del corso <i>Action learning foundation and coach certification</i> tenuto dal WIAL (<i>World Institute for Action Learning</i>) |
| Partecipazione a convegni e workshop in qualità di relatore | <p>UNECE - 2020 Covid-19 response in the area of Human Resources Management and Training, <i>Virtuale</i>, 9 – 11 September 2021 - https://unece.org/info/events/event/348352</p> <p>Forum PA 2020 – L'Istat e la gestione dell'organizzazione e del personale nell'emergenza sanitaria, 9 luglio 2020</p> <p>UNECE Workshop on Culture evolution, Ginevra, 11 – 13 September 2019 - https://unece.org/info/events/event/18301</p> <p>UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Oslo, 12 – 14 September 2018 - https://unece.org/info/events/event/18866</p> <p>XIII Conferenza nazionale di statistica – Roma, 4 - 6 luglio 2018 - Istat.it - Tredicesima conferenza nazionale di statistica</p> <p>UNECE Workshop on Implementing Efficiencies and Quality of Output, Ginevra, 27 – 29 September 2017 - https://unece.org/info/events/event/19296</p> <p>UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Cracovia, 7 – 9 September 2016 - https://unece.org/info/events/event/19369</p> <p>XII Conferenza nazionale di statistica – Roma, 22 – 24 giugno 2016 - https://www.istat.it/it/dodicesima-conferenza/programma/018-nuove-professioni</p> <p>Hungarian Central Statistical Office – Giornata Mondiale della Statistica 2015 – Official Statistics: New opportunities for transformation – innovation and cooperation, Budapest, 20– 21 October 2015 - http://www.ksh.hu/wsd2015_programme</p> <p>NTTS 2015 - New Techniques and Technologies for Statistics, Brussels, 9 – 13 March 2015 - NTTS 2015 - New Techniques and Technologies for Statistics CROS (europa.eu)</p> |

UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Ginevra, 15 - 17 October 2014 -

<https://unece.org/statistics/events/HRMT2014>

UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Budapest, 5 - 7 September 2012 -

<https://unece.org/info/events/event/19730>

AIF - Associazione Italiana Formatori – Settore Nazionale Pubblica Amministrazione – Vetrina delle eccellenze – Premio Filippo Basile, *Il 360° feedback come strumento della formazione dirigenziale*, Roma, 9 marzo 2012

UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Geneva, 14 - 16 September 2010 - [Workshop on Human Resources Management and Training in Statistical Offices | UNECE](#)

AIF - Associazione Italiana Formatori – Settore Nazionale Pubblica Amministrazione – Vetrina delle eccellenze – Premio Filippo Basile, *Il sistema delle competenze a sostegno dei programmi di formazione e dei percorsi di apprendimento in Istat*, Venezia, 24 maggio 2005

Publicazioni

Ottaiano Ludovico Antonio, Scalisi Pietro, “Dealing with resistance to culture change: how to work on a failure”, UNECE Workshop on Culture evolution, Ginevra, 11th – 13th September 2019 -

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2019/mtg3/CE2019_How_to_work_on_a_failure_Italy_Paper.pdf

Ottaiano Ludovico Antonio, Scalisi Pietro, “Setting up a competences framework at Istat”, UNECE Workshop on Implementing Efficiencies and Quality of Output, Ginevra, 27th – 29th September 2017 -

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_7_-_rev_competences_system_at_Istat.pdf

Ottaiano Ludovico Antonio, “A new job for statisticians: the data scientist. Which skills, how to build them”, UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Ginevra, 15th - 17th October 2014 -

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.54/2014/Istat_Ottaiano_paper_data-scientist_.pdf

Ottaiano Ludovico Antonio, Navarra Federica, Rotundi Fabrizio, Cecilia Colasanti, “From competences to awareness: approaches and activities to support management development in Istat”, UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Budapest, 5th - 7th September 2012 -

https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.54/2012/Paper_Istat_UNECE_2012.pdf

Stoppoloni Silvio, Ottaiano Ludovico Antonio, "Towards a knowledge builders' competence", UNECE Workshop on Human Resources Management and Training, Geneva, 14th - 16th September 2010 - [Workshop on Human Resources Management and Training in Statistical Offices | UNECE](#)

Stoppoloni Silvio, Ottaiano Ludovico Antonio, Navarra Federica, "Profession statistician. Grid of competencies required in the production of official statistics", 2004 – pubblicato sul sito del Formez www.buoniesempi.it

Ottaiano L. A.
"Imparare le lingue con la multimedialità", Media Duemila
Marzo 1995

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Il sottoscritto è a conoscenza che, ai sensi dell'art. 76, del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000, le dichiarazioni di cui al presente curriculum sono da considerare come rese a pubblico ufficiale e che le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia

Data 14.03.2023

Firma Ludovico Antonio Ottaiano