

VERBALE D'INTESA

Il giorno **22 MAGGIO 2000**, presso la Sede centrale dell'INAIL in Roma, Piazzale Pastore n. 6, tra la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale si è convenuto quanto segue in ordine alle linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'anno 2000.

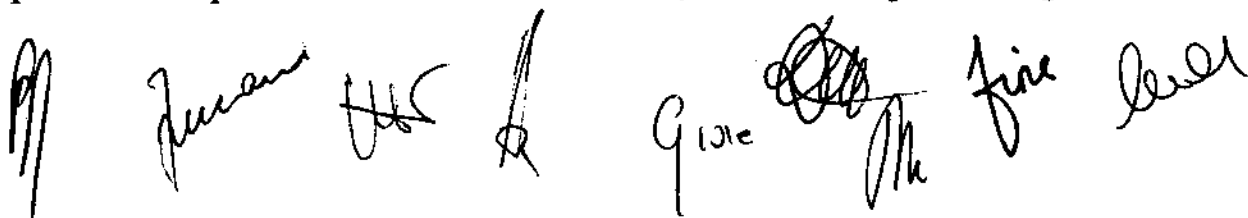
Le parti concordano che il corrente anno si caratterizza per due aspetti particolari e significativi, quali l'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale (alla quale si perverrà a seguito della conclusione generalizzata delle relative procedure di selezione) e le innovazioni nei compiti e negli obiettivi dell'Ente introdotte anche dal d.lgs. n. 38/2000, che comporteranno il necessario e diffuso adeguamento delle conoscenze professionali del personale dell'Istituto.

Ciò premesso, nell'ambito delle linee del piano di formazione 2000-2001, le parti individuano gli interventi di carattere prioritario come segue:

- Definizione dei tempi di attuazione dei percorsi formativi destinati al Personale assente ai sensi della Legge 1204;
- Preparazione e aggiornamento normativo e professionale del personale delle aree professionali B e C;
- Nuovi ruoli e responsabilità conseguenti all'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale ed al relativo cambiamento organizzativo;
- Preparazione e/o aggiornamento in ordine alle nuove procedure informatiche;
- Percorsi selettivi di qualificazione professionale per il personale che non ha partecipato alle predette procedure di selezione per carenza di requisiti curriculari alternativi al titolo di studio, correlati - in conformità a quanto previsto dal CIA del 30.7.1999 - alle trasformazioni organizzative dell'Ente ed alle conoscenze proprie delle posizioni da ricoprire, che saranno completati entro e non oltre il 31 dicembre 2000.

Gli interventi di cui sopra riguardano - ai sensi dell'art. 26, comma 4, del CCNL 16 febbraio 1999 - tutto il personale a tempo indeterminato, ivi compreso quello in posizione di distacco sindacale, e saranno effettuati garantendo a tutto il personale pari opportunità di partecipazione, come previsto dal comma 8 del citato articolo.

Le parti si riservano, inoltre, di definire in una fase immediatamente successiva a quella sperimentale prevista dall'unito documento, che forma parte integrante del



presente accordo, i criteri per la individuazione dei partecipanti e le modalità operative delle iniziative di formazione.

Le parti si danno reciproco atto che l'attuazione del piano di formazione 2000-2001 sarà oggetto di verifiche periodiche, la prima delle quali è fissata entro il 31 luglio 2000.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *M. Votone Gioia*

CISL *M.L.*

UIL *Antonio Della Croce*

CSA di CISAL-FIALP *fine*

RdB *Lucrezia*

CONFSAL-UGLI

LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
Juan
Medina



Servizio Formazione

Roma li, 15/05/00

**PROSPETTO PROGRAMMATICO:
RUOLO E PIANO OPERATIVO DELLA FORMAZIONE**

PREMESSA

L'attuazione del C.I.A., stante i contenuti particolarmente innovativi rispetto ai ruoli e alle funzioni che un elevato numero di dipendenti sarà chiamato ad assumere e che in gran parte sono posizioni assolutamente nuove rispetto al passato, comporta la necessità di riorganizzare il piano 2000 - 2001 del Servizio Formazione.

Alcune considerazioni, frutto di valutazioni empiriche su esperienze professionali di sede e una valutazione complessiva del fenomeno, ci portano a ritenere il panorama che si mostra come meritevole della massima attenzione.

I processi di riforma e modernizzazione dell'Istituto individuano nella Formazione e nell'aggiornamento professionaler una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale e per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli quali-quantitativi di servizio ai cittadini.

La situazione attuale, quindi, prevede da una parte il Regolamento di Organizzazione che ha imposto un radicale cambiamento dell'organizzazione del lavoro, il passaggio alla "organizzazione per processi"; dall'altra, il C.I.A. che ha, conseguentemente, definito nuovi ruoli e funzioni per quasi tutto il personale INAIL.

La combinazione di questi due elementi e le profonde mutazioni legislative che hanno interessato l'Istituto hanno comportato la necessità di rivedere totalmente i criteri posti anche a monte dell'architettura informatica prevedendo la centralità del cliente e quindi la ricerca e la soddisfazione dei suoi bisogni: le nuove procedure informatiche non sono più una guida per garantire il rispetto della normativa ma piuttosto uno strumento da utilizzare possedendo delle solide conoscenze normative.

Con i vecchi inquadramenti si era venuta a creare una situazione tale per cui la figura professionale che risultava "di fatto" portatrice di quella conoscenza normativa di base necessaria a garantire il presidio di una "linea di prodotto" era il c.d. "punto di riferimento" vale a dire l'VIII Q.F., o, in mancanza, e solo in alcune aree geografiche (prevalentemente al Nord), la VII Q.F. che "veniva" esercitata attraverso la funzione di controllo del mod. C, ora, per effetto dell'attuazione del Contratto, queste figure si apprestano ad assumere un ruolo profondamente diverso rispetto a quello esercitato "attualmente", quello del "responsabile di processo": C.4.

Altresì, molti operatori di modulo A/B, con l'attuazione del Contratto saranno chiamati a compiti di responsabilità profondamente diversi dal passato, si dovrà passare al ruolo di "responsabile" di segmento di processo che può concretizzarsi anche con la responsabilità del provvedimento adottato: C.3.

In estrema sintesi, e per i motivi sopra esposti, si possono evidenziare esigenze formative in vari settori: dall'approfondimento delle conoscenze di carattere normativo, alle necessità addestrative collegate al rilascio delle nuove procedure, alla consapevolezza del nuovo ruolo assunto in seno al processo di lavoro, alla necessità di orientarsi sempre più verso logiche atte a definire e costruire le competenze manageriali per gestire l'Istituto nella delicata fase del cambiamento organizzativo.

IPOTESI DI INTERVENTO

Premesso quanto sopra, il Servizio Formazione si sta adoperando per attuare due strategie formative complementari:

- Ricercare una cultura normativo / istituzionale con l'utilizzo, tra l'altro, dello strumento della FAD (formazione a distanza) che, attraverso un sistema di verifica dell'utilizzo consenta di razionalizzare l'impegno solo in quei settori che richiedono uno specifico e "tradizionale" intervento formativo. Tale attività, è evidente, deve prevedere il costante coinvolgimento delle Strutture Centrali competenti per materia sia nella fase di pianificazione (individuazione dei contenuti, individuazione dei bisogni) sia nelle successive fasi di progettazione e gestione degli interventi.
Una grossa collaborazione dovrà venire anche dalle Direzioni Regionali, alle quali sarà richiesto di mettere a disposizione del Servizio le proprie strutture di Formazione sia per condividere con la periferia l'analisi dei bisogni, sia per collaborare alla progettazione e alla gestione degli interventi.
- Definire un piano complessivo di Formazione che ci permetta di soddisfare tutte le esigenze individuate che si possono riassumere nel seguente prospetto:

AREE DI INTERVENTO FORMATIVO IN ATTUAZIONE DEL C.I.A.

PREPARAZIONE E AGGIORNAMENTO NORMATIVO E PROFESSIONALE

ADEGUAMENTO E PREPARAZIONE ALLE NUOVE PROCEDURE INFORMATICHE

NUOVO RUOLO PROFESSIONALE CONSEGUENTE AL C.I.A.

L'ORGANIZZAZIONE PER PROCESSI IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

L'impianto indicato dal Servizio per la Formazione per rispondere - con carattere assolutamente sperimentale - alle suddette esigenze prevede la partecipazione di tutto il personale che sarà calendarizzata con un dettagliato piano che prevede un primo intervento per 50 Responsabili di processo (C.4), individuati dalle Strutture Regionali sulla base di un criterio di ripartizione legato alla forza dei Responsabili dei processi istituzionali individuandone uno per ciascuna Direzione Regionale, salvo i casi delle seguenti DD.RR. per le quali sono previsti i partecipanti indicati nel sottostante prospetto:

DIREZIONE REGIONALE	AZIENDE	LAVORATORI
PIEMONTE	4	4
LOMBARDIA	4	4
FRIULI	2	2
LIGURIA	3	3
EMILIA ROMAGNA	4	4
TOSCANA	4	4
LAZIO	3	3
CAMPANIA	3	3
PUGLIA	3	3
CALABRIA	2	2
SICILIA	3	3
SARDEGNA	2	2
VENETO	3	3
ABBRUZZO	2	2
MARCHE	2	2

Il percorso formativo così delineato avrà lo scopo, da un lato, di facilitare l'apprendimento delle nuove logiche organizzative culturali, dall'altro facilitare la trasmissione delle proprie conoscenze, delle informazioni e delle nozioni acquisite al fine di garantire una sufficiente preparazione di tutto il restante personale operante nel processo; avendo cura di sviluppare le competenze normative-specialistiche e di diffonderle nel proprio ambito di riferimento. Successivamente si procederà, secondo un dettagliato piano operativo al progressivo adeguamento delle conoscenze e delle competenze di tutto il personale INAIL.

Tale piano nelle sue linee generali può essere così sintetizzato:

1. Intervento per la formazione di 50 esperti dei processi Aziende e Lavoratori secondo lo schema;
2. Successivo intervento per la formazione di ulteriori 350 esperti dei seguenti processi:
 - contabilità e tributario;
 - contratti e gestione immobili;
 - personale;
 - comunicazione e formazione;
 - previsionale e controlli;
 - informatica;
 - supporto organi e consulenze;
 - prevenzione, assistenti sociali e riabilitazione.
3. intervento per la formazione, sempre gestita dal Servizio, presso la struttura di Villa Lemmi, per i restanti responsabili di processo (circa 1100)

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

4. Man mano che la formazione degli esperti e dei C4 si realizzerà, saranno attivati 6/7 poli formativi territoriali (si ipotizza Padova, Torino, Firenze, Roma, Napoli, Bari e/o Palermo) per attuare la formazione di tutto il personale C3 che, nel restante disegno organizzativo, assume la delicata posizione di "Responsabile del provvedimento", circa 1800, con tempi complessivi di realizzazione calcolati in 6 mesi.
5. Intervento formativo sul restante personale dell'Istituto che sarà realizzato a cura delle Direzioni Regionali attraverso l'utilizzo, fra l'altro, di tutte le più avanzate tecnologie di comunicazione e formazione previste sul mercato (almeno 1 anno-1 anno e mezzo).
6. Intervento formativo per Dirigenti, art. 15 e Rappresentanti Sindacali, incentrato sulle logiche del cambiamento organizzativo, della organizzazione del lavoro per processi e sul ruolo e responsabilità degli stessi, privilegiando, se possibile, soprattutto le competenze trasversali (gestionali).

RIEPILOGO TEMPIFICAZIONE DELLE SOPRADESCRITTE ATTIVITÀ.

- | | | |
|----|------------------|--|
| 1) | Durata: 6 Mesi. | Destinatari: C ₄ (400) |
| 2) | Durata: 13 Mesi. | Destinatari: C ₄ (1.100) |
| 3) | Durata: 7 Mesi. | Destinatari: C ₃ (1.800) |
| 4) | Durata: 12 Mesi. | Destinatari: C ₁ B (8.000) |
| 5) | Durata: 8 Mesi. | Destinatari: Dirigenti; ART.15;Rapp.Sindacali. |


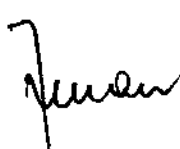



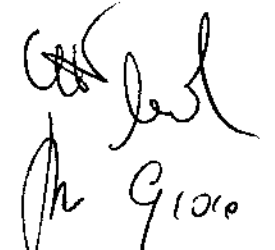
MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.																		
2.																		
3.																		
4.																		
5.																		

PIANO DELLE ATTIVITA'

Per la definizione del Piano operativo è stato disegnato il seguente **flusso procedurale programmatico**:

1. Presentazione del Piano ai Direttori Centrali.
2. Partecipazione e coinvolgimento, tramite il Servizio Relazioni Sindacali, delle OO.SS. alla definizione dei successivi sviluppi attuativi.
3. Partecipazione e coinvolgimento delle Direzioni Regionali nella definizione e gestione operativa del piano – videoconferenza con i Direttori Regionali –

[Handwritten signatures and initials]

4. Conferenza di organizzazione della Formazione – incontro a Roma con tutti i formatori – per la definizione complessiva di ruoli, responsabilità e attività operativa volta al raggiungimento dei risultati pianificati ed attesi.
5. Avvio dei percorsi formativi al termine delle procedure concorsuali.
6. Successive Conferenze dei Servizi con le Strutture Centrali interessate e Conferenze di Organizzazione con le strutture periferiche per garantire dei momenti di verifica e di ripianificazione degli eventuali scostamenti rispetto al piano.

almeno ogni 3 mesi

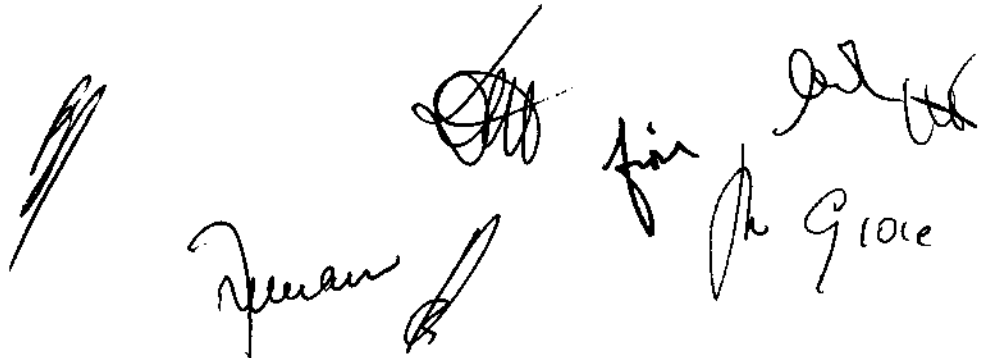
7. Informativa alle OO.SS. sullo stato di avanzamento del piano complessivo attraverso incontri periodici.

almeno ogni tre mesi

Tale impostazione è volta a ricondurre tutte le iniziative formative- comprese quelle informatiche - ad un unico disegno progettuale nazionale che, nel garantire la unitarietà della funzione Formazione, consentirà una coerente ed efficace azione formativa, soprattutto eliminando inutili e costose duplicazioni o interventi incoerenti con l'assetto complessivo del Piano.

Preme, infine, evidenziare che questa Struttura proseguirà in parallelo con il suddetto impegno formativo a sviluppare con le altre strutture competenti, le tematiche connesse al c.d. "Sistemi di Valutazione" necessario presupposto, dopo aver preparato le persone al nuovo ruolo organizzativo, per verificarne i risultati e la corretta collocazione in termini di competenze e di potenziale.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FORMAZIONE
Dott. Emidio Silenzi



 A collection of handwritten signatures and initials, including a large scribble on the left, a signature that appears to be 'Emidio', and several other illegible signatures and initials on the right.