

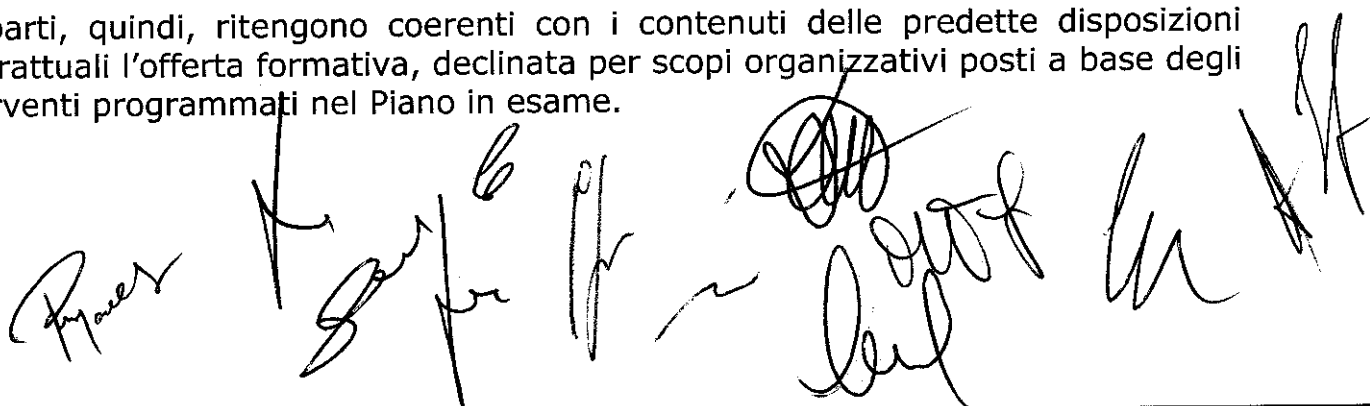
VERBALE D'INTESA

Il giorno *18 febbraio 2010* presso gli uffici dell'INAIL di Piazzale Pastore n.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 2010-2011.

A riguardo, le parti ribadiscono i principi generali e le finalità della formazione indicati dell'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 garantire 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 l'offerta formativa, declinata per scopi organizzativi posti a base degli interventi programmati nel Piano in esame.



Pertanto, le parti concordano, nel dettaglio, sui contenuti e le modalità del Piano di settore della formazione 2010-2011, che allegato forma parte integrante del presente verbale.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

FIALP/CISAL

RDB

CIDA- ASDAPI

ANMI

LA DELEGAZIONE



SERVIZIO FORMAZIONE

PIANO DI SETTORE DELLA FORMAZIONE
2010 - 2011

[Handwritten signature]

Settembre 2009

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

"INDICE"

PRIMA PARTE: IL PIANO DI FORMAZIONE

QUADRO DI RIFERIMENTO E STRUTTURA DEL PIANO TAVOLE SINOTTICHE DEI BISOGNI FORMATIVI NAZIONALI CLASSIFICATI IN FUNZIONE DELLO "SCOPO ORGANIZZATIVO" L'OFFERTA FORMATIVA SUL POSTO DI LAVORO LOGICHE DEI PROGRAMMI FORMATIVI REGIONALI SVILUPPO DELLA MANAGERIALITÀ NELLA P.A. ATTRAVERSO M. B. A. CORSI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE UNA ULTERIORE SPERIMENTAZIONE : L'ASSISTENTE SOCIALE COUNSELOR	PAG. 3 8 21 23 24 26 27
---	---

SECONDA PARTE: LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

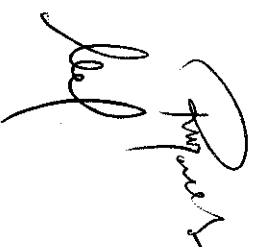
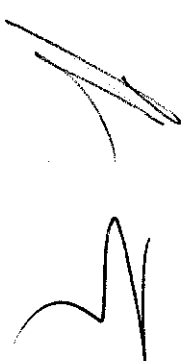
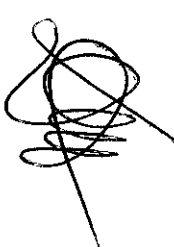
INDIRIZZI GENERALI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI PROFESSIONISTI EX ART. 87 DEL CCNL 2002/2005 PARTE SECONDA SEPARATA, SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI FORMAZIONE CONTINUA AVVOCATI AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI CON.T.A.R.P. - LINEE DI INDIRIZZOALE AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI C.T.E. - LINEE DI INDIRIZZO AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI C.I.T. - LINEE DI INDIRIZZO FORMAZIONE PROFESSIONISTI CSA AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE MEDICO E DI COLLABORAZIONE SANITARIA	PAG. 29 32 32 34 36 38 40 41
---	---

TERZA PARTE: I PROGETTI PER LO SVILUPPO DELLA FUNZIONE FORMAZIONE

RECLUTAMENTO DEI FORMATORI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI FORMATORI E DEGLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEGLI ESPERTI SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RITORNI DELLA FORMAZIONE PROGETTUALITÀ' E STRUMENTI PER UNA FORMAZIONE CONTINUA E DIFFUSA	PAG. 44 44 47 48 49
---	---------------------------------

QUARTA PARTE: GLI ASPETTI ECONOMICI

BREVI NOTE SUL BILANCIO DELLA FORMAZIONE	PAG. 51
--	---------



PRIMA PARTE: IL PIANO DI FORMAZIONE

QUADRO DI RIFERIMENTO E STRUTTURA DEL PIANO

Considerate le disposizioni delle ultime leggi Finanziarie e delle normative governative volte al contenimento delle spese nella P.A., l'Istituto continua ad attuare le modifiche organizzative previste nel "Progetto modello organizzativo 2009 - 2011" per perseguire gli obiettivi di maggiore efficacia e di efficienza attribuiti alla P.A., continuando a migliorare la qualità del servizio erogato.

Le Linee guida del piano industriale - delibera del CIV n.7/2009 - prevedono come obiettivi strategici: la realizzazione del Polo salute e sicurezza, che consenta di pervenire ad un modello integrato per i servizi di Welfare; l'attuazione di sinergie con altri Enti per conseguire il risparmio dei costi gestionali - come stabilito dalla L247/2007- ed infine continuare a perseguire gli obiettivi di razionalizzazione e valorizzazione delle strutture/funzioni presenti all'interno dell'Istituto, sempre nella logica di contenimento delle spese.

Il Piano della Formazione, per il 2010/2011, in coerenza con lo scenario in evoluzione, sopra brevemente delineato, trova le motivazioni nel contesto di riferimento definito attraverso l'insieme di interventi normativi e organizzativi già avviati, in particolare:

- l'allargamento delle funzioni dell'Istituto e sviluppo delle sinergie fra gli Enti del Welfare;
- 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;
- contenimento e bilanciamento delle risorse fra le diverse funzioni anche attraverso l'accantonamento di alcune attività.



In particolare, le recenti disposizioni di contenimento dei fabbisogni di risorse umane e degli assetti organizzativi impongono linee di politica del personale volte a rendere disponibili professionalità esperte, competenti e motivate, quindi, formate.








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 ed ai CC.I.E. relativi alle diverse tipologie di personale presente in Istituto (personale delle aree, professionisti, dirigenti, metalmeccanici ecc.)

Il presente Piano contempla sia gli interventi già avviati nel corso del 2009 e non completati, sia i nuovi bisogni formativi che fanno riferimento, ai progetti di reingenerizzazione dei processi, alle diverse innovazioni normative o tecnologiche che possono essere introdotte nel sistema di produzione, emersi a seguito di interviste a interlocutori privilegiati delle DD.CC.. Per il pieno coinvolgimento del management territoriale e per sostenere l'accrescimento della consapevolezza della responsabilità rispetto allo sviluppo delle risorse umane, quest'anno, per la prima volta, sono state realizzate interviste a interlocutori privilegiati delle DD.RR. e delle Sedi. Gli ulteriori bisogni formativi sono stati rilevati attraverso quanto emerso dall'analisi degli out put del sistema VARIUS.

In particolare al fine di definire un percorso/processo di rilevazione dei bisogni formativi attraverso la reportistica di VARIUS, il Servizio, come noto, ha lanciato un progetto sperimentale, "Gestione output di VARIUS", con il coinvolgimento di tre Direzioni Regionali - Liguria, Toscana, Umbria - i cui obiettivi sono quelli di

- descrivere il percorso per la rilevazione di bisogni attraverso la reportistica di VARIUS;

- definire, con la collaborazione della formazione delle tre regioni i pacchetti formativi connessi ai bisogni di professionalizzazione rilevati prioritari;
- messa a disposizione delle altre Direzioni Regionali dei pacchetti formativi sopra richiamati;
- verifica dei risultati della formazione attraverso l'ulteriore ciclo di valutazione delle competenze.

A differenza degli anni scorsi il Piano viene strutturato esclusivamente per scopo organizzativo tenendo presente la classificazione a suo tempo individuata nell'ambito del "Il sistema di formazione in INAIL" e più specificatamente:

- **sviluppo strategico** per la riconversione delle risorse, interventi volti a sostenere l'acquisizione delle competenze comportamentali e tecniche per lo svolgimento di mestieri diversi;
- **inserimento**, interventi volti a far acquisire le conoscenze di contesto, funzionali e di ruolo delle risorse neo assunte;
- **adeguamento professionale**, interventi volti all'allineamento del Tasso di Copertura di ciascuna competenza con quello atteso. I bisogni rilevati attraverso gli out put di VARIUS, saranno rappresentati in prima approssimazione, considerato che si sta lavorando in parallelo agli step previsti per l'attuazione della valutazione;

• **sviluppo professionale** - attuazione del C.C.I.E., interventi volti a sostenere l'assunzione dei ruoli a cui sono destinate le risorse a seguito di mobilità verticale;

• **manutenzione ed aggiornamento** delle professionalità, interventi volti alla manutenzione ed aggiornamento delle conoscenze e delle competenze delle risorse impegnate nel sistema produttivo. In detta categoria rientra anche la formazione obbligatoria destinata ai professionisti, al personale medico e al personale di collaborazione sanitaria.



Pertanto, l'offerta formativa prevista nel Piano **deve intendersi come obbligatoria per le risorse individuate come destinatari**, 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 2010, si ipotizza che potranno essere coinvolte nelle attività formative tra i 7.500 e gli 8.000 dipendenti, per un totale di 40-45.000 giornate di formazione.

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

Oltre alle suddette attività, fanno parte della offerta formativa anche iniziative c.d. "a calendario", destinate a soddisfare bisogni di carattere prevalentemente individuali, nonché i master (M.B.A.), introdotti nel catalogo della formazione dell'Istituto in via sperimentale da giugno del 2008.

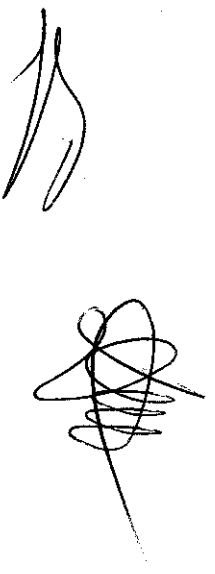
Al fine di ampliare ulteriormente l'offerta formativa, dal 2010 sarà possibile anche avviare piccoli numeri di risorse a corsi di alta specializzazione organizzati da prestigiose università e società di formazione. Tali corsi si distinguono dai corsi c.d. "a calendario" anche per la loro durata: in genere di un anno, talvolta di due anni. Si rimanda allo specifico paragrafo per i criteri dell'individuazione delle risorse da avviare ai corsi in questione.



MES



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.



PAES

Borsari
S
Li
/r
Fagnola
Lup

**TAVOLE SINOTTICHE DEI BISOGNI FORMATIVI NAZIONALI CLASSIFICATI IN FUNZIONE
DELL'O "SCOPO ORGANIZZATIVO"
ANNO 2010 - PROIEZIONE AL 2011**

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'


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

PHFS

SVILUPPO STRATEGICO PER LA RICONVERSIONE DELLE RISORSE LIBERATE

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO/TITOLO PROVVISORIO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
IRP e Tecniche	Ruolo, Project management, Organizzazione, Tecniche di comunicazione, Gestione e motivazione risorse e etc.	65		Formatori	D.C.R.U./Servizio formazione	avvio percorso 2010	Reclutamento neo formatori
IRP e Tecniche	Istituzionale	100	C3	Ispettori di vigilanza	D.C.R.U.	avvio del percorso nel 2010, previste 2 tranches	Reclutamento neo ispettori
tecniche e comparamenta II	sviluppo della funzione prevenzionale a livello territoriale		C4 di DD.RR. e di Sede	neo responsabili di processo prevenzione	D.C.Prevenzion e	avvio 2010	Neo preventori
tecniche e comparamenta II	sviluppo della funzione prevenzionale a livello territoriale	200	C3 DD.RR. e di Sede	responsabili di sub processo prevenzione	D.C.Prevenzion e	avvio 2010	Sviluppo del processo preventore di Sede
tecniche e comparamenta II	analisi dati, banche dati, creazione mappe ed indicatori di rischio			risorse a supporto dell'attività di vigilanza	D.C. Rischi		Business Intelligence
IRP e Tecniche	Metodologie e tecniche per l'Internal Auditing	35	Dirigenti centrali e funzionari territoriali dell'Organizzazioni		D.C.P.O.C.	fine 2010 - 2011	Internal Auditing
IRP e Tecniche	corso base in materia contabile e fiscale e aggiornamento in materia contabile e fiscale	140		contabili e addetti alla gestione fiscale	DCV Ragioneria - D.C.P.O.C.	conclusione 2010	Reingegnerizzazione del processo di controllo amministrativo contabile

MRS    



INSERIMENTO NEO ASSUNTI

COMPETENZE INTERVENTO	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO			
IRP e Tecniche	Mission, organizzazione etc. dell'Istituto	148	C 1	D.C.R.U.	Avvio delle gestioni successive al provvedimento autorizzativi	Intervento per l'inserimento di risorse neo assunte
IRP e Tecniche	Mission, organizzazione etc. dell'Istituto	16-20		D.C.R.U.	Avvio delle gestioni al termine delle procedure di stabilizzazione e o eventuale mobilità e successive al provvedimento autorizzativi	Intervento per l'inserimento di Collaboratori sanitari
IRP e Tecniche	Mission, organizzazione etc. dell'Istituto	10/12 (7+4)	neo dirigenti	D.C.R.U.	Avvio delle gestioni a seguito della chiusura delle procedure del corso/concorso, utilizzo graduatorio e eventuale mobilità successive al provvedimento autorizzativi	Intervento per l'inserimento di neo dirigenti
IRP	manageriale	10/12	dirigenti (mobilità e art. 19 comma 6 D.Lgs 165/01)	D.C.R.U.	avvio febbraio 2010	coaching individuale o di gruppo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ADEGUAMENTO PROFESSIONALE DELLE RISORSE

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENT E	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
12	Gestione e partecipazione a gruppi di lavoro	800	C1				Corso in e-learning per la gestione e partecipazione a gruppi di lavoro
13	integrazione interfunzionale	800	C1				Corso in e-learning per l'integrazione interfunzionale
14	visione d'insieme	800	C1				Corso in e-learning su visione d'insieme
15	problem solving	800	C1			erogazione 2010	Corso in e-learning su problem solving
16	planificazione	800	C1				Corso in e-learning su pianificazione
17	assunzione di responsabilità nell'accezione di orientamento all'efficienza	800	C1				corso in e-learning su assunzione di responsabilità nell'accezione di orientamento all'efficienza
18	Progetto sperimentale VARIUS (Toscana, Liguria, Umbria e il personale appartenente all'area B)			competenze comportamentali	in funzione degli esiti di VARIUS	da definire in funzione degli esiti del ciclo di valutazione	La gestione degli output di VARIUS

AVES













19	Competenze IRP	gestionale, relazionale, personale e di cultura aziendale	200		dirigenti		effettuata l'analisi delle esigenze. Bandita gara europea. Percorso di sviluppo aziendale 1° sem. 2010
20	Competenze IRP/Tecniche	Gestione del tempo, pianificazione e project management	15/20	Area C	Formatori	Servizio Formazione	avvio nel 2010
21	IRP	Conoscenza del business	15/20	Area C	Formatori	Servizio Formazione	avvio nel 2010
22	Competenze IRP/Tecniche	Visione d'insieme e Conoscenza dell'organizzazione e dei processi	15/21	Area C	Formatori	Servizio Formazione	avvio nel 2010
23	IRP	Orientamento al cliente con specifico riferimento all'iniziativa e alla flessibilità	15/22	Area C	Formatori	Servizio Formazione	avvio nel 2010

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MRS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SVILUPPO PROFESSIONALE - ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE -

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
Competenze IRP e tecniche	Nuovo ruolo e competenze			In funzione dell'applicazione del CIE 2006/2009	DCRU	In relazione all'attuazione del CIE 2006/2009	Intervento volto all'assunzione di ruolo a seguito di procedure consorsuali/ selettive in applicazione del CIE
Competenze IRP e tecniche	Nuovo ruolo e competenze per i nuovi assegnatari di posizioni fisse; sviluppo della professionalità in connessione al ruolo svolto per gli attuali titolari	10-250	art.15, C4, C5		DCRU		Vicari e Responsabili uffici dirigenziali di tipo B

24

25

MES

MANUTENZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONALITA'

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI			COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	LIVELLO ECONOMICO	FIGURE PROFESSIONALI			
IRP	Normativo	220		Responsabili di Unità produttiva/specialistica	D.C. Prevenzione	avvio nel 2010	Il datore di lavoro ai sensi L. 626/94 e D.L.gs. 81/2008
tecniche e comparamentali	moduli specialistici	200	C4 di DD.RR. e di Sede	- front line e accoglienza delle DD.RR. Responsabili del processo prevenzione delle DDRR	D.C.Prevenzione	avvio 2010	Responsabili di processo prevenzione
tecniche	nuovi compiti assegnati dal Dl.gs81/2008				D.C.Prevenzione	avvio 2010	I nuovi compiti della Prevenzione a seguito del Dlgs. 81/2008
tecniche e comportamentali	Ruolo, compiti e attribuzioni degli R.L.S.			Responsabili R.L.S.	D.C.Prevenzione	avvio 2010 per la definizione del pacchetto formativo da rilasciare alle DD.RR.	Il rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
tecniche	aggiornamenti su ESSAW			Tutti gli utilizzatori	D.C.Prevenzione	avvio 2010	Gli aggiornamenti ESSAW
Tecnico specialistiche	normativo	4200		Assicuratore lavoratori - Assicuratore Aziende - Tecnico delle attività Istituzionali - Tecnico del rischio - Specialista del rischio	DC Rischi	in erogazione nel 1° semestre 2010	L'obbligo assicurativo (e-learning)
IRP e Tecnico specialistiche	Comunicazione/ gestione d'aula ecc.	500	vari		Servizio Formazione	avviata la gestione che occuperà tutto il 2010	Tecniche di gestione d'aula: da esperto a docente (1° modulo gestito in e-learning + 2° modulo in aula)

MS

Py...

34	Tecnico specialistiche	Materia Istituzionale "aziende"	16		risorse della funzione "vigilanza assicurativa" delle DD.RR. (posizioni fisse)	D.C.Rischi	2010	Intervento a sostegno delle risorse che presidiano la p.o. Vigilanza Assicurativa
35	Tecnico specialistiche	applicazione della tariffa con particolare riferimento al tasso di oscillazione			personale del processo aziende	D.C.Rischi	2010	La tariffa ed il tasso di oscillazione
36	Tecnico specialistiche	diritto societario, applicazione della tariffa, responsabilità sociale tra committenti appaltatori e sub appaltatori	600		ispettori	D.C.Rischi	2010	Intervento su diritto societario, applicazione della tariffa, responsabilità sociale tra committenti appaltatori e sub appaltatori per ispettori
37	Tecnico specialistiche	Area "Istituzionale" di Sede: aziende, lavoratori, prevenzione			addetti ai processi istituzionali di Sede	DD.RR.	pacchetti formativi alla validazione delle DD.CC. Competenti - gestione nel 2010	La gestione integrata del processo "Istituzionale" in Sede - microinterventi formativi
38	Tecnico specialistiche	Istituzionale e comunicazione	30	Personale interno della Sede Virtuale				Intervento formativo per il personale interno ed esterno addetto al servizio di customer relationship management
39	Tecnico specialistiche	Istituzionale	20	Personale esterno		D.C.P.O.C.	da realizzare a conclusione dell'analisi organizzativa in atto	

MFS

40	Competenze IRP	Integrazione Interfunzionale - accrescere la consapevolezza di ruolo anche in riferimento alla reinquadratura dei processi	1352	Professionisti, Medici e Dirigenti	Servizio Formazione	avvio primavera 2010 - occuperà il periodo 2010/2013	Integrazione Interfunzionale
41	competenze tecniche	pianificazione delle attività e gestione del budget	100	assistenti sociali	DC Riabilitazione e protesi	2010	La gestione del tempo e la pianificazione delle attività
	competenze comportamentali e tecniche	supporto alla gestione del dolore	100	assistenti sociali	DC Riabilitazione e protesi	2010	supporto alla gestione del dolore
42	IRP e Tecnico specialistiche	competenze trasversali	500	Medici, Avvocato, professionista CTE, Assistente sociale, Formatore	D.C. Riabilitazione e S.M.G.	avvio della progettazione nel 2010	Valorizzazione del ruolo dell'equipe multidisciplinare
43	competenze IRP	competenze che influiscono sul team building e public speaking	600	professionisti delle DDRR e centrali	Consulenze centrali	completamento 2010 connesso alla indennità di aggiornamento professionale	Team Building e public speaking per professionisti
44	IRP e tecniche	Promozione e sostegno ai prodotti della Prevenzione	20/30	DD.RR. e Sedi	DCPrevenzione	2010 - definizione dell'intervento da concordare con la Comunicazione e la Prevenzione	Marketing dei prodotti della prevenzione
45	Competenze tecniche	nuova tabella MP		Responsabili di processo e di sub processo Lavoratori	SMG/Servizio Formazione	2010	Nuova tabella malattie professionali
46							

MRS

47	Competenze tecniche				medici			
48	Competenze tecniche				Infermieri	SMG	2010	Interventi di aggiornamento obbligatorio connessi all'acquisizione dei crediti formativi
49	Competenze tecniche				tecnici di radiologia			
50	Competenze tecniche				fisioterapisti			
51	Competenze tecniche	BLSD			collaboratori sanitari			
52	Competenze IRP	Diffusione dello stile di accoglienza e della multicanalità			personale del front line di sede		Progettazione nel 2° sem. 2010	L'accoglienza in SEDE
53	tecniche e comportamentali	Privacy diritto all'accesso			personale delle aree istituzionali	DD.RR.		Privacy diritto all'accesso
54	Comportamentali	gestione dei conflitti e negoziazione	1200	C4 C5 Vicari		DD.RR.		gestione dei conflitti e negoziazione
55	tecniche e comportamentali	Orientamento all'efficienza	2700	C4 C5 C3		DD.RR.		Orientamento all'efficienza
56	Comportamentali	Rapporto Capo collaboratore ed il sistema di influenzamento	1200	C4 C5 e vicari		DD.RR.		Rapporto Capo collaboratore ed il sistema di influenzamento
57	tecnico specialistiche	gestione analisi reportistica di produzione		Vicario e C5 uff. POC		DD.RR.		gestione analisi della reportistica di produzione

MES

[Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature and several initials.]

58	tecnico specialistico	pianificazione, budget e controllo		C5 / C1	personale che si occupa di pianificazione	DCPOC		nuovo sistema di pianificazione
59	IRP	dematerializzazioni			tutto il personale gli utilizzatori	DCPOC	progettazione 2° sem. 2010	Il lavoro on line
60	Comportamentaliu e tecnico specialistiche	Metodologie e tecniche per counselor	6/8		assistenti sociali			Corso per l'acquisizione delle competenze di counselor
61	Comportamentali e tecnico specialistiche	Intervento a sostegno della nuova DC Patrimonio	90		risorse della DC	DC Patrimonio	avvio 2010	La gestione delle risorse impegnate nella dc Patrimonio
62	Comportamentali e tecnico specialistiche	tecniche di organizzazione	60	personale delle aree	Addetti all'organizzazione centrale e territoriale	DCPOC	avvio 1° sem. 2010	Percorso per funzionari impegnati nella funzione organizzazione
63	Comportamentali e tecnico specialistiche			membri del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità ed il benessere dei lavoratori				
64				Tutti gli operatori della formazione				
65	Comportamentali e tecnico specialistiche	mission struttura, servizi			Responsabili di unità produttiva e Presidenti e vice Comitati Consultivi di recente insediamento			Percorso formativo a sostegno del ruolo dei Co.Co.Pro. Per i soggetti neo nominati

MES

66	IRP e Tecniche	Scenari e sistemi di gestione	26	dirigenti generali		D.C.R.U.		Una finestra sul mondo esterno
67	Competenze Tecniche	logiche e tecniche di predisposizione di documento/atto amministrativo		C5/C4/C3 della DG				Procedimenti ed atti nella P.A. (progetto sperimentale)
68	Comportamentali e tecnico specialistiche	MBA		dirigenti di 2 ^a fascia				
69	tecniche e comportamentali	norme elementario di sicurezza		mediatori culturali		D.C.Prevenzione	gestito da RTI aggiudicataria di una gara	
70	tecniche e comportamentali	codici culturali sezionati a seconda delle etnie per dare riferimento sulla sicurezza			assistenti sociali, addetti al front line di aziende e elavoratori, accoglienza, responsabile processo prevenzioni e infermieri	D.C.Prevenzione	2010 continua la gestione	PROGETTO IMMIGRATI

MES

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

COMPETENZE	AREA DI INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE	TEMPI	TITOLO DEL CORSO
		N°	POSIZIONI ORDINAMENTALI dipendenti disabili visivi			
tecniche	procedurale			DCSIT	gestione nel 2011	ECDL e-learning
tecniche	procedurale e tecnologico			varie della DCSIT	DCSIT	gestione nel 2010

71

72

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'OFFERTA FORMATIVA SUL POSTO DI LAVORO

Considerata la tendenza al costante sviluppo organizzativo da parte delle strutture preposte alla produzione o erogazione di servizi, siano esse pubbliche o private, nonché la progressiva riduzione delle risorse disponibili, è indispensabile trovare sistemi in grado di assicurare la disponibilità sempre e comunque delle professionalità di cui il sistema produttivo ha bisogno.

In tal senso diventa fondamentale il ruolo del responsabile delle risorse, che deve farsi carico di garantire la formazione tecnico-specialistica delle proprie risorse al fine di poter perseguire adeguatamente gli obiettivi assegnati.


Infatti, negli ultimi anni, a causa della progressiva riduzione delle risorse umane disponibili, è emersa sempre di più la necessità che ciascun responsabile di struttura possa disporre, all'interno della propria organizzazione, di personale in grado di rispondere a bisogni professionali scaturiti da esigenze non sempre pianificabili.

Da ciò potrebbe nascere l'esigenza anche di mobilitare le risorse in tempi relativamente brevi, per posizionarle nelle funzioni/processi d'interesse, ove potrebbe essersi registrato un aumentato carico di lavoro.

Al fine di rendere possibili risposte formative nei tempi e con le modalità più adeguate alle esigenze e alla numerosità delle risorse da movimentare, e quindi da formare, i responsabili delle strutture avranno l'onere di attuare azioni formative sul posto di lavoro riguardanti competenze tecnico-specialistiche, fruendo della collaborazione degli esperti già presenti.



MES



21

La funzione formazione territoriale potrà, quindi, essere interpellata dai responsabili di Sede, quale consulente per la definizione del programma formativo, la cui gestione è comunque demandata alla struttura in cui la risorsa è incardinata.

E' compito della formazione territoriale, inoltre, monitorare e verificare, attraverso gli strumenti in uso, le attività formative svolte sul posto di lavoro al fine di promuovere, qualora necessarie, le eventuali azioni di miglioramento.

Parimenti, il Servizio Formazione svolgerà funzioni di consulenza, monitoraggio e verifica nei confronti delle strutture centrali, che attueranno le azioni formative su materie tecnico-specialistiche .





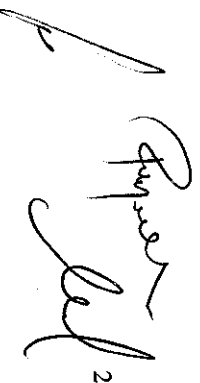
S'intende che le suddette azioni formative potranno essere gestite dalle singole strutture laddove il numero dei destinatari sia estremamente contenuto.

Al fine di sviluppare e supportare sempre meglio la formazione sul posto di lavoro , il Servizio Formazione, come

noto, sta mettendo a punto il sistema di knowledge management al cui interno potranno essere reperiti sia corsi fruibili in modalità e-learning, sia il catalogo degli esperti di materia presenti in tutte le strutture dell'Istituto, che potranno essere utilizzati quali tutor .

Tutto ciò consentirà al responsabile delle risorse di poter attivare, sia al livello individuale che di piccoli gruppi, le risposte formative più appropriate, in funzione dell'analisi dei bisogni, da lui stesso rilevati, potendo avvalersi, in caso di necessità, della consulenza della Formazione.




MTS      ²²

LOGICHE DEI PROGRAMMI FORMATIVI REGIONALI

La formazione territoriale continua a garantire la produzione ed erogazione delle attività formative volte a sostenere le professionalità presenti a livello regionale sia per la manutenzione ed aggiornamento sia per lo sviluppo professionale laddove il pacchetto formativo è stato rilasciato dalla formazione centrale al territorio; inoltre, gestisce le attività relative alla formazione obbligatoria tecnico specialistica dei medici, collaboratori sanitari e professionisti.


In collaborazione con la Direzione Centrale Prevenzione, la formazione regionale è sempre più impegnata per lo sviluppo della cultura della Prevenzione, connessa all'ampliamento del ruolo dell'Istituto nel sistema del "welfare". In particolare, continua ad erogare interventi destinati al mercato, sulla sicurezza sul lavoro e, in particolare, agli A.S.P.P. e agli R.S.P.P., ai sensi del D.Lgs. vo 195/2003.

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

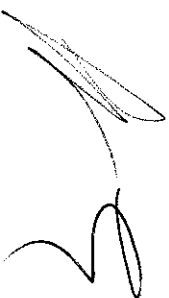

Per quanto concerne la previsione di spesa delle Strutture territoriali sul cap. 319, al fine di effettuare preventivi sempre più aderenti alle effettive necessità economiche, il Servizio Formazione ha individuato e concordato con i responsabili del processo formazione territoriale dei criteri volti a ridurre/eliminare economie di gestione sul capitolo della formazione.

Anche per il 2010 potranno essere ridotti/incrementati gli importi da richiedere sul capitolo 319 in un range di variazioni min.-10% max.+10.


MSS











L'importo di riferimento per la definizione dello stanziamento da effettuare sul capitolo è relativo all'utilizzo medio del biennio, ossia all'importo medio delle quote effettivamente utilizzate dalle singole strutture nelle ultime due annualità consuntivate (i cui dati sono stati rilevati dal MOA a chiusura di ogni esercizio finanziario). Tale criterio è da riconnettere anche al fatto che l'iniziativa di aggiornamento professionale di carattere generale strategico destinata ai professionisti delle consulenze centrali e territoriali sarà acquisita e realizzata dalla Formazione centrale.

Le DD.RR. LIGURIA, TOSCANA, UMBRIA che fanno parte del progetto sperimentale di applicazione di VARIUS, che comporta la fruizione di attività formative acquisite e gestite dal Servizio Formazione, definiranno lo stanziamento sul capitolo della formazione con il -25% rispetto alla media del biennio precedente del budget 2010.

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

Nel corso del 2010 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). Lo slittamento, nel 2010, di parte dei Master previsti per il 2009 scaturisce dalle difficoltà incontrate nel reperire nelle varie realtà territoriali master MBA di equivalente livello, realizzati da prestigiose università e società.

Infatti durante il primo anno di gestione è stato rilevato che ci sono numerose regioni in cui l'offerta di interventi di questo tipo non è sufficientemente articolata e di spessore.

MBS



Rimangono invariati i criteri e le modalità in base ai quali gestire le partecipazioni ed individuare i candidati alle iniziative in questione. In particolare, delle 20 possibili partecipazioni definite in via sperimentale nei precedenti Piani (nel 2008 erano state avviate a MBA n. 2 risorse, nel 2009 saranno avviate complessivamente n. 15 risorse) 5 risorse sono previste per partecipare ad MBA nel 2010.

La gestione delle partecipazioni ai Master, anche per il 2010, continuerà ad essere effettuata dal Servizio Formazione per garantire la omogeneità dell'applicazione dei criteri definiti per l'individuazione dei partecipanti.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AVVIARE AI MASTER

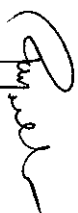
Visto l'obiettivo che l'Istituto intende perseguire nel mettere a disposizione ulteriori opportunità di formazione a sostegno delle professionalità delle proprie risorse umane, i dirigenti potenziali partecipanti ai Master dovranno avere almeno un decennio di attività lavorativa prima del pensionamento (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.



MES



CORSI DI "ALTA SPECIALIZZAZIONE"

Come anticipato in premessa, l'Istituto intende ampliare le opportunità di formazione, offrendo la possibilità al personale dell'Ente di partecipare ad iniziative di "alta specializzazione", organizzate da prestigiose università e società di formazione.

Nel 2010 si intende avviare, in via sperimentale, la partecipazione ai corsi in questione, a cura delle diverse Direzioni Regionali e Centrali.

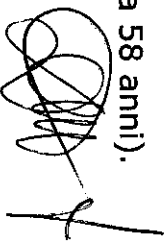
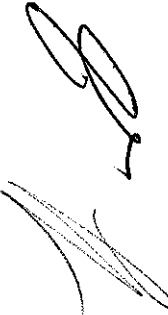





L'importo destinato all'acquisizione di corsi di questo genere non dovrà superare il 10% del budget assegnato; pertanto, la previsione dell'importo annuale sul cap. 319 dovrà essere effettuata contemplando anche la messa a disposizione di corsi di "alta specializzazione".

Le strutture che hanno un budget inferiore a 25.000 euro dovranno preventivare una partecipazione a corsi di questa natura, incrementando l'importo di budget di almeno 5.000 euro.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AVVIARE AI CORSI DI "ALTA SPECIALIZZAZIONE"

Visto l'obiettivo di ampliare l'offerta formativa di specializzazione, i potenziali partecipanti ai corsi di "alta specializzazione" dovranno essere individuati con i criteri sotto declinati.

Le ulteriori opportunità di formazione a sostegno delle professionalità sono rivolte a personale delle Aree - appartenenti all'area C - che hanno almeno un decennio di attività lavorativa prima del pensionamento (età inferiore a 58 anni).

MRS       

Le nuove competenze dell'assistente sociale "counselor" potrebbero potenziare le capacità di aiuto all'infortunato in questo difficile iter di reinserimento e "riscoperta" di sé, accrescendo la qualità del servizio erogato.

Il percorso, di norma pluriennale, che si intende avviare in via sperimentale, riguarderà 6/8 Assistenti Sociali, i cui prerequisiti di partecipazione necessari sono i seguenti:

- Possesso della laurea;
- Svolgimento della attività di assistente sociale da almeno 8 anni ;
- Almeno 10 anni di attività lavorativa prima del pensionamento.

La gestione della partecipazione al percorso di conselor sarà effettuata dal Servizio Formazione di concerto con la Direzione centrale Riabilitazione e Protesi.

MFS

SECONDA PARTE: LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA


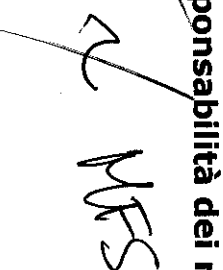

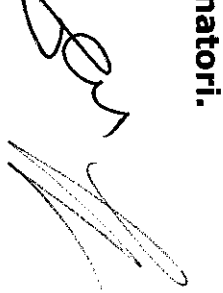
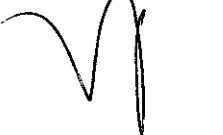
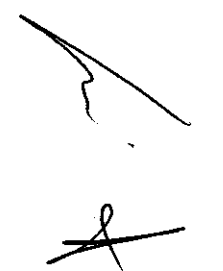

INDIRIZZI GENERALI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI PROFESSIONISTI EX ART. 87 DEL CCNL 2002/2005 PARTE II^ SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI.

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 2010, 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.**

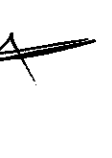
La verifica realizzata con i rappresentanti delle Consulenze generali ha confermato l'esigenza di mantenere l'impostazione di **due linee parallele lungo le quali** inquadrare le iniziative formative volte all'aggiornamento obbligatorio dei professionisti appartenenti alle diverse consulenze: aggiornamento specialistico e formazione generale strategica.

L'aggiornamento **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, 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 tale scopo siano ascrivibili a formazione di **contenuto specialistico** ai fini del presente documento.

Ciascun professionista potrà partecipare ad un massimo di **4 iniziative formative** a contenuto specialistico. I professionisti soggetti ai crediti formativi, solo nel caso in cui i 4 eventi non fossero sufficienti a maturare i crediti prescritti per l'anno, potranno partecipare ad ulteriori interventi fino a maturazione dei crediti necessari.

L'aggiornamento specialistico sarà realizzato a cura di ciascuna Consulenza che effettuerà anche la previsione di spesa sul capitolo della formazione (319).



La formazione **generale strategica** dovrà sostenere e sviluppare l'armonizzazione fra il contributo del professionista e la struttura di riferimento e dovrà, quindi, essere individuato negli ambiti tipici della formazione comportamentale.

Al fine di costituire una base comune culturale, sarà cura del Servizio formazione individuare e realizzare, in collaborazione con i Coordinatori generali i temi – trasversali – che costituiranno oggetto di intervento per tutti i professionisti delle consulenze, centrali e territoriali (compresi i tecnici della CTE).

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.

Infine, vista la differenziazione di filoni formativi delineati e la necessità di indirizzo unitario sia in campo tecnico che in quello generale strategico, non sarà possibile discostarsi dalle linee indicate. In particolare, per quanto concerne la formazione comportamentale curata dal Servizio centrale, l'iniziativa del 2010, individuata di concerto con le Consulenze Centrali, concernerà il lavoro di gruppo ed il public speaking ('Public speaking e team group per professionisti'), ed escluderà la possibilità di altri interventi formativi non afferenti la sfera tecnico specialistica.



MRS



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 2010

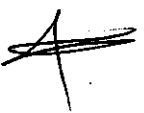
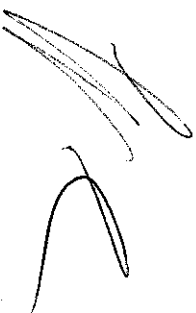
Le iniziative formative per i legali dell'Istituto si articoleranno sulle seguenti quattro tipologie di eventi:

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.



MFS

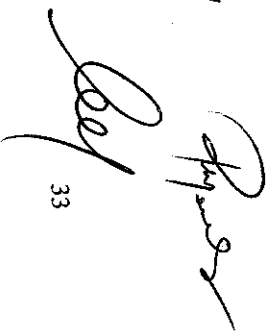
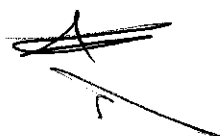
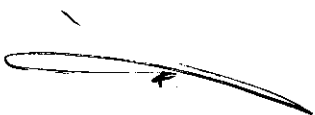


Eventi di contenuto specialistico organizzati a livello regionale dalle Avvocature territoriali in collaborazione con il competente Ordine degli Avvocati e di concerto con l'Avvocatura Generale.

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.



MFS



AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI CONTARP: LINEE DI INDIRIZZO

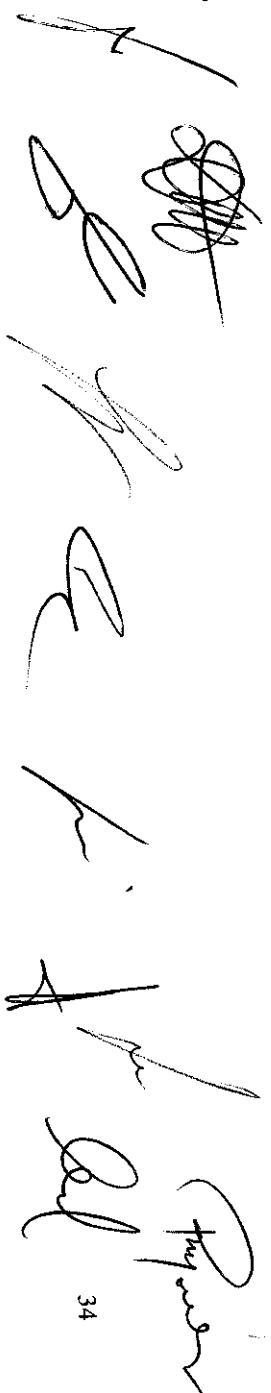
La Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione, anche per l'anno 2010, ha emesso linee di indirizzo relativamente all'aggiornamento dei propri professionisti che, partendo dai criteri sopra declinati, approfondisce gli ambiti di intervento.

In particolare:

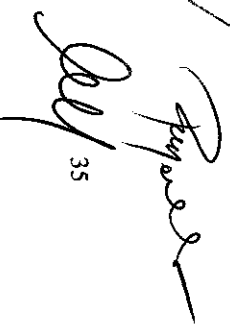
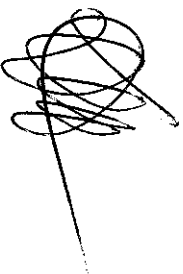
- ❖ approfondimento ed aggiornamento tecnico e normativo sulla materia specifica trattata nella normale attività di ufficio del singolo professionista;
- ❖ aggiornamenti formativi rientranti negli obblighi disposti dagli ordini professionali di appartenenza;
- ❖ utilizzazione avanzata delle tecniche 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.



MKS



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.



MES

AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI C.T.E.

L'aggiornamento obbligatorio specialistico per i professionisti della Consulenza Tecnica per l'Edilizia sarà effettuato attraverso la trattazione di argomenti afferenti le competenze professionali utilizzate nelle attività svolte per l'Istituto, secondo dei percorsi formativi che verranno attuati sia mediante il Convegno annuale delle CTE-CTER, in cui vengono trattate varie tematiche a livello di confronto congiunto, sia mediante attività in videoconferenza o corsi a carattere monotematico che si articoleranno secondo:

► **un livello base relativo a:**

- uso di prodotti informatici per lo svolgimento delle attività tecniche (contabilità lavori, calcoli strutturali ed impiantistici) volte alla gestione, conservazione e manutenzione del patrimonio immobiliare;
- uso di prodotti informatici a livello avanzato per le attività a carattere comunicazionale a supporto delle docenze e/o partecipazione a convegni e seminari in cui l'Istituto è presente;
- aggiornamento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri mobili per le figure di Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progetto (CSP) e di Coordinatore per la Sicurezza in fase Esecutiva (CSE) per le funzioni da espletare nei cantieri direttamente appaltati dall'Istituto ovvero per costituire, secondo gli indirizzi dell'Istituto medesimo, punto di riferimento per le Imprese edili in generale;

► **un livello integrativo relativo a:**

- aggiornamento in materia di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare secondo soluzioni strategicamente idonee e sostenibili conformemente alle politiche dell'Istituto;




MES



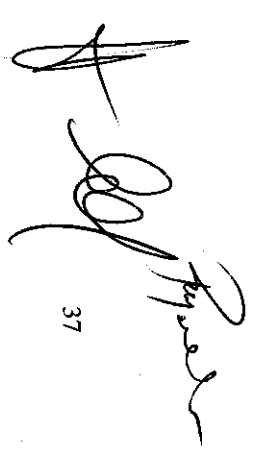
- aggiornamento tecnico-normativo su specifiche tematiche professionali (antincendio, razionalizzazione uso energia, norme tecniche per le costruzioni, acustica, appalti) volti anch'essi al miglioramento della gestione ed alla messa in sicurezza del patrimonio immobiliare;

- sistemi di gestione per la qualità: le norme ISO 9000 e ISO 14000 applicate ai processi specifici della CTE;

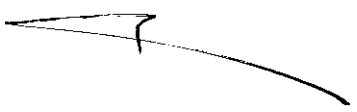
Anche per il 2010, in linea di massima, sarà privilegiato lo svolgimento dei corsi in house, cui si intende far partecipare anche i professionisti e tecnici delle CTR per avere una base formativa comune; detta scelta infatti permette di sviluppare programmi maggiormente conformati alle attività svolte nell'ambito istituzionale, risultando quindi sicuramente più produttivi e performanti per l'Istituto, ricorrendo a corsi gestiti all'esterno, con la partecipazione a corsi a calendario, per ambiti professionali maggiormente settorializzati.



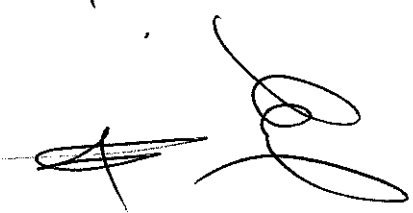
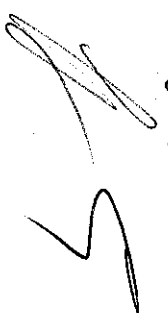
MFS



- Evoluzione del mondo Open Source e aspetti di manutenzione applicativa
- Evoluzione dei linguaggi e tool di sviluppo
- Trend del mercato IT.



MS

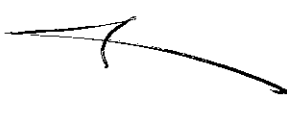


AGGIORNAMENTO PROFESSIONISTI CSA

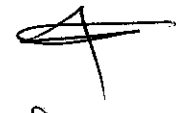
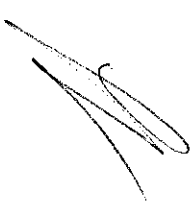
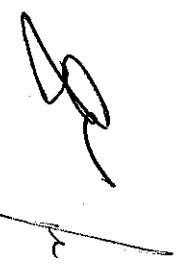
A seguito dell'emanaione da parte del Consiglio Nazionale degli Attuari, del "Regolamento sulla formazione Attuariale Continua (FAC)" che introduce l'obbligo di acquisizione di crediti formativi anche per questa categoria di professionisti, le attività di aggiornamento obbligatorio si dovranno articolare nelle seguenti tipologie di eventi:

- Partecipazione ad eventi formativi di natura specialistica accreditati;
- Svolgimento di attività nell'ambito di gruppi di lavoro istituiti da ONA, CNA, IIA;
- Partecipazioni ad eventi formativi accreditati.

La partecipazione a tali eventi dovrà essere preventivamente autorizzata, tenendo presente il rapporto costi/benefici.



MFS



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 2002-2009 ha organizzato eventi formativi, mirati alle specifiche esigenze professionali e rivolti alle diverse categorie, che sono valsi anche a garantire l'acquisizione dei crediti formativi previsti dal programma nazionale di **Educazione Continua in Medicina (ECM)**.

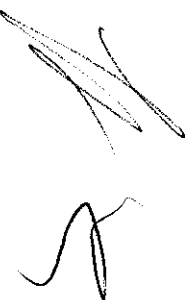
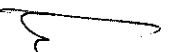
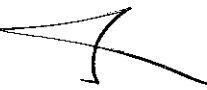
Al 31 dicembre 2006 si è conclusa la fase sperimentale del Programma ECM, prorogata successivamente fino al 31 dicembre 2009. Entro il corrente anno la Commissione Nazionale ECM emanerà le norme definitive in materia sulla base delle indicazioni fornite dall'accordo Stato-Regioni dell'1.8.2007. Resta comunque già definito che ogni operatore sanitario dovrà acquisire, nel triennio **2008-2010** un numero complessivo di 150 crediti ECM, ridotto fino a 90 crediti per gli operatori che abbiano acquisito 60 crediti negli anni di sperimentazione 2004-2007.

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 sanitarie, 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 gli anni **2010 e 2011** 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).



MES



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, nel biennio 2010-2011, 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.

Le **Sovrintendenze Mediche Regionali**, in collaborazione con la funzione Formazione, potranno 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.

Nel corso del 2010 verrà inoltre effettuato il Convegno Nazionale di Medicina Legale Previdenziale che, con cadenza biennale, è rivolto oltre che ai Dirigenti Medici dell'Istituto, ai medici dell'Inps e del S.S.N. e prevede la partecipazione di autorità del mondo scientifico ed accademico nazionale.

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

MES

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.

MFS

TERZA PARTE: I PROGETTI PER LO SVILUPPO DELLA FUNZIONE FORMAZIONE

RECLUTAMENTO DEI FORMATORI

Il Servizio Formazione collabora con la Direzione Centrale Risorse Umane per quanto riguarda la fase di reclutamento dei neo formatori e sta portando avanti la progettazione dell'intervento formativo necessario per la riconversione delle risorse che saranno selezionate attraverso assessment.

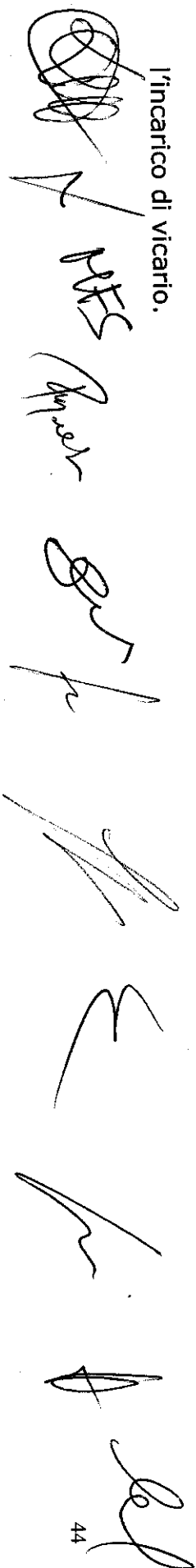
Allo stato attuale tutte le Direzioni Regionali ed il Servizio centrale sono in carenza di formatori ed il numero delle risorse definito essere necessario è 65, fra formatori full time e formatori part time.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEI FORMATORI E DEGLI OPERATORI DELLA FORMAZIONE

Come di consueto anche per il 2010 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 effettuato attività di formazione interna di analisi, di progettazione e di erogazione - 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, organizzato dal Servizio, impegnerà un numero di giornate comprese fra 8 e 12.

L'offerta formativa messa a disposizione del personale dell'Istituto è progressivamente crescente e, in questa fase di grande cambiamento - sia organizzativo, sia di risorse che presidiano i diversi processi produttivi - la tipologia prevalente di interventi formativi riguarda la materia istituzionale, tecnico specialistica e di staff, dove la formazione interna è protagonista fondamentale per la formulazione delle risposte formative.

Ciò premesso, si ritiene indispensabile che i giorni di impegno dei formatori part time sopra indicati siano dedicati all'attività di formazione interna.

Per quanto riguarda l'aggiornamento professionale annuale, il sistema di rilevazione dei bisogni formativi per un verso e l'articolazione dell'offerta formativa per l'altro, impongono costante attenzione all'aggiornamento sulle metodologie e le tecniche di erogazione dell'azione formativa.

Infatti, molte sono le azioni poste in essere dal Servizio per migliorare la qualità sia della diagnosi, sia della risposta formativa, avendo come obiettivo la personalizzazione dell'intervento fino a soddisfare il bisogno individuale.

Per quanto concerne le iniziative volte alla manutenzione e aggiornamento professionale dei formatori full time e part time è previsto che venga erogato a questi ultimi l'intervento inerente l'uso del cinema nelle iniziative formative che è stato oggetto di aggiornamento professionale dei formatori full time, centrali e territoriali, nel 2009. Come si ricorderà l'obiettivo perseguito è stato:

- accrescere la capacità del formatore di utilizzare lo strumento filmico per lo sviluppo di metodologie didattiche innovative;

E' noto come l'utilizzo, nelle pratiche formative, di veicoli comunicativi particolarmente efficaci (cinema, immagini fotografiche, musica, teatro, ecc.) agevoli significativamente i processi di apprendimento.

Proprio per la particolare efficacia di tali strumenti, si ritiene utile proseguire il percorso intrapreso nel 2009 con l'intervento "L'utilizzo delle immagini nella formazione", dedicato all'utilizzo del cinema come facilitatore dei processi di apprendimento, intervento destinato ai formatori full time dell'Istituto.

Per il 2010 è, quindi, in programma un intervento di approfondimento di queste tematiche, in particolare di quelle riguardanti l'utilizzo delle immagini fotografiche e della musica, strumenti che, interessando due aspetti sensoriali fondamentali (percezioni visive e uditive), contengono un potenziale enorme in grado di fornire ai formatori informazioni importantissime sulla gestione d'aula.

Tali strumenti sostengono contemporaneamente i partecipanti nella decodifica delle reazioni della sfera cognitiva e affettiva (pensieri ed emozioni), applicata ai processi produttivi e all'ambito professionale.

L'ADEGUAMENTO PROFESSIONALE DEI FORMATORI

A seguito dell'analisi delle prime risultanze degli out put di VARIUS, relativamente alla figura professionale del Formatore, il Servizio ha ritenuto di dover predisporre uno specifico catalogo di offerta formativa per l'adeguamento di tali risorse.

A tale scopo si precisa che le scelte delle aree d'intervento sono state fatte partendo dall'analisi dei gap professionali dei formatori in posizione economica C4 e C3 - le cui informazioni sono già disponibili - e definendo



un numero di posti più ampio da mettere a disposizione per i vari interventi, laddove dovessero risultare i medesimi gap per i formatori in posizione economica C1.

In particolare, le aree che saranno oggetto di intervento sono:

- gestione del tempo, pianificazione e strumenti di project management;
- conoscenza del business;
- visione d'insieme e conoscenza dell'organizzazione;
- orientamento al cliente con riferimento all'iniziativa ed alla flessibilità

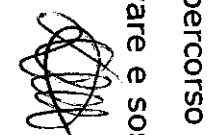
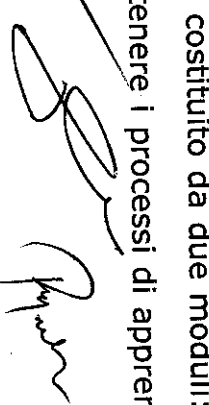

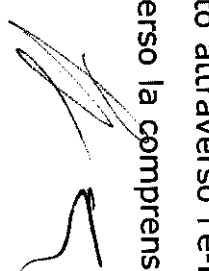
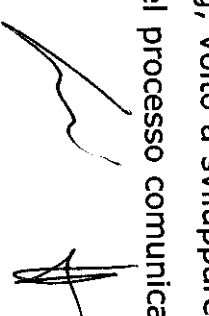

Con la copertura della quasi la totalità delle posizioni di Responsabili della Formazione Territoriale, è stato avviato un percorso volto a far acquisire loro le competenze necessarie per la gestione del processo assegnato.

Dopo il primo modulo che verteva sul profilo delle competenze necessarie per il pieno presidio del processo, si prevede di realizzare un modulo destinato allo sviluppo/definizione del processo di rilevazione dei bisogni e di formulazione dell'offerta formativa, progetto che prevede, peraltro, la standardizzazione di strumenti volti proprio alla rilevazione dei bisogni formativi. L'erogazione dell'intervento, la cui progettazione è stata avviata nel 2009, sarà conclusa nel 2010.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEGLI ESPERTI

Per quanto riguarda gli esperti, siano essi coinvolti nelle attività destinate al personale dipendente o a quelle destinate al mercato esterno (prevenzione), la Formazione centrale ha definito il percorso "Da esperto a docente: tecniche per trasferire le conoscenze possedute", volto a sviluppare le capacità di trasferimento delle conoscenze.

Detto percorso è costituito da due moduli: il **primo**, gestito attraverso l'e-learning, volto a sviluppare la capacità di attivare e sostenere 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 esperti già coinvolti nelle attività formative nel corso del 2008 e nel primo semestre 2009 che sono circa 560 , ed inoltre sarà rilasciato alla formazione regionale.

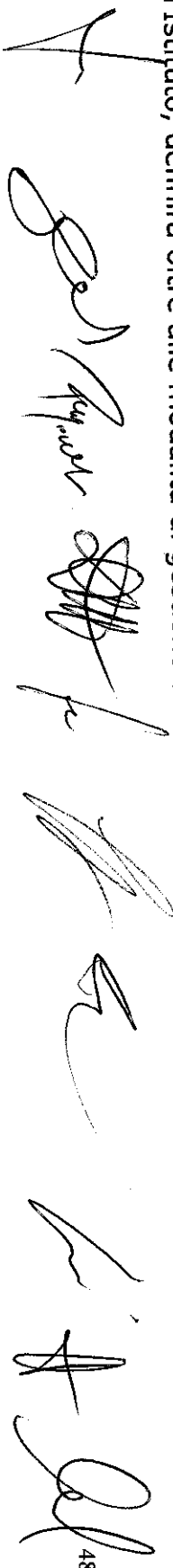
Il pacchetto formativo nel suo insieme farà parte del sistema di knowledge management, in via di definizione, che sarà fruibile, quindi, nel tempo in funzione delle esigenze che si presenteranno.

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.

Con il riavvio della valutazione delle competenze, al modello già definito, si aggiunge un ulteriore strumento - strutturato - che consentirà di verificare l'impatto e l'efficacia formativa attraverso le variazioni che interverranno nel tasso di copertura delle risorse che saranno coinvolte nelle iniziative formative per l'adeguamento professionale. Il progetto " Gestione out put di VARIUS", in fase di messa a punto da parte della Formazione dell'Istituto, definirà oltre alle modalità di gestione delle informazioni di Varius, anche le modalità per individuare i

MFS



48

bisogni formativi e, quindi, gli interventi da attuare, oltre a quelle che attengono alla verifica del contributo della formazione al miglioramento delle performance.

PROGETTUALITÀ E STRUMENTI PER UNA FORMAZIONE CONTINUA E DIFFUSA

Come già rappresentato nei precedenti Piani di settore, il Servizio formazione è impegnato nella definizione di una serie di strumenti/supporti volti a potenziare le capacità produttive della Formazione, ma soprattutto, a mettere a disposizione dei responsabili delle risorse strumenti che consentano loro di attivare processi di apprendimento 'diffusi'.

Il sistema di knowledge management (KM) della Formazione è uno degli strumenti che farà parte del nuovo sistema di produzione della formazione.

Essendo uno degli obiettivi della Formazione quello di contribuire a garantire omogeneità professionale sul territorio, il sistema di KM consente attraverso la 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) di condividere e capitalizzare i progetti già realizzati e sperimentati.

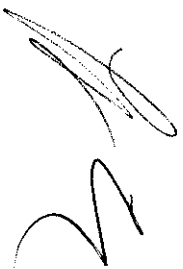

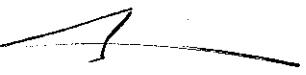
Il gruppo di lavoro preposto alla realizzazione della progettazione del sistema, entro il 2009, ritiene di poter concludere la :

- Definizione delle specifiche tecniche/ tecnologiche dei corsi e-learning;
- Standardizzazione editoriale e comunicativa dei corsi in e-learning;
- Standardizzazione del progetto formativo dei corsi d'aula (come e cosa deve essere strutturato un pacchetto formativo);
- Definizione/condivisione del glossario.

Dalla messa a punto delle attività sopra richiamate, potrà scaturire il primo catalogo della formazione che 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.

Infine, è in fase di implementazione il sistema informatico di gestione della formazione (SGF), già rilasciata in parte nel corso del 2009, e che tiene presente le differenti esigenze sia di gestione, sia di monitoraggio delle attività formative.



QUARTA PARTE: GLI ASPETTI ECONOMICI

BREVI NOTE SUL BILANCIO DELLA FORMAZIONE

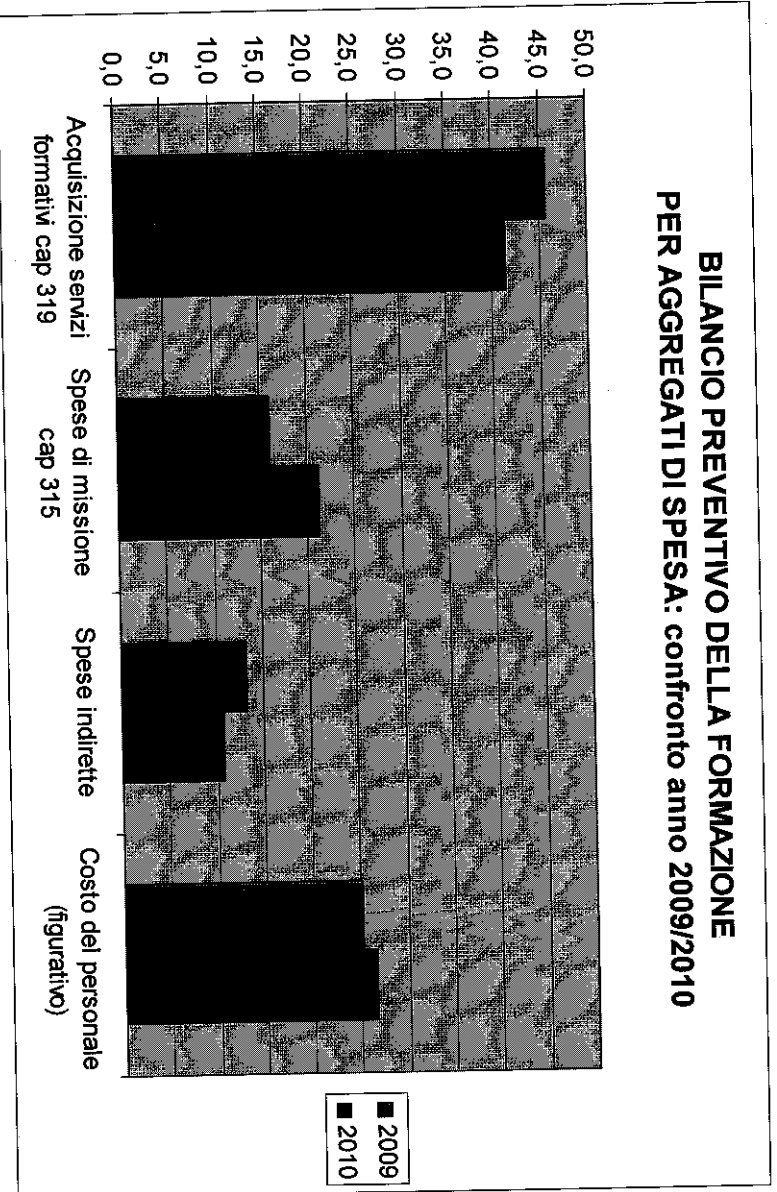
Come si evince dal confronto fra i bilanci di previsione della Formazione del 2009 e del 2010, l'investimento complessivo dell'Istituto per sostenere e sviluppare le professionalità presenti è aumentato di circa il 9% e si attesta intorno all'**1,61% del costo del lavoro** sostenuto dall'Istituto per il 2008, stanziamento più che in linea con quanto richiesto dalle circolari Fratini.

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 diminuisce** rispetto al 2009 pur avendo previsto un numero di giornate di formazione e di partecipanti crescenti. Il contributo della formazione interna anche per l'anno 2010 sarà molto significativo.

La previsione delle **spese di missione** è crescente; tale andamento è riconducibile all'aumentato numero sia delle giornate previste, sia del numero dei partecipanti.

Si contraggono le spese indirette del sistema di produzione della formazione, mentre cresce leggermente il costo relativo al personale che opera nella funzione formazione centrale e territoriale. Tale andamento è riconducibile al fatto che quasi la totalità delle Direzioni Regionali ha assegnato ad una risorsa il presidio del processo formazione.

**BILANCIO PREVENTIVO DELLA FORMAZIONE
PER AGGREGATI DI SPESA: confronto anno 2009/2010**



A seguito di una serie di interventi di razionalizzazione della spesa per la formazione (cap. 319), la quota gestita direttamente dal Servizio Formazione ammonta al 50% dell'importo complessivamente previsto sul capitolo in questione.

Tale andamento è da attribuire ad una serie di scelte fatte relativamente alla gestione delle risultanze di varius e all'accentramento dell'attuazione degli interventi di tipo generale-strategico della formazione obbligatoria per i professionisti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MFS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

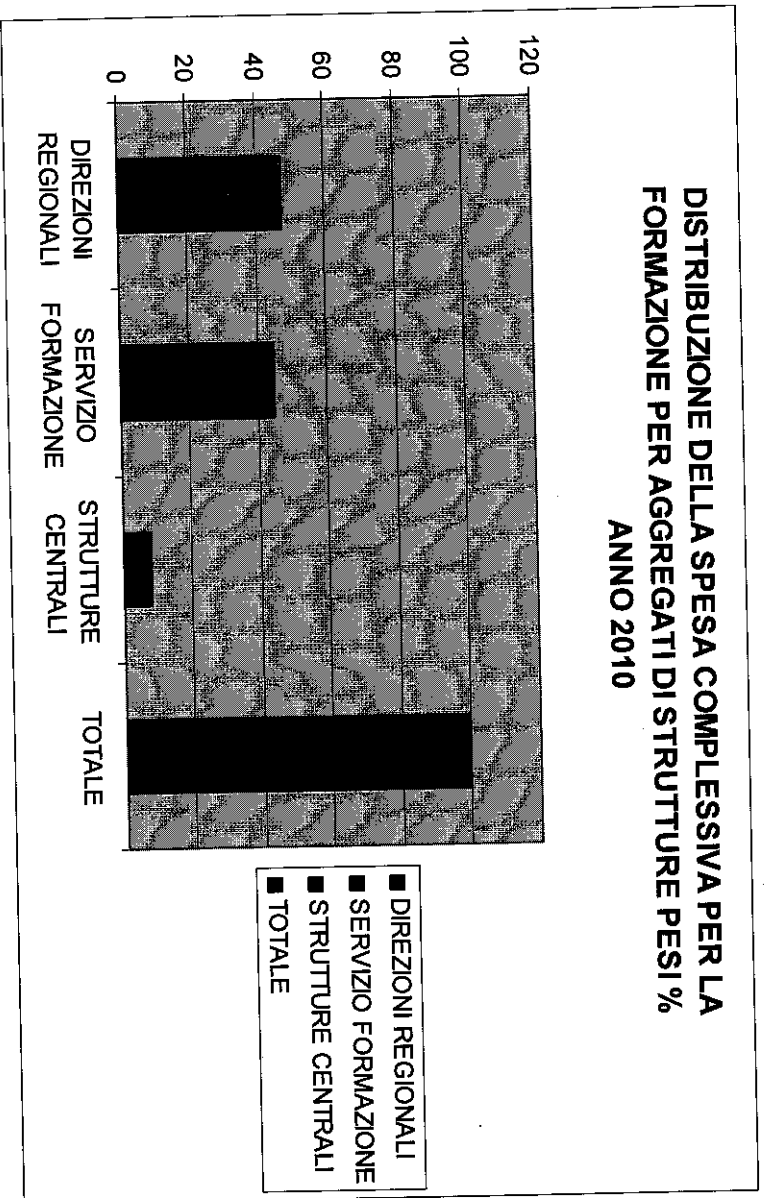
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**DISTRIBUZIONE DELLA SPESA COMPLESSIVA PER LA
FORMAZIONE PER AGGREGATI DI STRUTTURE PESI %
ANNO 2010**



L'importo previsto dall'insieme delle Direzioni regionali e dal Servizio formazione è rispettivamente del 47,3% e del 44,7% sul totale delle spese previste nel bilancio della formazione; solo 8% è gestito dalle strutture centrali. I diversi interventi intrapresi dal Servizio per razionalizzare le spese per la formazione e la distribuzione fra le strutture interessate comincia a manifestare gli effetti.

[Handwritten signature]

MES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]