

VERBALE D'INTESA

Il giorno 9/12/2008 presso gli uffici dell'INAIL di P.le G.Pastore 6, Roma, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale si sono incontrate per definire il piano di settore della formazione 2009-2010.

Al riguardo, le parti ribadiscono i principi generali e le finalità della formazione indicate nell'art. 26 del CCNL 2006-2009 per il personale non dirigente e nell'art. 32 del CCNL 2002-2005 per il personale dirigente, medico e professionista, in particolare volte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Le parti, quindi, ritengono coerenti con i contenuti delle predette disposizioni contrattuali i seguenti obiettivi formativi, già indicati nel precedente piano, posti a base degli interventi programmati nel piano in trattazione:

- sviluppare le diverse competenze volte ad aumentare l'efficacia e l'efficienza del sistema produttivo. In questo ambito, rientra anche l'attività volta all'aggiornamento professionale dei professionisti, nonché l'Educazione Continua in Medicina, di cui agli apposti paragrafi;



- attuare le azioni di riconversione professionale/sviluppo strategico volte a riallocare le risorse "liberate";
- accrescere la cultura della valorizzazione e della gestione delle Risorse Umane, con particolare riferimento alla gestione e alla "motivazione";
- dare seguito alle iniziative già in essere e volte allo sviluppo della cultura della prevenzione, anche in coerenza al dettato del Dlgs. 195/2003 ed al nuovo T.U. sulla sicurezza;
- diffondere le conoscenze relativamente all'uso delle nuove tecnologie e al nuovo software, sia per facilitare l'accesso ai servizi attraverso l'automazione degli scambi informativi, sia per sviluppare l'efficienza nel sistema di produzione.

Pertanto, le parti concordano, nel dettaglio, sui contenuti e le modalità del piano di settore della formazione 2009-2010, che allegato forma parte integrante del presente verbale.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Roberto M. ...*
 CIS *[Signature]*
 UIL *Augusto Belle ...*
 CSA di CISAL/FIALP *[Signature]*
 RdB *V. ...*
 CIDA/ASDAPI *[Signature] (v. ...)*
 ANMI *[Signature]*

LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



SERVIZIO FORMAZIONE

PIANO DI SETTORE DELLA FORMAZIONE
2009 - 2010

settembre 2008

INDICE

PRIMA PARTE: IL PIANO DI FORMAZIONE

PREMESSA

PAG. 3



SCOPI E LOGICHE DEI PROGRAMMI FORMATIVI REGIONALI
SVILUPPO DELLA MANAGERIALITÀ NELLA P.A. ATTRAVERSO M. B. A.

" " 6
" " 8

TAVOLE SINOTTICHE

PAG. 10



**SECONDA PARTE: L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLA FUNZIONE
FORMAZIONE E I PROGETTI PER LO SVILUPPO DELLA FUNZIONE FORMAZIONE**

RECLUTAMENTO DEI FORMATORI

PAG. 22

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEGLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE

PAG. 23

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEGLI ESPERTI

" " 24



PROGETTI DI INNOVAZIONE

PAG.

SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RITORNI DELLA FORMAZIONE

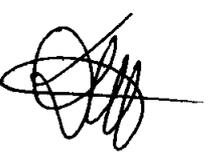
" " 25

SCUOLA DI FORMAZIONE PERMANENTE INAIL E IL KNOWLEDGE MANAGEMENT

" " 26

LA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FORMAZIONE E LA CERTIFICAZIONE QUALITÀ'

" " 28



TERZA PARTE: LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

INDIRIZZI GENERALI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI

PROFESSIONISTI EX ART. 87 DEL CCNL 2002/2005 PARTE SECONDA SEPARATA,

SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

PAG. 29

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE MEDICO E DI COLLABORAZIONE SANITARIA

" " 35



QUARTA PARTE: GLI ASPETTI ECONOMICI

BREVI NOTE SUL BILANCIO DELLA FORMAZIONE

PAG. 37



PRIMA PARTE: IL PIANO DI FORMAZIONE

PREMESSA

Considerate le disposizioni della Legge Finanziaria per il 2008 e le misure di contenimento della spesa adottate, che risultano oggi sempre più rafforzate anche in termini di razionalizzazione degli assetti organizzativi e di riduzione delle consistenze del personale dalla L. 133/2008, l'Istituto ha avviato, ed in parte realizzato, alcune analisi propedeutiche alla progettazione di un nuovo modello organizzativo dell'Ente attraverso il quale sarà possibile perseguire gli obiettivi assegnati alla P.A. in termini, di maggiore efficacia ed efficienza organizzativa, per un verso, e di contenimento della spesa, per l'altro.

Il Piano della Formazione, per il 2009/2010, trova le motivazioni ed il contesto di riferimento in quanto già rappresentato nel Piano della Formazione per il 2008/2009 ed in particolare ne:

- l'allargamento delle funzioni dell'Istituto;
- l'ampliamento della copertura assicurativa a nuovi settori lavorativi;
- il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di produzione al fine di ridurre il carico degli oneri sociali;
- il ribilanciamento dell'allocazione delle risorse fra le diverse funzioni anche a seguito dell'accantonamento di alcune attività.

Pertanto, le iniziative volte alla riconversione delle risorse da riallocare nell'ambito delle funzioni di core business, unitamente agli interventi per consolidare e sviluppare le competenze tecnico

specialistiche delle funzioni in via di accentramento, costituiranno gli impegni prevalenti della formazione.

Oltre a quanto già ricordato, il Piano della formazione ha come elementi di riferimento anche i CCNL relativi alle diverse tipologie di personale presente in Istituto (personale delle aree, professionisti, dirigenti, metalmeccanici ecc.)

Il presente Piano contempla, per lo più, i bisogni formativi già identificati nel Piano 2008, avviati e non conclusi, e alcune integrazioni emerse, fra l'altro, nell'ambito della riunione annuale, realizzata con la Formazione territoriale per definire i nuovi bisogni formativi

Oltre il focus con la Formazione territoriale, le metodologie e le tecniche di rilevazione e di verifica dei bisogni formativi fanno riferimento, come di consueto, ai progetti di reingenerizzazione dei processi, alle diverse documentazioni che possono introdurre innovazioni nel sistema di produzione, interviste a interlocutori privilegiati delle DD.CC. etc..

Alla luce di quanto sopra, rimangono confermati gli **obiettivi formativi** già dichiarati nel precedente Piano:

- sviluppare le diverse competenze volte ad aumentare l'efficacia e l'efficienza del sistema produttivo.
- In questo ambito, rientra anche l'attività volta all'aggiornamento professionale dei professionisti, nonché l'Educazione Continua in Medicina, di cui agli appositi paragrafi;
- attuare le azioni di riconversione professionale/sviluppo strategico volte a riallocare le risorse 'liberate';
- accrescere la cultura della valorizzazione e della gestione delle Risorse Umane, con particolare riferimento alla gestione e alla "motivazione";

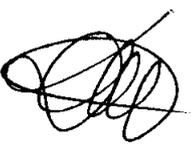


- o dare seguito alle iniziative già in essere e volte allo sviluppo della cultura della prevenzione, anche in coerenza al dettato del Dlgs. 195/2003 ed al nuovo T.U. sulla Sicurezza;
- o diffondere le conoscenze relativamente all'uso delle nuove tecnologie e al nuovo software, sia per facilitare l'accesso ai servizi attraverso l'automazione degli scambi informativi, sia per sviluppare l'efficienza nel sistema di produzione.

Pertanto, le iniziative riconducibili ai suddetti obiettivi sono da considerarsi obbligatorie per la tipologia delle risorse individuate, in quanto consente loro di acquisire o sviluppare le conoscenze e/o le competenze necessarie per attuare le innovazioni introdotte o concretizzare i processi di razionalizzazione volti ad assicurare l'erogazione dei servizi, il loro miglioramento e l'efficienza del sistema di produzione.

Anche per il 2009, si ipotizza che le risorse che potranno essere coinvolte nelle attività formative, sulla scorta degli obiettivi sopra declinati, così come accade già da un triennio, saranno tra i 7.000 e i 7.500 dipendenti, per un totale di 32/35.000 giornate di formazione.

Per quanto riguarda l'offerta formativa, anche per il prossimo anno, questa sarà costituita da un catalogo della formazione interna (di cui i riferimenti alle tavole sinottiche di seguito riportate) - attuata se necessario anche con il contributo di Società - e dalle iniziative a calendario acquisite dal mercato. L'offerta in questione continuerà a essere realizzata con interventi in aula, somministrati a mezzo di e-learning, o attraverso gestioni miste o sul posto di lavoro.

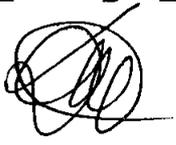


Come di consueto, le tavole sinottiche, in allegato, consentono, di evidenziare, per le differenti tipologie di offerta formativa, le competenze d'interesse, l'area di intervento, il numero e la posizione ordinamentale e/o figura professionale dei destinatari. Ciascuna tipologia di offerta formativa è, inoltre, ricondotta agli obiettivi di piano.



SCOPI E LOGICHE DEI PROGRAMMI FORMATIVI REGIONALI

A seguito della fuoriuscita di risorse dalla funzione formazione e, al contempo, all'aumento significativo di domanda di formazione le Strutture Territoriali hanno provveduto a coprire - con personale 'non formatore' - la posizione di "Responsabile di processo della formazione" che annovera circa una decina di risorse neo inserite.



Durante il mese di maggio è stato, quindi, possibile riunire tutti i responsabili della formazione territoriale ed insieme identificare i nuovi bisogni formativi che, in quanto condivisi da più realtà territoriali, sono stati assunti come prioritari nell'ambito del Piano di settore nazionale.



Dall'analisi dei **programmi formativi territoriali**, emerge che gli **obiettivi maggiormente perseguiti** per sostenere i livelli professionali delle risorse disponibili saranno:



- ❖ sviluppare le competenze connesse all'orientamento al cliente, potenziando le capacità di comunicazione e di interazione sia con l'utente esterno che con gli utenti interni;
- ❖ consolidare le competenze tecniche sia di core business, sia tecnico specialistiche e sia le competenze di staff, in una logica di accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema produttivo ;
- ❖ continuare a sostenere l'aggiornamento delle competenze manageriali al fine di consentire l'adeguata copertura dei ruoli;



- ❖ continuare a perseguire l'aggiornamento obbligatorio per il personale medico e di collaborazione sanitaria nonché dei professionisti delle consulenze.

Sempre dai programmi formativi territoriali si evince che le risorse maggiormente coinvolte, sono **quelle apicali** e le **risorse destinatarie dell'aggiornamento obbligatorio**.

Inoltre, continua l'impegno della formazione territoriale rispetto ad alcune tipologie di clienti (patronati, consulenti del lavoro, ecc.), per accrescere le conoscenze necessarie a consentire la interazione e la integrazione nel sistema produttivo dell'Istituto.

I programmi di formazione regionali sono stati previsti tenendo presente le esigenze di professionalizzazione strettamente connesse al sistema di produzione locale. Considerati i diversi impegni emergenti dal programma di reingegnerizzazione dei processi e dei cambiamenti organizzativi in atto, previsti nel piano nazionale, questi costituiranno interventi prioritari di formazione per le risorse del territorio.

Inoltre, come per gli anni precedenti, si va via via consolidando l'attività formativa volta allo sviluppo della cultura della Prevenzione, connessa all'ampliamento del ruolo dell'Istituto nel sistema del "welfare".

In particolare, oltre alle tradizionali attività formative per lo sviluppo della cultura della prevenzione - destinata ad organizzazioni pubbliche, ad imprese ed a studenti - i programmi per il 2009 continuano a prevedere interventi destinati al mercato, in particolare agli A.S.P.P. e al R.S.P.P., ai sensi del D.Lgs.vo 195/2003.

Come noto, per la realizzazione di detti programmi, saranno coinvolti gli esperti ed i formatori di tutte le strutture territoriali che agiranno attraverso i "poli" individuati per la formazione per la Prevenzione.

Per quanto concerne la previsione di spesa delle Strutture territoriali, si evidenzia che questa è stata effettuata tenendo presente i livelli medi di spesa realizzata nell'ultimo triennio e, pertanto, l'importo maggiore previsto per la formazione è a carico del Servizio centrale.



SVILUPPO DELLA MANAGERIALITÀ NELLA P. A. ATTRAVERSO M. B. A.

Nel 2009 continuerà la sperimentazione, avviata nel secondo semestre del 2008, volta ad integrare l'offerta formativa aziendale dando la possibilità di partecipazione da parte di alcuni dirigenti aziendali a Master in Business Administration (MBA).



Pertanto, il 5% del budget stanziato per le attività formative sarà destinato a finanziare non più di 20 partecipazioni a master offerti da primarie Università ed Enti di formazione.



Permangono invariati i criteri attraverso i quali individuare i programmi dei Master in questione, in particolare:



- coerenza dei contenuti rispetto allo scopo organizzativo dichiarato;
- accreditamento della struttura erogatrice del programma formativo;
- compatibilità fra impegno richiesto e programmazione delle attività.



La gestione delle partecipazioni ai Master continuerà ad essere effettuata dal Servizio Formazione per garantire la omogeneità dell'applicazione dei criteri definiti per l'individuazione dei partecipanti.

Ai Dirigenti Generali verranno comunicati i programmi selezionati e gli stessi, attraverso i criteri definiti per la individuazione, sceglieranno i partecipanti, comunicando alla Formazione centrale i nominativi ed i programmi prescelti.

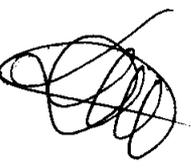
Sarà cura del Direttore regionale dare l'informativa alle OO. SS. territoriali.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AVVIARE AI MASTER

Visto l'obiettivo che l'Istituto intende perseguire nel mettere a disposizione ulteriori opportunità di formazione a sostegno delle professionalità delle proprie risorse umane, i dirigenti potenziali partecipanti ai Master dovranno avere almeno un decennio di attività lavorativa prima del pensionamento (età inferiore a 58 anni) ed il possesso almeno della Laurea triennale.

Ciò premesso i criteri in base ai quali potranno essere individuati i partecipanti ai Master sono:

- Minimo 2 anni nel ruolo;
 - livello della posizione dirigenziale;
 - valutazione della prestazione dell'anno precedente;
- a parità di condizione la minore età costituirà titolo preferenziale.



**TAVOLE SINOTTICHE DEI BISOGNI FORMATIVI NAZIONALI
CLASSIFICATI IN FUNZIONE DELLO "SCOPO ORGANIZZATIVO"**

ANNO 2009 - PROIEZIONE AL 2010

LEGENDA

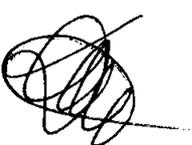
SVILUPPO STRATEGICO PER LA RICONVERSIONE DELLE RISORSE LIBERATE

INSERIMENTO NEO ASSUNTI

ADEGUAMENTO PROFESSIONALE DELLE RISORSE

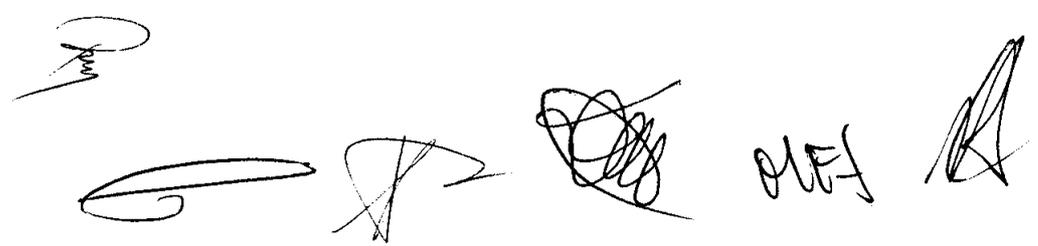
SVILUPPO PROFESSIONALE - ATTUAZIONE DEL C.I.E.

MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA'



SVILUPPO STRATEGICO PER LA RICONVERSIONE DELLE RISORSE LIBERATE

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
IRP e Tecniche	Ruolo, Project management, Organizzazione, Tecniche di comunicazione, Gestione e motivazione risorse e etc.	40/50		Formatori	D.C.R.U./Servizio formazione	2009	
IRP e Tecniche	Ruolo, Customer satisfaction, Modelli e metodologie di ruolo strutture e sviluppo organizzativo etc.	40 circa		Organizzatore	D.C.R.U.	avvio nel 2009	
IRP e Tecniche	Istituzionale	60/80	C3	ispettori di vigilanza	D.C.R.U.	prosecuzione nel 2009	
IRP e Tecniche	acquisizione di beni, servizi e lavori	100	C4- C5 e Dirigenti	risorse della D.C. e della Centrale Acquisti e DDRR	DC Patrimonio	avvio gennaio 2009	
Tecniche	controllo amrn. vo e contabile			neo addetti alla contabilità della Rag. e DD:RR:	D.C. Rag.	2009	
tecniche e comparamentali	sviluppo della funzione prevenzionale a livello territoriale		C4 di DD:RR. e C3 di Sede	responsabili di processo prevenzione	D.C.Prevenzione	prosecuzione 2009	
tecniche e comparamentali	analisi dati, banche dati, creazione mappe ed indicatori di rischio			risorse a supporto dell'attività di vigilanza	D.C. Rischi		Business intelligence

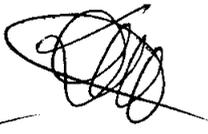
INSERIMENTO NEO ASSUNTI

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO			
IRP e Tecniche	Contesto organizzativo dell'Ente e ruolo	23		D.C.R.U.	prosecuzione 2009	
IRP e Tecniche	Contesto organizzativo dell'Ente e ruolo	12		D.C.R.U.	prosecuzione nel 2009	













ADEGUAMENTO PROFESSIONALE DELLE RISORSE

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
visione d'insieme, pianificazione			C3 di tutte le strutture			avvio nel 2009	
Gestione e partecipazione a gruppi di lavoro e integrazione interfunzionale		500 circa	area B				
Gestione e partecipazione a gruppi di lavoro e integrazione interfunzionale		800	C1				
visione d'insieme		800	C1			completamento della fase di acquisizione primo semestre 2009	
problem solving		800	C1				e-learning
pianificazione		800	C1				e-learning
assunzione di responsabilità nell'accezione di orientamento all'efficienza		800	C1				e-learning
orientamento al cliente e orientamento all'efficienza		1085 circa	C1	tutte	D.C.R.U.		




SVILUPPO PROFESSIONALE - ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE -

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO			
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	45*	C4 delle DD,RR, e delle DD,CC.	Informatici	gestione delle code nel 2009	IMMISSIONE IN RUOLO C4
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	14*	C4 di tutte le strutture	Collaboratori sanitari (di cui 7 rx)	Gestione a valle delle procedure concorsuali	
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	170*	C3 di tutte le strutture	amministrativi	gestione delle code nel 2009	IMMISSIONE IN RUOLO C3
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	59*	C3 delle DD,RR, e delle DD,CC.	Informatici	Gestione a valle delle procedure concorsuali	

X

Rm

[Signature]

[Signature]

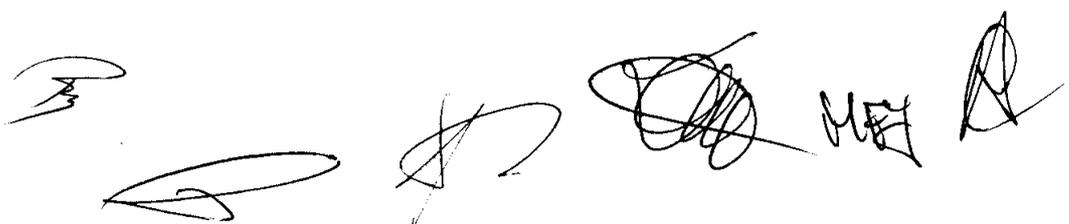
[Signature]

[Signature]

SVILUPPO PROFESSIONALE - ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE -

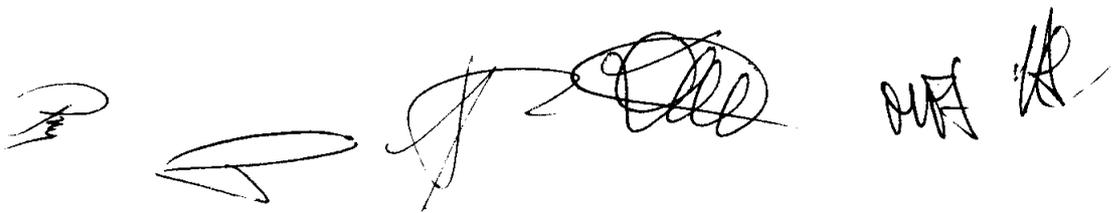
COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO			
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	167*	C3 delle DD, RR.	Collaboratori sanitari (di cui 27 rx e 51kt)	Gestione a valle delle procedure concorsuali	IMMISSIONE IN RUOLO C3
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	970	C1	amministrativi	Gestione a valle dei percorsi destinati ai neo C3 e C4	
Sviluppo del profilo delle competenze connesso alla P.O. per i vincitori di concorso interno	competenze critiche del ruolo	99*	B2	amministrativi	Gestione a valle delle procedure concorsuali	IMMISSIONE IN RUOLO
Sviluppo del profilo delle competenze in armonia con il CIE	competenze critiche del ruolo	40	C4/C5	Responsabile di struttura non dirigenziale/Collaboratori e di direzione (vicari)	Gestione a valle delle procedure concorsuali	

* incrementabili con lo scorrimento delle graduatorie

MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA'

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
Guida e Sviluppo dei collaboratori	gestione ,sviluppo e motivazione delle risorse			Responsabili di Unità produttiva/Specialistica	D.C.R.U. Servizio Formazione	sperimentazione avviata nel 2008 - prosecuzione nel 2009	Process Communication
IRP	Normativo	220		Responsabili di Unità produttiva/specialistica	D.C. Prevenzione	prosecuzione nel 2009	Il datore di lavoro ai sensi L. 626/94
IRP	Competenze trasversali	140		Medici di II livello	S.M.G.	prosecuzione nel 2009	Professionista o manager
Tecnico specialistiche	normativo	4200		Assicuratore lavoratori - Assicuratore Aziende - Tecnico delle attività Istituzionali - Tecnico del rischio - Specialista del rischio		prosecuzione nel 2009	L'Obbligo assicurativo (e-learning)
IRP e Tecnico specialistiche	Normativo/competenze trasversali di mestiere	100		Addetti comunicazione (50) - Dirigenti generali - Dirigenti vicari di DD.RR. (20 + 20) Addetti alla comunicazione della D.C. (10)	D.C. Comunicazione	prosecuzione nel 2009	La gestione efficace delle informazioni di natura giornalistica
IRP e Tecnico specialistiche	conoscenze e competenze tipiche di comunicazione	20/30	C3/C4	Direzione centrale e parte delle DDRRR	D.C. Comunicazione	avvio 2009	
IRP	Competenze manageriali		C1 della D.G.		D.C.R.U. Servizio Formazione	prosecuzione nel 2009	Percorso formativo destinato al personale neo C1
IRP	Manageriali		C3 della D.G.		D.C.R.U. Servizio Formazione	prosecuzione nel 2009	Percorso formativo destinato al personale neo C3

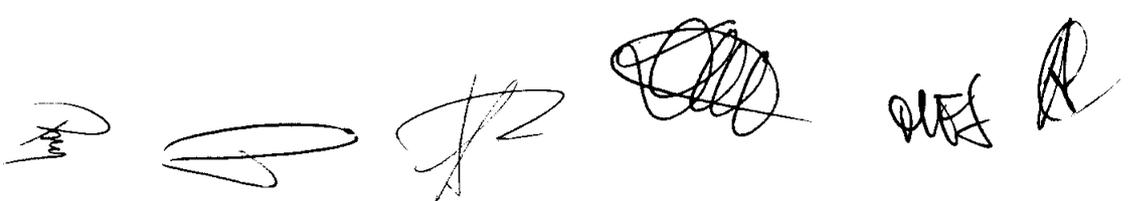
MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA'

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO			
IRP e Tecnico specialistiche	Comunicazione/gestione d'aula ecc.	350	vari	Servizio Formazione	prosecuzione nel 2009	Tecniche di gestione d'aula: da esperto a docente (1° modulo gestito in e-learning)
Tecnico specialistiche	metodi e sistemi di stesura di testi da veicolare via web		C4 - C3	D.C.C. e P.O.C.	avvio/gestione nel 2009	Web-Writing semplificazione del linguaggio amministrativo: scrivere sul web
Tecnico specialistiche	obbligo assicurativo	3500		D.C.Rischi	2009	
Tecnico specialistiche	esazione coattiva crediti e dei rapporti con i concessionari deputati alla riscossione		DD.RR. e Sedi	D.C.Rischi	2009	
Tecnico specialistiche	Istituzionale e comunicazione	30	Personale interno della Sede Virtuale		D.C.P.O.C.	INTERVENTO FORMATIVO PER IL PERSONALE INTERNO ED ESTERNO ADDETTO AL SERVIZIO DI CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT
		20	Personale esterno			



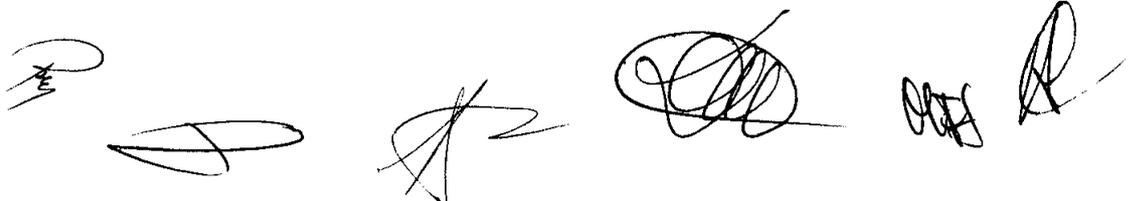

MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA'

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
IRP e Tecnico specialistiche	metodi e tecniche per l'analisi organizzativa e interventi di miglioramento	50		DD,RR	D.C.P.O.C.		INTERNAL AUDITING
IRP e Tecnico specialistiche	le innovazioni per la programmazione ed il CTG	260		addetti programmazione e controllo di gestione	D.C.P.O.C.	a conclusione dell'analisi/conness a alle modifiche organizzative	
Tecnico specialistiche	normative/informatiche	357	C4 - C3 - C1	Addetti al personale della D.C.R.U. e delle DD,RR.	D.C.R.U.	primo trimestre 2009	
IRP	supporto al cambiamento organizzativo a seguito della reingegnerizzazione dei processi (accentramento APV e PERS)	214	Dirigenti	Responsabili di Unità produttiva/specialistica	D.C.P.O.C./D.C.R.U.	avvio 1° semestre 2009	
IRP e tecniche	sviluppo competenze trasversali				D.C.R. e Protesi	avvio a seguito della definizione dello studio organizzativo	Case Management
IRP e Tecnico specialistiche	competenze trasversali			Medici, Avvocato, professionista CTE, Assistente sociale, Formatore	D.C. Riabilitazione e S.M.G.	avvio/gestione nel 2009	Valorizzazione del ruolo dell'equipe multidisciplinare

MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA'

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO			
Tecniche	controllo amm. vo e contabile			addetti alla contabilità della Rag. e DD:RR:	D.C. Rag.	prosecuzione nel 2009
Tecniche	novità normative in materia contributiva e fiscale	50	C4, C3, C1	addetti alla contabilità della Rag. e DD:RR:	D.C. Rag.	1° trim. 2009
tecniche	approfondimenti tematici		C4 di DD, RR, e di Sede	"	D.C. Prevenzione	2009
tecniche	normative e tecniche metodologiche in materia prevenzionale		Area C	Funzionari DCPrevenzione Funzionari di vigilanza	DCPrevenzione	2009
tecniche	responsabilità sociale delle imprese		professionisti funzionari C4/C3/vicari	professionisti, vicari, responsabili di processo - linea DCPrev	DCPrevenzione	2009
tecniche e comportamentali	il ruolo del datore di lavoro		Dirigenti (priorità per attuali datori di lavoro)	Dirigenti	DCPrevenzione	2009
tecniche e comportamentali	il ruolo del RLS				DCPrevenzione	2009
tecniche e comportamentali	Sistemi di gestione Sicurezza sul lavoro- livello base		C4 DD, RR, e Sede	responsabili di processo DD, RR, e Sede	DCPrevenzione	2009
tecniche e comportamentali	Sistemi di gestione Sicurezza sul lavoro- livello avanzato		C4, C3 Vicari	Vicari, responsabili di processo -linea DCPrevenzione	DCPrevenzione	2009
tecniche e comportamentali	normativa e regolamento per la persecuzione delle molestie sessuali	15		componenti del comitato per il mobbing		2009

MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA' RELATIVAMENTE ALL'USO DELLE NUOVE TECNOLOGIE ED AL NUOVO SOFTWARE.

TIPOLOGIA DI OFFERTA FORMATIVA	COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			IMPORTO DI SPESA		TEMPI	TITOLO DEL CORSO
			N°	POSIZIONI ORDINAMENTALI	FIGURE PROFESSIONALI	CAP.319	CAP.315		
MANUTENZIONE E AGGIORNAMENTO	tecniche	progettazione e gestione corsi e-learning	60/70		formatori territoriali	DCSIT - Servizio Formazione			progetto e-learning INAIL: il ruolo del formatore
	tecniche	procedurale	tutto il personale			DCSIT			progetto ECDL (Patente Europea sperimentale)
	tecniche e comportamentali	Razionalizzazione e riorganizzazione dei processi ICT		personale DCSIT		DCSIT			IT SERVICE MANAGEMENT
	tecniche	procedurale		personale DCSIT e SEDI		DCSIT			Windows 2003 SMS -e-learning
	tecniche	procedurale		dipendenti disabili visivi		DCSIT			ECDL e-learning









SECONDA PARTE: I PROGETTI PER LO SVILUPPO DELLA FUNZIONE FORMAZIONE

RECLUTAMENTO DEI FORMATORI

L'andamento della domanda di formazione, di questi ultimi anni, è stato quantitativamente più significativo e qualitativamente più articolata.

Alle tradizionali attività di manutenzione e aggiornamento o di sviluppo, si sono affiancati numerosi interventi volti a sostenere la riconversione del personale connessa alla riallocazione delle risorse, tracciata nelle linee di indirizzo del Piano di gestione.

Se già prima di questo aumento della domanda di formazione, il numero delle risorse impegnate nelle attività di progettazione e gestione dei corsi e dei percorsi era inadeguato, tale insufficienza è ancora più manifesta se rapportata alla simultanea crescita della domanda di formazione sia interna che esterna.

Al fine di incrementare il numero dei formatori full time, il Servizio Formazione unitamente alla DCRU ed alla DCPOC hanno avviato, nel corso del 2008, le attività connesse alla definizione del numero delle risorse necessario a ricoprire il fabbisogno sia centrale che territoriale.

I criteri per la definizione del fabbisogno in questione è stato definito nel modo seguente:

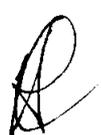
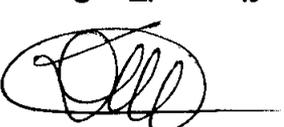
formatori full time

100-300 dipendenti n. 1 formatore

301 -600 dipendenti n. 2 formatori

601-1000 dipendenti n. 3 formatori

<1001 dipendenti n. 4 formatori;



formatori part-time

n.1 formatore per ogni formatore full time.

Il reclutamento in questione interesserà tutte le risorse con profilo amministrativo od informatico.

Oltre alle competenze previste per la descrizione della figura professionale nella piattaforma, saranno oggetto di assessment anche alcune altre competenze facenti parte dell'area relazionale ed emozionale.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI FORMATORI E DEGLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE

Come di consueto anche per il 2009 saranno organizzate delle attività formative volte ad aggiornare e sviluppare le conoscenze e le competenze tecniche dei formatori.

A dette iniziative potranno partecipare i formatori full time e part time che risponderanno ai criteri di gestione di cui alla nota del DG del 1 febbraio 2008 prot.318.

In particolare, potranno prendere parte agli interventi di aggiornamento professionale oltre ai formatori full time anche i part time che hanno lavorato per la formazione – centrale o territoriale – almeno per 30gg. nell'anno precedente e 15gg. per i formatori part time che rivestono l'incarico di vicario.

Si ricorda che l'aggiornamento professionale dei formatori, organizzate dal Servizio, impegneranno un numero di giornate non inferiore a 8 e per un massimo di 12 gg.

Per quanto riguarda i temi che costituiranno oggetto di aggiornamento professionale per il 2009, il primo riguarda l'uso del cinema nelle iniziative formative. In particolare gli obiettivi che saranno perseguiti sono:

- accrescere la capacità del formatore di utilizzare lo strumento filmico per lo sviluppo di metodologie didattiche innovative;
- produrre alcune raccolte di spezzoni di film immediatamente utilizzabili in attività formative.

Inoltre, in coerenza con lo sviluppo del ricorso della modalità e-learning, è prevista un'attività di aggiornamento professionale volta a : acquisire le conoscenze e le competenze per la **progettazione, gestione e valutazione di interventi formativi in e-learning**.

Inoltre, come già noto, entro la fine del 2008 inizio del 2009, sarà rilasciata la nuova procedura della formazione (Sistema di gestione della formazione, **SGF**) – in sostituzione di CCF - e l'entrata in produzione di detta procedura sarà accompagnata con uno specifico corso destinato ai responsabili della formazione ed alle risorse addette alla gestione della procedura.

Nell'ambito dell'iniziativa formativa saranno rappresentate le logiche e le funzionalità della nuova procedura.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEGLI ESPERTI

Per quanto riguarda gli esperti, siano essi coinvolti nelle attività destinate al personale dipendente o a quelle destinate al mercato, la Formazione centrale ha messo a punto – nel corso del 2008 - un pacchetto formativo "Da esperto a docente: tecniche per trasferire le conoscenze possedute", volto a sviluppare le capacità di trasferimento delle conoscenze.

Detto pacchetto è costituito da due moduli:

- **il primo**, gestito attraverso l'e-learning, ha la finalità di sviluppare negli esperti capacità di indurre, sostenere e verificare i processi di apprendimento attraverso la comprensione del processo comunicativo e degli scopi ed obiettivi della comunicazione;

- **il secondo** ha lo scopo di sviluppare negli esperti la capacità di trasferire le conoscenze possedute. Il modulo formativo, definito a livello centrale, sarà gestito in modo accentrato per gli attuali esperti, oltre ad essere rilasciato alla formazione regionale.

Il pacchetto formativo nel suo insieme farà parte del sistema di knowledge management in via di definizione e fruibile, quindi, nel tempo in funzione delle esigenze che si presenteranno.

PROGETTI DI INNOVAZIONE

SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RITORNI DELLA FORMAZIONE

E' acclarato che i sistemi di valutazione ed, in particolare, della valutazione dell'investimento sulle risorse umane sono complessi ed onerosi, sia perché tendono ad evidenziare – pesandoli – i mutamenti che intervengono nei comportamenti, sia perché è molto complesso, se non – talvolta - impossibile isolare i diversi fattori che incidono sul comportamento organizzativo delle risorse.

Nel corso del 2008, il Servizio Formazione ha attuato, su di un progetto di particolare rilevanza – ha coinvolto circa 900 risorse della DG, delle DDRR e delle Sedi – “ Semplificazione del linguaggio”, la valutazione dei ritorni della formazione, sperimentando alcune delle metodologie e delle tecniche previste nel modello a suo tempo definito.

L'intervento in questione ha comportato, vista la numerosità dei destinatari, 42 edizioni per i Funzionari e 15 per i Dirigenti.



Durante le interfasi previste nell'ambito del percorso, nelle edizioni dei funzionari sono state prodotte 79 riscritture che hanno costituito il "Manuale di scrittura" inviato a tutti i partecipanti e distribuito alle Strutture.

L'efficacia dell'intervento è stata tale da creare, già nella prima fase di apprendimento, le condizioni di trasferimento di quanto appreso nell'attività lavorativa, generando proposte di riscrittura delle comunicazioni connesse alle procedure GRA e GRAI, per le quali è stato attivato uno specifico gruppo di lavoro.

L'insieme delle tecniche e delle metodologie utilizzate per la valutazione dei ritorni dell'intervento in questione ha generato un protocollo di analisi che sarà condiviso con la formazione territoriale e, eventualmente, sperimentato su altri interventi simili e significativi che potranno essere realizzati sul territorio.

SCUOLA DI FORMAZIONE PERMANENTE INAIL E KNOWLEDGE MANAGEMENT

Come già rappresentato nel Piano di settore 2008-2009, il Servizio formazione è impegnato nella definizione della architettura della **Scuola di Formazione INAIL** all'interno della quale è previsto, fra l'altro, un sistema di knowledge management.

Il gruppo di progetto - costituito da risorse del Servizio, del Territorio, della DCSIT e dell'Organizzazione - ha affrontato, nel corso del 2008, alcune questioni tecniche volte a definire la piattaforma logica e tecnologica per la gestione del sistema.

Essendo uno degli obiettivi della Formazione quello di contribuire a garantire omogeneità professionale sul territorio, la Scuola prevede al suo interno una biblioteca dei pacchetti formativi (catalogo) su 'materie' di interesse strategico (relativi al core business e alla nuova cultura manageriale che si sta sviluppando nell'Istituto),

già realizzati nell'ultimo triennio dalla formazione centrale e territoriale e che, successivamente, saranno resi fruibili ai formatori attraverso la piattaforma tecnologica che sarà definita.

La creazione del catalogo rappresenta un primo step per la attuazione di un sistema più articolato che consentirà di accedere alla formazione in modo differenziato e, in prospettiva, sempre più "personalizzato".

Le risposte ai bisogni formativi oltre che dalla funzione Formazione, potranno essere attivate dai responsabili delle risorse e dalle risorse stesse, tramite i diversi canali di somministrazione, tra i quali l'e-learning.

Il catalogo dell'offerta formativa aziendale, quindi, sarà costituito, oltre che dai titoli afferenti i pacchetti già censiti e messi a disposizione dei formatori, anche dalle iniziative previste annualmente nell'ambito del Piano di Settore della Formazione, nonché dai corsi a calendario.

Considerata la complessità del progetto, nel corso del 2009, saranno definiti tutti gli aspetti di sistema che consentiranno ai formatori di accedere al *catalogo* e di fruire dei materiali messi a disposizione.

In coerenza con le progettualità in atto relativamente al ridisegno dell'organizzazione della formazione, è in fase avanzata di progettazione anche il sistema informatico di gestione della formazione (SGF) che tiene presente le differenti esigenze sia di gestione, sia di monitoraggio delle attività formative.

Correlato necessariamente all'impianto che si va delineando è l'adeguamento del minisito della Formazione centrale, da intendersi non soltanto come "vetrina" della funzione ma anche come concreto supporto all'attività produttiva della formazione, nonché come sede di diffusione delle informazioni fra le risorse del Servizio e fra tutti i dipendenti.

LA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FORMAZIONE E LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ



I cambiamenti organizzativi in atto nell'Istituto hanno ripercussioni sia sulla domanda di formazione – in progressiva espansione – sia sulle modalità di produzione, nonché sulle risorse umane e materiali impegnate nella funzione formazione.

In coerenza con i diversi interventi volti al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema aziendale, anche la Formazione deve aumentare la propria produzione, sviluppandone l'efficacia e, in armonia con le disposizioni governative, contenendo le risorse impegnate sia esse umane che materiali.

Per il perseguimento dei suddetti fini è evidente la necessità di reingegnerizzare la funzione, dando vita alla Scuola di Formazione permanente INAIL, cogliendo questa occasione per certificare sia la struttura che le professionalità che operano in campo formativo.

Infatti la certificazione della struttura e delle risorse impegnate potrebbe contribuire concretamente a perseguire gli obiettivi di razionalizzare l'impiego delle risorse, decrescenti sia sul versante finanziario, sia sul versante delle risorse umane e, al contempo, garantire uno standard qualitativo di servizio, indipendentemente dal centro di produzione. Tale certificazione potrebbe essere ulteriore elemento di qualificazione laddove si decidesse di aprire al mercato.



E' da rilevare che essendo in corso numerose iniziative di rilevante portata innovativa, propedeutiche alla certificazione, questa non potrà avvenire in tempi brevi, in quanto richiede interventi complessi e definizioni organizzative chiare e trasparenti.



Sarà importante mettersi sin da questa fase progettuale in una prospettiva e nelle logiche della certificazione in quanto questa rappresenta un momento topico di armonizzazione delle diverse componenti del sistema che si va delineando attraverso i differenti progetti in fase di realizzazione.

Di conseguenza l'attuazione del processo di certificazione potrà avvenire soltanto dopo che il disegno dell'architettura della Scuola di Formazione sia ad uno stadio avanzato di definizione.

Pertanto il perseguimento di tale obiettivo dovrà essere tenuto presente dai gruppi di lavoro impegnati nella definizione dei diversi progetti strettamente connessi alla certificazione stessa.

TERZA PARTE: LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

INDIRIZZI GENERALI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI PROFESSIONISTI EX ART. 87 DEL CCNL 2002/2005 PARTE II ^ SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI.

In linea con quanto previsto dal C.C.N.L., in particolare all'art. 87, "l'aggiornamento professionale è assunto dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento nonché ai mutamenti organizzativi interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'Ente" (comma 1).


"L'Ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei professionisti anche in relazione alle direttive impartite in materia dal Ministro per la Funzione Pubblica" (comma 2).

"L'Ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione, relative a ciascuna area professionale, in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 80, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore" (comma 3).



Anche per il 2009, si pone l'esigenza di individuare i **criteri che dovranno costituire le linee di riferimento dell'aggiornamento dei professionisti, la cui corretta applicazione, ad accordo sindacale siglato, è nella responsabilità dei relativi Coordinatori.**



Si rammenta che la **previsione di spesa necessaria per l'aggiornamento** deve essere effettuata, da **ciascuna Consulenza, contemplando anche le esigenze delle Risorse dislocate in altre Strutture.**

La verifica realizzata con i rappresentanti delle Consulenze Centrali ha confermato l'esigenza di mantenere l'impostazione fin qui data, individuando **due linee parallele**, che dovranno guidare le scelte delle iniziative formative, che vedranno impegnati i professionisti appartenenti alle diverse consulenze.



La tipologia delle iniziative da intraprendere dovrà rispondere a bisogni di **aggiornamento** (specialistico) e **formazione** (generale strategica).



Il contenuto **specialistico**, diverso per ogni consulenza, sarà volto ad aggiornare e a sviluppare il "portato professionale" nella sua componente "tecnica" e, quindi dovrà attenersi alla materia specifica (**campo d'azione**)

della singola Consulenza ed all'aggiornamento delle competenze specifiche e caratterizzanti ogni singola componente professionale presente nella Consulenza stessa.

Inoltre, in considerazione del fatto che alcuni Ordini professionali, stanno avviando regolamenti per l'**aggiornamento professionale continuo**, stabilendo qualità e quantità della formazione idonea per il mantenimento dell'iscrizione ai relativi Albi, si ritiene che i percorsi formativi utili a tal scopo siano ascrivibili a formazione di **contenuto specialistico** ai fini del presente documento.

Il contenuto **generale strategico** dovrà sostenere e sviluppare l'armonizzazione fra il contributo del professionista e la struttura di riferimento, e dovrà quindi essere individuato negli ambiti di riferimento della **qualità e delle nuove tecnologie, laddove, con tali espressioni, si intende riferirsi ad iniziative formative** tendenti a migliorare il "sistema azienda" e riconducibili, quindi, ad esigenze di tipo sia individuale che collettivo, anche in rapporto al contesto organizzativo e strutturale dell'Ente.

I temi connessi all'**innovazione tecnologica** potranno essere oggetto di formazione generale strategica per **tutti i professionisti** delle Consulenze, **fatta eccezione** per quelli della **Consulenza per l'innovazione tecnologica**, per i quali tale area tematica costituisce **materia specialistica**.

Tutto ciò premesso, in coerenza con i criteri sopra enunciati, i Coordinatori centrali potranno emanare delle Linee di Indirizzo specifiche per l'attuazione dell'aggiornamento professionale, anche individuale, a cui le Direzioni regionali dovranno fare riferimento.

Considerato, inoltre, il diverso approccio metodologico per quanto attiene il nuovo modello formativo, il **Servizio Formazione**, al fine di garantire omogeneità negli standard qualitativi degli interventi realizzati nell'Istituto, **porrà particolare attenzione alle metodologie ed ai canali di somministrazione** degli interventi stessi al fine di **contribuire a calibrarli** adeguatamente rispetto sia **agli obiettivi che ai tempi di apprendimento**.



FORMAZIONE CONTINUA AVVOCATI

A seguito dell'analisi congiunta realizzata dall'Avvocatura Generale, dalla Direzione Centrale R.U. e dal Servizio Formazione è stato concordato un sistema di gestione dell'aggiornamento professionale obbligatorio del personale legale che tenesse presente sia quanto prescritto dal CCNL, sopra richiamato, sia quanto dettato attraverso il "Regolamento per la formazione continua degli avvocati" approvato dal Consiglio Nazionale Forense (CNF) il 13. 07. 2007.



INDIRIZZI OPERATIVI PER L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE OBBLIGATORIO PER IL 2009

Le iniziative formative per i legali dell'Istituto si articoleranno sulle seguenti quattro tipologie di eventi:



Seminario annuale nazionale organizzato dall'Avvocatura Generale su tematiche tecnico-giuridiche, orientate anche all'armonizzazione del contributo dei professionisti appartenenti al ramo legale con quello delle altre professionalità. Il Seminario avrà, quindi, valenza sia specialistica che generale strategica e ne sarà chiesto l'accreditamento al CNF o al Consiglio dell'Ordine territorialmente competente.

Periodiche **teleconferenze** organizzate dall'Avvocatura Generale su tematiche di particolare attualità. Le teleconferenze **avranno contenuto specialistico o generale strategico a seconda delle tematiche trattate.** Delle stesse sarà chiesto l'accreditamento al CNF, considerato che saranno irradiate su tutto il territorio nazionale.



Eventi di contenuto specialistico organizzati a livello regionale dalle Avvocature territoriali in collaborazione con il competente Ordine degli Avvocati e di concerto con l'Avvocatura Generale.

Eventi organizzati da soggetti esterni all'Istituto, di contenuto specialistico, su tematiche di specifico interesse per l'esercizio dell'attività professionale dei legali dell'Istituto. La partecipazione a tali eventi dovrà essere previamente autorizzata, tenendo conto del rapporto costi-benefici al fine di ottimizzare la spesa.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI CONTARP : LINEE DI INDIRIZZO

La Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione, anche per l'anno 2009, ha emesso linee di indirizzo relativamente all'aggiornamento dei propri professionisti che, partendo dai criteri sopra declinati, approfondisce gli ambiti di intervento.

In particolare:

- ❖ approfondimento ed aggiornamento tecnico e normativo sulla materia specifica trattata nella normale attività di ufficio del singolo professionista;
- ❖ tecniche di comunicazione a sostegno delle attività di docenza o attività pubbliche connesse con la partecipazione a convegni e conferenze;
- ❖ tecniche di valorizzazione dei rapporti interpersonali, all'interno ed all'esterno dell'Istituto, al fine dell'accrescimento della qualità delle risorse professionali;
- ❖ utilizzazione avanzata delle tecniche informatizzate di gestione e governo delle attività professionali;



- 
- 
- ❖ approfondimenti in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali anche ai fini del sostegno delle attività dell'Istituto volte al supporto delle aziende nell'adozione di mezzi, di tecniche, di sistemi per la riduzione dei livelli di rischio nelle attività produttive;
 - ❖ partecipazione ai moduli formativi per RSPP, per i diversi settori produttivi, ed ai relativi aggiornamenti richiesti dalle leggi vigenti;
 - ❖ approfondimenti sulle tecniche, sulle tecnologie, sui processi produttivi, sull'innovazione tecnologica, sull'organizzazione aziendale ed economica di un'azienda, sui sistemi di gestione e sui meccanismi normativi e di certificazione ad essi connessi.

Le CONTARP Regionali, per uniformità di formazione e per economie di gestione, per quanto possibile e nei limiti delle specificità regionali, si avvarranno dei corsi organizzati dalla CONTARP centrale.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI C.T.E.

In armonia con le linee di indirizzo delle Piano di Gestione 2007/2009, i professionisti della C.T.E., oltre alle attività coerenti con i criteri dell'aggiornamento sopra richiamati parteciperanno ai moduli formativi per RSPP.



AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE MEDICO E DI COLLABORAZIONE SANITARIA

La **Sovrintendenza Medica Generale**, anche in collaborazione con soggetti istituzionali esterni, cura la formazione e l'aggiornamento professionale del personale sanitario. Nell'ambito di tali competenze, per gli anni 2002-2008 ha organizzato eventi formativi, mirati alle specifiche esigenze professionali e rivolti alle diverse categorie, che sono valse anche a garantire l'acquisizione dei crediti formativi previsti dal programma nazionale di **Educazione Continua in Medicina (ECM)**.

Al 31 dicembre 2006 si è conclusa la fase sperimentale del Programma ECM, prorogata per l'anno 2007. Al termine di tale anno si è insediata la nuova Commissione Nazionale ECM, che per il momento tuttavia non ha emanato indicazioni sul prosieguo dell'attività. Quello che è dato sapere è che il programma è da considerarsi a regime per gli anni **2008-2010** e il numero di crediti formativi da acquisire da parte degli operatori sanitari è di 150 per l'intero triennio, ridotto a 90 per gli operatori che abbiano acquisito almeno 60 crediti nella fase sperimentale.

Saranno pertanto realizzati, in collaborazione con il **Servizio Formazione** e con il coinvolgimento delle Strutture periferiche, una serie di eventi, rivolti alle varie categorie professionali, atti a garantire un proficuo **aggiornamento** sia sulle **competenze professionali** che su quelle **di ruolo**, al di là del mero raggiungimento dei crediti formativi ECM previsti.

Per l'**anno 2009** le iniziative inerenti l'**aggiornamento professionale** dei dirigenti medici e del personale di collaborazione sanitaria proseguiranno con gli stessi criteri adottati per gli anni precedenti, ponendo particolare attenzione alle eventuali novità normative che saranno emanate nell'ambito del programma ECM (in particolare il decentramento regionale delle competenze di accreditamento e il riconoscimento della Formazione a distanza).



In particolare, sono previsti eventi formativi della durata di due o tre giornate, su argomenti connessi con l'attività istituzionale, rivolti alle seguenti categorie professionali:

- Dirigenti medici
- Infermieri
- Tecnici sanitari di radiologia medica
- Fisioterapisti

Inoltre, nell'anno 2009, anche in relazione a specifiche esigenze di aggiornamento su determinate problematiche, potranno essere organizzati a livello nazionale eventi rivolti ad alcune categorie di specialisti a contratto libero professionale, anche facendo ricorso al sistema di videoconferenza.

Le **Sovrintendenze Mediche Regionali**, in collaborazione con la funzione Formazione, possono organizzare ulteriori eventi, rivolti ai professionisti dipendenti e/o anche agli specialisti a contratto libero professionale, provvedendo direttamente all'accreditamento ECM. A tal proposito sono stati individuati, nell'ambito delle strutture regionali, dei dirigenti medici di I livello che svolgano il compito di referenti per tutte le problematiche connesse al rispetto della normativa per l'ECM.

Rimangono valide le disposizioni già emanate relativamente alla partecipazione degli operatori sanitari ad **eventi esterni** utili per il completamento dei crediti formativi previsti annualmente.

Proseguirà inoltre la collaborazione con il Servizio Formazione per l'aggiornamento relativo alle **competenze di ruolo**, in particolare per i **dirigenti medici di I e II livello**, a completamento del percorso già iniziato negli anni precedenti.

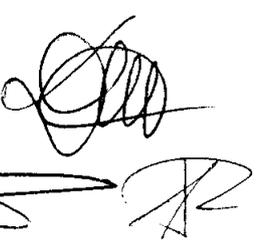


ESIGENZE CONNESSE AL POSTO DI LAVORO E/O AD ESIGENZE INDIVIDUALI

Le strutture della Formazione territoriale risponderanno – in linea con i rispettivi piani facenti parte del presente documento - ai bisogni formativi connessi al posto di lavoro o ad esigenze individuali del personale sanitario attraverso specifici eventi formativi offerti dal mercato.

QUARTA PARTE: GLI ASPETTI ECONOMICI

BREVI NOTE SUL BILANCIO DELLA FORMAZIONE



Come si evince dal confronto fra i bilanci di previsione della Formazione del 2008 e del 2009, l'investimento complessivo dell'Istituto per sostenere e sviluppare le professionalità presenti è, tendenzialmente stabile e si attesta intorno all'**1,5% del costo del lavoro** sostenuto dall'Istituto per il 2007, stanziamento più che in linea con quanto richiesto dalle circolari Frattini.

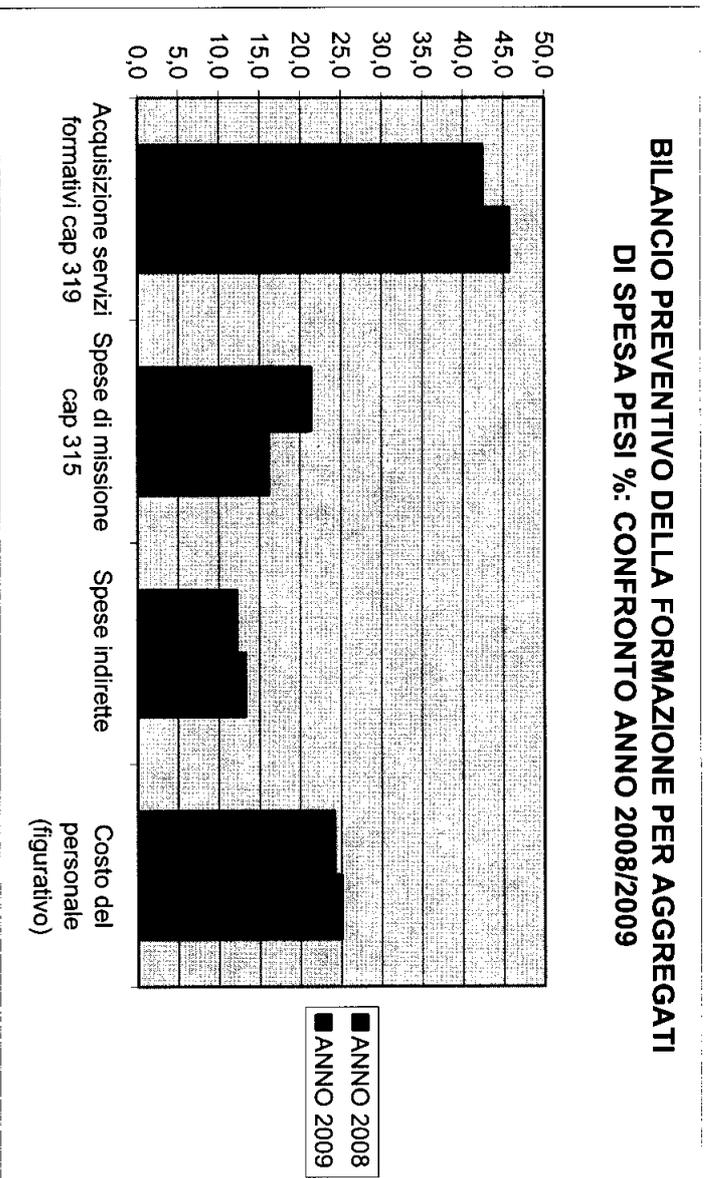


Analizzando la distribuzione della spesa fra le diverse voci che costituiscono il bilancio della Formazione, si evince che l'**incidenza percentuale dell'importo** previsto per l'**acquisto di servizi formativi cresce** rispetto al 2008. Mentre, **diminuiscono**, significativamente, le **spese di missione**; tale andamento è riconducibile alla crescente diffusione del ricorso alla formazione in e-learning ed allo svilupparsi delle iniziative formative sul posto di lavoro, cfr grafico seguente.

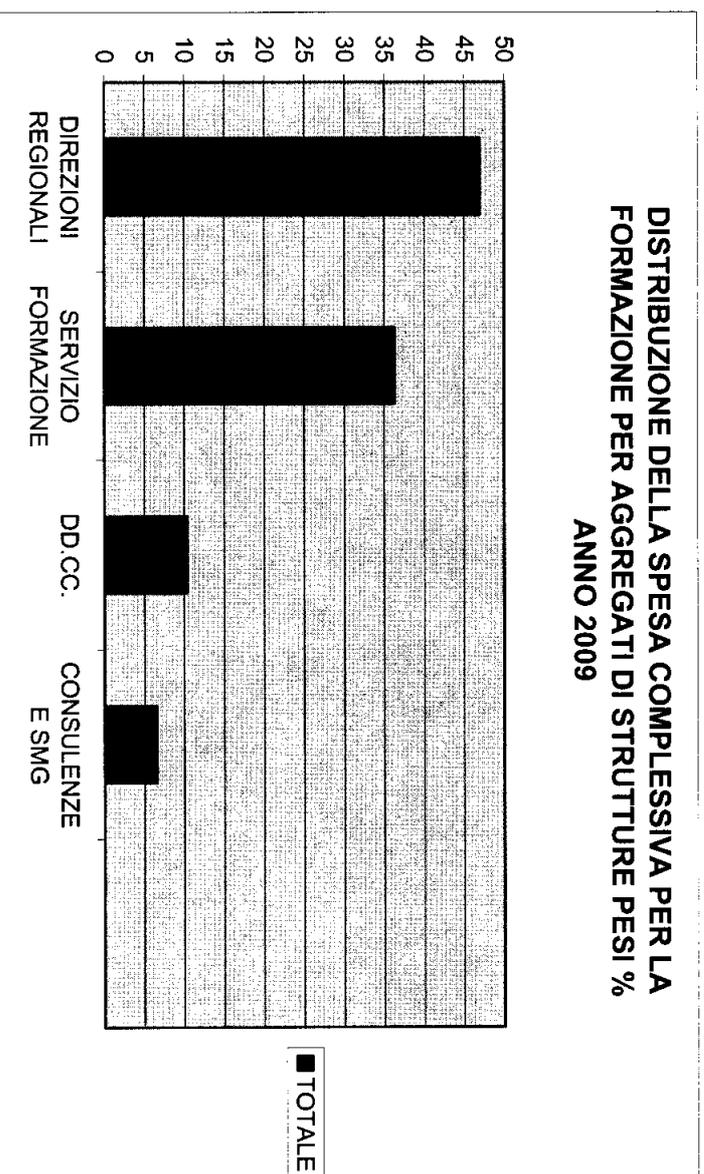


Sempre dal confronto fra le quote percentuali previste per il 2008 e il 2009, emerge che sia le **spese indirette** che il **costo del personale** hanno un andamento leggermente crescente.

Tale aumento è da ricondurre, per le prime all'incremento dell'importo complessivamente previsto dalle strutture territoriali che non è compensato dal decremento che si registra, invece, per la struttura di Firenze del Servizio; per il costo del personale, l'aumento è da riferire ai mutamenti di inquadramento che hanno comportato un innalzamento dei livelli retributivi.



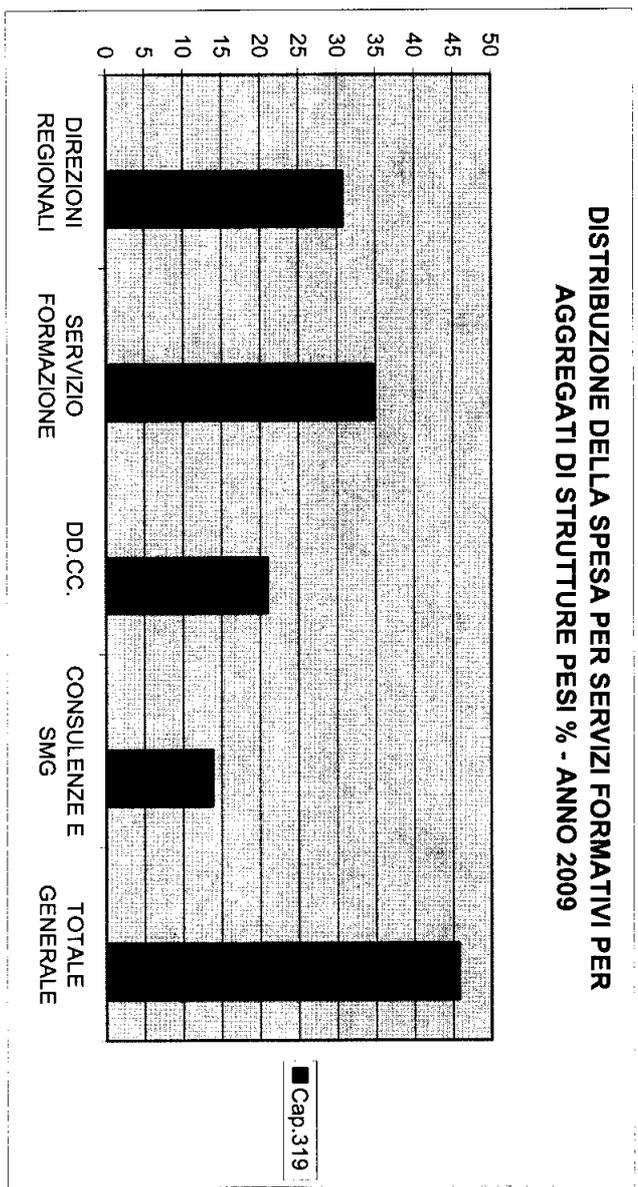
Analizzando la distribuzione della spesa complessiva per la Formazione relativamente alle strutture, anche per l'anno 2009, l'importo complessivamente gestito dalle Direzioni Regionali risulta essere prevalente rispetto alle altre strutture.



Come si evince dal grafico sopra riportato la **quota** delle spese complessivamente previste per la formazione gestite dalle **Direzioni Regionali incide per oltre il 45%**. Tale peso è da **riconnettere** essenzialmente alla **sommatoria** degli importi previsti per le **spese di missione** dalle Strutture Territoriali.

Per quanto riguarda il **Servizio Formazione** si evidenzia che la **quota di spesa** complessivamente **gestita** è determinata dall'**importo** previsto per il **capitolo 319**, destinato agli acquisti di servizi formativi.

Dopo diversi anni, detto importo risulta essere il più elevato anche rispetto alla sommatoria della spesa prevista dalle Strutture Territoriali, cfr grafico successivo.





FEDERAZIONE FUNZIONE PUBBLICA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI
ALTE PROFESSIONALITÀ I.N.A.I.L.

SEGRETERIA NAZIONALE

P.le G. Pastore, 6 - 00144 Roma - Tel. 06.5487.2543 (Fax 2516)
e-mail: cida@inail.it

RISERVA A VERBALE

La CIDA ASDAPI, esaminato il piano di settore della formazione 2009/2010 sottoposto alle OO. SS .per la sottoscrizione del relativo accordo integrativo aziendale, esprime ampia riserva in merito alla sua compilazione per le seguenti motivazioni:

- 1) la proposta non prevede la redazione di due distinti piani definiti in distinte sessioni negoziali, rispettivamente, per il personale dell'autonoma e separata area della dirigenza (dirigenti, professionisti, medici) e per il personale dell'area comune, in conformità della separata contrattazione collettiva prevista dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001;
- 2) inoltre, il piano di formazione per gli Enti pubblici non economici – come per le altre P.A.- deve essere annuale e non biennale, secondo quanto previsto in materia dall'art. 7-bis del citato decreto 165/2001, e per il quale il piano stesso va redatto entro il 30 gennaio con successiva trasmissione, a fini informativi, alla Presidenza del consiglio dei Ministri.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Umberto Immacolato

Roma, 9 dicembre 2008



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE

ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)

NOTA A VERBALE

La sottoscritta O.S. non ritiene di apporre la propria firma all'accordo relativo al piano di settore della formazione per i seguenti motivi:

1. Inadeguatezza del Piano sia in termini di tempestività dell'offerta formativa in conseguenza dei rapidissimi cambiamenti in atto nell'Ente, sia in termini di efficacia. In particolare, il massiccio ricorso all'e-learning, proprio per l'esperienza già acquisita con tale tecnica formativa, destinato per la maggior parte agli operatori, se da un lato consente una riduzione dei costi formativi e la possibilità di abbracciare un cospicuo numero di partecipanti, dall'altro non consente, allo stato, una seria valutazione dei ritorni in termini di risultato, vanificando di fatto, gli effetti della proposta formativa.
2. Mancanza assoluta di coordinamento tra le strategie formative attuate a livello centrale e le offerte formative effettuate delle singole regioni provocando, inevitabilmente, notevoli squilibri formativi a seconda del territorio.
3. Assenza di informazioni circa i criteri di reclutamento delle società di formazione sia in termini di costi sia in termini di qualità dell'offerta formativa.
4. Mancanza assoluta di un piano di comunicazione dei contenuti e delle finalità dell'offerta formativa rivolto ai fruitori della formazione, indispensabile per ottenere, soprattutto nei periodi di maggiore "cambiamento", quella condivisione nei confronti della vision e della mission dell'Istituto utile a rafforzare il senso di appartenenza.
5. La commissione bilaterale per la formazione del personale è stata convocata negli ultimi due anni solo 3 volte, senza che sia stata concessa la possibilità, di fatto, di svolgere i propri compiti, e, quindi, in qualche modo, di poter concorrere a sviluppare le strategie della formazione in INAIL vanificando i presupposti della sua stessa esistenza. Anche il presente Piano 2009-2010 è frutto non di una dialettica in seno alla Commissione, ma unicamente "parto" del Servizio Formazione consegnato "per dovere d'ufficio" ai membri della Commissione a settembre, senza sviluppare alcun dibattito sui contenuti, sui metodi e sulle finalità dello stesso.

Roma, 9 dicembre 2008

RdB Cub INAIL
Coord. Naz. P.I.

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: rdb@inail.it SITO: www.rdbinail.it