

VERBALE D'INTESA

Il giorno 25.9.2002 presso gli Uffici dell'Inail di P.le Pastore, n.6 Roma, la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale si sono incontrate:

- per la verifica sugli esiti dell'attuazione dei programmi di formazione del I semestre 2002 di cui al verbale d'intesa del 20 febbraio 2002;
- per gli interventi di programmazione dell'attività di formazione per il II semestre 2002.

VERIFICA SUGLI ESITI DELL'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE DEL I SEMESTRE 2002

Le parti, nel prendere atto del documento prodotto, che forma parte integrante del presente verbale (all. A), valutano positivamente gli esiti della presente verifica.

INTERVENTI DI PROGRAMMAZIONE PER IL II SEMESTRE 2002

Le parti, esaminata la seconda parte del documento prodotto (all. A) concernente gli interventi formativi programmati per il II semestre dell'anno in corso, ne hanno verificato la corrispondenza con le linee di indirizzo generale dell'attività di formazione di cui al citato verbale del 20 febbraio 2002 ed esprimono, di conseguenza, valutazioni positive in ordine alla sua attuazione.

Infine, le parti, per ciò che riguarda le attività connesse all'introduzione del sistema di valutazione del personale, richiamano integralmente l'Accordo 30.7.2001 sulle linee di impostazione del sistema valutativo stesso.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL 

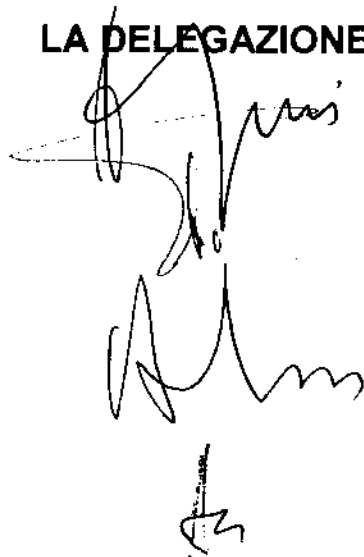
CISL 

UIL 

CSA di Cisl/Fialp 

R.d.B. ASSENTE

LA DELEGAZIONE



SERVIZIO FORMAZIONE

**CONSUNTIVO DELLE ATTIVITA'
DEL SERVIZIO FORMAZIONE
2002
(primo semestre)**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the left, a circular scribble, a signature with a long horizontal stroke, and several other smaller, less legible marks.

Roma, luglio 2002

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002

PREMESSA

Il Servizio Formazione, nel primo semestre 2002 - in uno scenario di profondi cambiamenti normativi ed organizzativi, che già da tempo coinvolgono l'Istituto - oltre ad aver garantito la conclusione delle "code" degli interventi programmati per il 2001, ha altresì effettuato le attività programmate per tale periodo dell'anno in corso, curando con particolare attenzione la realizzazione di "percorsi formativi", in assoluta coerenza con la imminente attuazione del sistema di valutazione delle risorse umane, fondato sul modello delle competenze. (cfr. infra, par. 5).

Appare inoltre opportuno segnalare, in questa sede, che il Servizio Formazione, in linea con quanto stabilito dalla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica, ha elaborato, con l'ausilio della D.C.S.I.T., una procedura informatica per il monitoraggio e controllo delle attività formative realizzate nell'ambito di tutte le strutture dell'Istituto.

Tale procedura, in fase di collaudo per le attività svolte nel corso dei primi sei mesi del 2002, è stata rilasciata, in via sperimentale, nel corrente mese di luglio, ed andrà a regime entro la fine dell'anno. Con successive implementazioni, nel prossimo anno, la procedura in parola sarà in grado di garantire, ancora più compiutamente, quanto richiesto dalla Direttiva Frattini.

Si rappresenta, infine, che il Servizio sta lavorando con attenzione per rafforzare la necessaria collaborazione con i propri clienti/committenti, soprattutto in relazione alla delicata fase della rilevazione del fabbisogno formativo, in modo tale da rispondere sempre più efficacemente alle effettive esigenze delle Strutture.

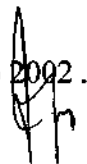
Di seguito, viene fornito il report sulle attività svolte dal Servizio in questo primo semestre del 2002.

Non sono, ovviamente, ricomprese le attività di formazione informatica, in quanto, come è noto, gli interventi connessi ad esigenze di addestramento relative a tale materia, sono gestiti direttamente dalla D.C.S.I.T. che predispone, pertanto, un separato consuntivo.

LA FORMAZIONE INTERNA

Nel corso del primo semestre del 2002 la formazione, consolidando il "trend" di questi ultimi anni, si è avvalsa, per la quasi totalità delle attività poste in essere, del contributo, risultato altamente professionale, dei propri formatori.

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002.



2



Di fondamentale importanza è, peraltro, il contributo che ai formatori viene garantito dagli **esperti interni**, portatori di conoscenze specialistiche, la cui diffusione assicura lo sviluppo ed il rafforzamento del Know how di "core business" dell'Istituto

L'utilizzazione di tali professionalità comporta infatti innegabili vantaggi, sia rispetto alla capitalizzazione e propagazione delle competenze tecnico specialistiche (e, quindi, all'efficacia delle iniziative formative), sia sotto l'aspetto economico, non di certo secondario.

I compiti e le attività che gli esperti sono chiamati a svolgere nell'ambito delle attività formative sono molteplici e vanno dal concordare con la Formazione la definizione dei programmi formativi a contenuto specialistico, al collaborare - quando ciò è necessario - all'erogazione di programmi di formazione decisi congiuntamente, nonché al progettare le attività di monitoraggio delle iniziative definite.

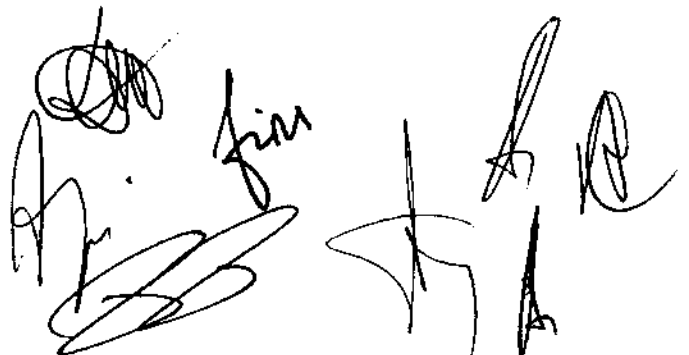
COLLABORAZIONE CON SOCIETA' ESTERNE

Come sancito dal CIV nelle linee di indirizzo per il 2002, il ricorso a Società esterne si verifica unicamente per sopperire a bisogni di carattere altamente specialistico o di significativa innovazione che le professionalità esistenti all'interno dell'Istituto non possono supportare.

Le iniziative acquisite/da acquisire sul mercato, riguardano, infatti, per lo più, interventi destinati a professionalità particolari (es. : formazione dei formatori, corso destinato agli operatori del Centro Protesi di Vigorso di Budrio, outdoor per neo dirigenti, corso per supportare il C.P.O...)

Viene comunque e sempre garantito il presidio di un capo progetto "interno" responsabile del team di progetto "misto" (interni ed esterni), il quale, oltre ad assicurare una esatta "taratura" del corso sulle effettive esigenze, attraverso un funzionale modello di indicatori di qualità, effettua anche il monitoraggio della progettazione e la gestione dell'attività acquisita e cogestita con la società.

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002



ATTUAZIONE DEL PIANO DEL PRIMO SEMESTRE

Come già accennato nei precedenti paragrafi, le attività connesse al sistema di erogazione dei percorsi formativi con il contributo di professionalità interne, oltre a rappresentare gran parte delle attività poste in essere, sono state, nel corso del semestre, sempre più qualificate, sia nella fase di rilevazione del bisogno formativo, che nella fase di progettazione, gestione e verifica degli interventi.

I partecipanti alle attività formative risultano essere 2.530

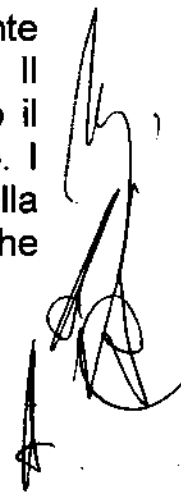
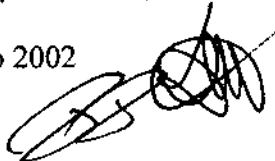
Per il dettaglio, si rimanda all'allegato n.1 (tavola "Interventi formativi gestiti ed in fase di progettazione").

Nella prima parte dell'anno, gli interventi più significativi hanno riguardato:

- **"Contabilità integrata e controllo di gestione"**, con il contributo della Società Deloitte, che ha interessato una popolazione di 309 partecipanti; il corso si è sviluppato per la quasi totalità nella seconda parte dell'anno, 2001 suddiviso in varie fasi videoconferenza ed un modulo di analisi e gestione del modello di controllo economico; nel gennaio 2002 se è svolta l'ultima edizione a cui hanno partecipato 22 risorse.
- **"Il rapporto con i clienti nei Centri Protesi e Riabilitazione"**, con il contributo della Società CTC . Il corso, la cui gestione è iniziata nel mese di ottobre 2001, è terminata nel mese di aprile 2002 ed ha interessato una popolazione di 138 partecipanti, di cui 83 nelle edizioni del 2002, sui temi del rapporto con i clienti/utenti e le forme di gestione del burn out.
- Le attività per il **"Progetto di avvio al ruolo dei neo dirigenti"** , destinato ai vincitori del concorso, ai sensi del DPR n. 324 dell'8 settembre 2000 ,che ha regolamentato l'accesso alla qualifica di dirigente si è concluso, nel mese di maggio 2002, dopo un anno di attività. Il percorso è stato concepito con un' alternanza di "fasi d'aula" (presso il Centro di Villa Lemmi) e "interfasi operative", presso sedi dell'Istituto. I corsi in aula hanno riguardato, tra l'altro, i temi della comunicazione, della leadership, dello sviluppo della managerialità e sono stati effettuati anche con il contributo di società esterne.

Si segnala inoltre, nell'ambito del percorso, una esperienza di "outdoor".

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002



- **“Percorso per i responsabili di processo della Direzione Generale, – II° modulo il ruolo”** - che ha interessato 264 partecipanti, in 16 edizioni - in attuazione del CCNL che ha previsto percorsi di carriera connessi alla formazione, mirata all'aggiornamento professionale e delle conoscenze normative/ istituzionali. Questo II° modulo, progettato e gestito interamente dalla formazione interna, ha riguardato principalmente il ruolo e lo sviluppo professionale delle risorse assegnate. Nel corso del primo semestre del 2002, presso il Centro di Villa Lemmi, si sono, inoltre, svolte 4 edizioni, destinate ai responsabili di processo delle Direzioni Regionali sprovviste di formatori, per un totale di 66 partecipanti.
- **Corso concorso, in l'attuazione del CIA 2001, per il passaggio dall'area “B” all'area “C” del personale amministrativo ammesso, a vario titolo, alla selezione.** Tale corso, che ha interessato un totale di 165 partecipanti, è stato decentrato su **“poli regionali”**.
- **Corso concorso destinato all'applicazione dell'articolo 43, comma 19, della legge finanziaria del 2000 per il personale addetto alla sorveglianza.** Tale iniziativa, destinata a 454 portieri, si è svolta al centro e su poli regionali, ed è terminata nel mese di giugno.
- **Percorso formativo per il personale di recente acquisizione a seguito di selezione C.F.L** che . Ha riguardato un totale di 626 risorse tra amministrativi e socio sanitari. Il corso è stato effettuato totalmente su poli regionali.
- **Corso per i componenti delle squadre antincendio** degli uffici della Direzione Generale. I partecipanti sono stati 42.
- **Corso formativo destinato al personale vincitore di concorso per funzionario di amministrazione C3.** Il corso si è tenuto presso il Centro di Villa Lemmi con la partecipazione di 67 risorse, con lo scopo di integrare le conoscenze relative alla “mission” e alle prospettive di “business” dell'Ente.
- **Corso Sistema gestione sicurezza lavoratori.** Si è tenuto presso il Centro di Villa Lemmi e vi hanno partecipato 69 risorse, sia centrali che periferiche, finalizzato al consolidamento dell'apprendimento in materia con il successivo rilascio dell'attestato di auditor interno.

Handwritten signatures and initials, including the word "fian" and a circled "5".

- Percorso formativo sulla **consuntivazione dei costi della formazione** si è svolto in 4 edizioni, con la partecipazione di 80 risorse, amministrativi e formatori della Direzione Centrale e delle strutture regionali. Il corso proseguirà nel secondo semestre con una giornata di followup.
- **Corso di formazione linguistica** per le Direzioni Centrali e Consulenze. Ha riguardato 329 risorse con frequenza in aula e mediante autoapprendimento. Il corso, tuttora in atto, è effettuato da società esterna specializzata.

ATTIVITA' FORMATIVE PROGRAMMATE PER IL SECONDO SEMESTRE

Nel primo semestre del 2002, unitamente alla gestione delle attività previste e delle "code" relative all'anno 2001, il Servizio formazione ha, inoltre, avviato alcune progettazioni di iniziative formative che saranno gestite nel corso del secondo semestre dell'anno.

Tra le più significative si segnalano:

- gli ulteriori moduli (specialistici e per materia) destinati a **C4 e C5** - responsabili di processo, della direzione Generale e delle Strutture periferiche, da avviare negli ultimi mesi dell'anno, per poi proseguire nel corso del 2003;
- un seminario per i Dirigenti e tutti i responsabili di processo, nonché un workshop (programmato nell'autunno) nell'ambito del percorso sul **sistema di pianificazione e controllo**, avviato nel 2001
- un corso per **analisti di organizzazione**, previa apposita selezione, **destinato ai C4 laureati** e gestito dalla Formazione interna in collaborazione con una società esterna;
- **la definizione del progetto di attuazione del sistema di valutazione**. A seguito dell'aggiudicazione – da parte dell'apposita Commissione – della gara per l'acquisizione di servizi connessi all'installazione del sistema di valutazione, il team di progetto costituito da personale del Servizio Formazione e della Società aggiudicataria seguirà l'attività in questione.

Per il dettaglio delle attività formative programmate nel secondo semestre, si rimanda all'allegato n.1 (tavola "Interventi formativi in fase di programmazione/ progettazione").

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002

fin

METODI E TECNICHE DI FORMAZIONE

Coerentemente con l'ormai prossima applicazione nell'Istituto del sistema di valutazione delle risorse umane, fondato, come già detto, sul modello delle competenze, i formatori sono sempre più spesso chiamati ad attuare interventi articolati con un approccio formativo anch'esso "per competenze".

Tale approccio, comporta interventi "complessi", in quanto le competenze proprie di ciascun ruolo/mestiere sottendono comportamenti e capacità specifiche, per sostenere i quali sono necessari interventi articolati (percorsi formativi) – preferibilmente modulari – in cui la scelta delle "metodologie di trasferimento" deve essere molto attenta e coerente con gli obiettivi didattici esplicitati per ciascun modulo facente parte del percorso.

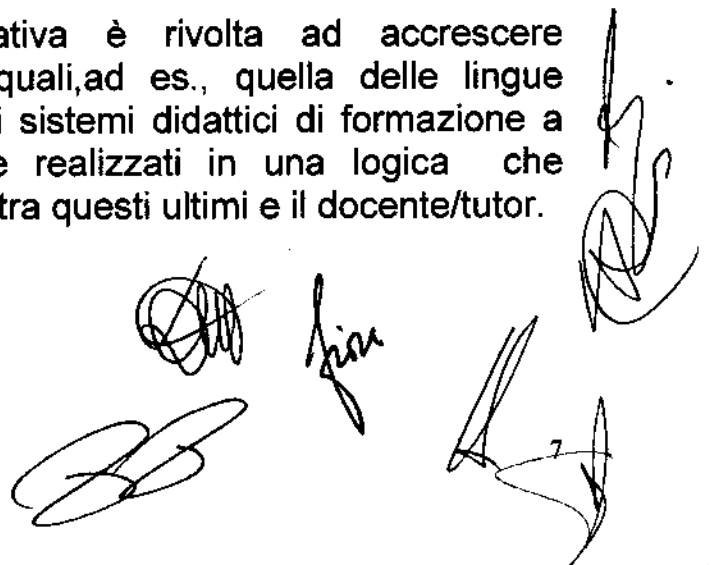
La definizione della "strategia di formazione" del percorso di professionalizzazione – quindi – diviene sempre più un aspetto importante e delicato.

Unico è il modello di riferimento (per competenze) sia che gli interventi da realizzare siano di "adeguamento", "manutenzione" o "sviluppo" professionale, nell'ambito dei quali sono collocate attività che, a seconda dei casi, possono ricondursi ad un'attività di formazione tradizionale, ovvero, all'introduzione di interventi di consulenza – counselling, tutorship – formazione sul posto di lavoro – affiancamento, etc., per individuare soluzioni personalizzate e funzionali alle competenze da acquisire.

Ciascun modulo costituente il percorso viene attuato, ovviamente, con le metodologie e tecniche più efficaci rispetto all'obiettivo da raggiungere. Per esempio, per agire sulle **competenze organizzative** possono essere utilizzate metodologie, peraltro già ampiamente validate dalla Formazione INAIL, che favoriscano l'esperienza concreta e, quindi, basate su simulazione di situazioni e comportamenti tipici della quotidianità dei ruoli in questione.

Laddove, invece, l'iniziativa formativa è rivolta ad accrescere conoscenze normative o specialistiche (quali, ad es., quella delle lingue straniere) trovano efficace applicazione i sistemi didattici di formazione a distanza (cosiddetta F.A.D.), progettati e realizzati in una logica che garantisce l'interattività dei discenti nonché tra questi ultimi e il docente/tutor.

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one on the right, and one at the top right. The central signature appears to be 'Lina'. The rightmost signature is the most prominent and stylized.

QUALITA' DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Formazione ha, da sempre, posto particolare attenzione alla qualità della formazione, per la valutazione della quale ha messo a punto vari strumenti.

E' consuetudine del sistema di erogazione del servizio formativo, somministrare ai partecipanti alle attività un apposito questionario che, oltre a dare una immediata dimensione del gradimento, attraverso alcuni indicatori – qualità tecnica, organizzativa e qualità relazionale – evidenzia eventuali aree di intervento di miglioramento – per edizioni successive - laddove gli indici dovessero risultare non particolarmente elevati.

L'esperienza sin qui maturata ha mostrato che detti indicatori sono sempre attestati su livelli piuttosto elevati (la scala è da 0 a 100).

Come si evince dalle tavole riepilogative di seguito riportate, riguardanti alcuni fra i più significativi interventi realizzati nel primo semestre dell'anno, la qualità tecnica ha una banda di oscillazione fra 70 e 85, la qualità organizzativa fra 70 e 89, mentre la qualità relazionale oscilla fra 81 e 93.

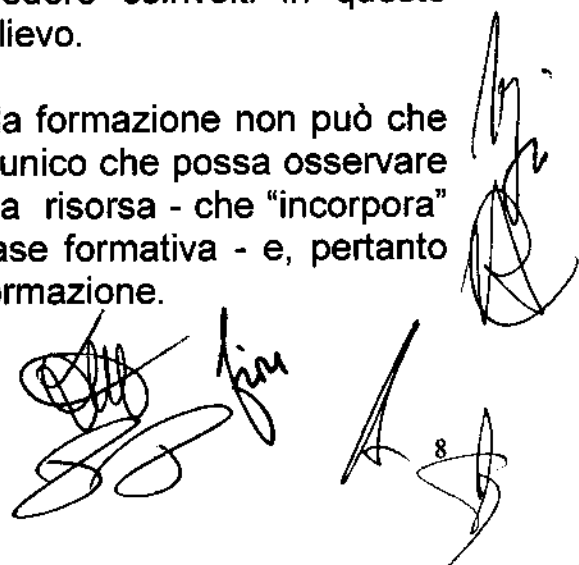
Oltre al questionario di gradimento, il Servizio Formazione ha messo a punto anche la verifica a distanza attraverso il focus-group. Tale metodologia, che è piuttosto impegnativa, è stata sperimentata e viene applicata soltanto per quegli interventi il cui impatto organizzativo è di rilevante portata.

Nell'ultimo anno, il Servizio ha avuto modo di riflettere non soltanto sulla qualità della formazione in senso stretto, ma ha cominciato a tracciare le fondamenta della **valutazione dei ritorni dell'investimento formativo**.

In particolare – anche sulla scorta di un confronto avuto con esperti e strutture esterne – il Servizio ha maturato la convinzione che la valutazione dei ritorni della formazione deve vedere coinvolti in questo processo alcuni altri attori aziendali di particolare rilievo.

Infatti, la concreta valutazione dei ritorni della formazione non può che essere valutata dal "capo" della risorsa formata, l'unico che possa osservare compiutamente la prestazione erogata dalla propria risorsa - che "incorpora" il portato professionale e i contenuti appresi in fase formativa - e, pertanto vero protagonista della fase di valutazione della Formazione.

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'S. S.'. To its right, there are smaller initials, possibly 'fin'. Further right, there is another signature that looks like 'A. S.'. On the far right, there is a vertical signature that is more difficult to decipher, possibly 'M. S.'. The signatures are scattered across the bottom right portion of the page.

Per sostenere il responsabile della risorsa nella fase di valutazione, il Servizio Formazione ha messo a punto un flusso di comunicazione ed uno "standard" del mezzo di trasferimento delle informazioni (relazione di fine corso) teso, appunto, a fornire tutti quegli elementi che possano direzionare e consentire l'osservazione della eventuale mutata prestazione.

Allo stato attuale, è in fase di approfondimento e di arricchimento il modello di valutazione degli investimenti formativi, che vedrà il Servizio impegnato nel prossimo biennio.

INDICI DI GRADIMENTO DEGLI INTERVENTI REALIZZATI NEL PRIMO SEMESTRE 2002

Interventi	Partecipanti	Qualità tecnica	Qualità organizzativa	Qualità relazionale
Percorso per responsabili di processo II° modulo	Personale D.G.	85,2	87,7	93,3
Percorso per responsabili di processo I° modulo	Personale D.R.	84,6	89,4	90,6
Percorso formativo per neo Dirigenti-Media dei vari moduli	Neo Dirigenti	80,2	79,8	85,1
La progettazione Accessibile	Tecnici Professionisti.	79,0	78,2	84,3
Riprogettazione del ruolo professionale dell'ispettore	Ispettori	82,0	85,8	89,2
Sistema per il controllo di gestione	Amministrativi	84,2	83,9	83,3

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002

Intervento	Partecipanti	Qualità tecnica	Qualità organizzativa	Qualità Relazionale
Corso per "Audit interno"	Funzionari e Formatori	78,0	84,1	85,5
Il rapporto con i clienti nei Centri protesi	Personale dei centri protesi	83,8	89,9	91,0
Corso formativo destinato al personale C3	Funzionari C3	71,7	72,4	81,2

Sopra, sono stati riportati i risultati del gradimento dei partecipanti di alcuni fra i più significativi interventi realizzati nel semestre.

FONDO SOCIALE EUROPEO

In relazione a quanto già espresso nella relazione a consuntivo sulle attività formative svolte nel 2001, si conferma che, allo stato attuale, dopo ulteriori verifiche e informazioni reperite, risulta improbabile per il Servizio Formazione la possibilità di accesso ai finanziamenti erogati dal Fondo Sociale Europeo, relativamente alle attività di formazione.

Tuttavia, si è ancoran attesa, nonostante ripetuti solleciti, di un formale riscontro da parte del Ministero del Lavoro, al quale ci si è rivolti, anche in considerazione di quanto previsto nella direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001 sulla formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel frattempo, si è avuto modo di invitare le strutture territoriali a verificare l'opportunità – risultando, allo stato, prevista tale ipotesi, dalla vigente normativa, solo a livello regionale – di ricorrere a finanziamenti europei per la formazione, per integrare il proprio budget, ovvero per finanziarlo per intero.

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002

ALLEGATI

Attività gestite nel corso del primo semestre e concluse
(tav.1)

Interventi formativi programmati o in fase di progettazione
(tav.2)

Gennaio-Giugno 2002- Aggiornato al 29 luglio 2002



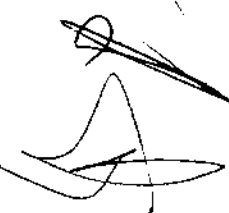
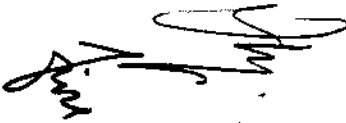

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and cursive, with some appearing to be initials or short names.

INTERVENTI FORMATIVI GESTITI NEL PRIMO SEMESTRE 2002 (attività centrali)

N.	INTERVENTO	FASE	SOCIETA'	DESTINATARI	partecipanti	G/uomo
1	PROGETTO NEO DIRIGENTI	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA + SOC. ESTERNA	NEO DIRIGENTI	36	900
2	CORSO PORTIERI STABILI INAIL	CONCLUSO(anche su poli form.reg.)	FORMAZIONE INTERNA	PORTIERI	454	3174
3	IL RAPPORTO CON I CLIENTI NEI CENTRI PROTESI E RIABILITAZIONE	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA + SOC. ESTERNA	PERSONALE TECNICO- AMMINISTRATIVO SANITARIO	138	276
4	RESPONSABILI DI PROCESSO MODULO RUOLO	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA	RESPONSABILI DI PROCESSO C4 - D.G.	264	1056
5	RESPONSABILI DI PROCESSO MODULO RUOLO	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA	RESPONSABILI DI PROCESSO C4 - D.R.	66	264
6	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE ISPETTORI D.C.ISPETTORATO	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA	ISPETTORI DELLA DIREZIONE CENTRALE ISPETTORATO	13	52

Handwritten signatures and initials are present on the left side of the page, including a large signature at the top, a scribble below it, and several other marks at the bottom.

7	CORSO CONCORSO PER ATTUAZIONE C.I.A.PASSAGGIO DA AREA "B" AD AREA "C"	CONCLUSO(anche su poli form.reg.)	FORMAZIONE INTERNA	AMMINISTRATIVI	165	1815
8	PERCORSO FORMATIVO PER PERSONALE C.F.L	CONCLUSO(anche su poli form.reg.)	FORMAZIONE INTERNA	AMMINISTRATIVI SOCIOEDUCATIVI SANITARI	626	3808
9	INTERVENTO FORMATIVO PER FUNZIONARI AMMINISTRATIVI C3	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA	AMMINISTRATIVI	68	272
10	SISTEMA GESTIONE SICUREZZA LAVORATORI	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA	PROFESSIONISTI CTE CONTARP	69	276
11	PROGETTO ESAW	CONCLUSO (su poli form.reg.)	FORMAZIONE INTERNA	AMMINISTRATIVI	120	120
12	LA PROGETTAZIONE ACCESSIBILE	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA + SOC. ESTERNA	TECNICI E PROFESSIONISTI	25	50
13	CONTROLLO DI GESTIONE	CONCLUSO(ultima edizione Gennaio 2002)	FORMAZIONE INTERNA	AMMINISTRATIVI	22	44
14	RIPROGETTAZIONE DEL RUOLO PROFESSIONALE DELL'ISPETTORE	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA + SOC. ESTERNA	ISPETTORI	13	39

15	PERCORSO FORMATIVO CONSUNTIVAZIONE COSTI DELLA FORMAZIONE	CONCLUSE 3 DI 4 FASI	FORMAZIONE INTERNA	AMMINISTRATIVI/FORMA TORI	80	160
16	CORSO DI FORMAZIONE LINGUISTICA	CONCLUSO 1° modulo	FORMAZIONE INTERNA + SOC. ESTERNA	AMMINISTRATIVI/PROFE SSIONISTI	329	987
17	CORSO PER COMPONENTI SQUADRE ANTINCENDIO	CONCLUSO	FORMAZIONE INTERNA + SOC. ESTERNA	AMMINISTRATIVI	42	42
TOTALI					2.530	13.335








SERVIZIO FORMAZIONE INTERVENTI PROGRAMMATI NEL 2° SEMESTRE 2002 (All.2)

N.	INTERVENTO	FASE	SOCIETA'	Popolazione destinataria	Partecipanti
1	Il sistema di Pianificazione e Controllo	Progettazione	Formazione interna	Dirigenti e C4 di DC POC DC SIT e DD.RR.	550
2	Aggiornamento professionale D. C. Ispettorato	Da avviare	Formazione interna	Dirigenti Ispettorato	20
3	Incentivi Sostegno Imprese (ISI) Programmi di adeguamento	Progettazione	Formazione interna	Personale Sedi, DD.RR, CONTARP, CTE	400
4	Gestire le risorse e Fare Squadra(Integrazione Interfunzionale nella riabilitazione)	Progettazione	Formazione interna	Management e Operatori di Vigorso	N.D.

Handwritten signatures and scribbles in the bottom left corner of the page, including a large circular mark and several illegible signatures.

5	Il rapporto con i clienti nei Centri protesi e riabilitazione	Progettazione	Formazione interna	Personale INAIL operante presso la Filiale di Roma di Vigorso	30
6	Il rapporto con i clienti nei Centri protesi e riabilitazione	Da avviare	Formazione interna	Personale INAIL operante presso il Centro di Volterra	N.D.
7	Il ruolo del Comitato e nel Comitato	Progettazione	Formazione interna+Società esterna	Comitato Pari Opportunità	15
8	Incontri sulla Formazione	Progettazione	Formazione interna	Personale amm.vo del Servizio Formazione	15
9	Selezione e formazione di Analisti di organizzazione	Progettazione	Formazione interna+Società esterna	C4 laureati.	100
10	Aggiornamento professionale personale delle aree A e B	Progettazione	Formazione interna	Tutti quelli che acquisiranno la posizione ordinam.le B2	194

Handwritten signatures and scribbles in the bottom left corner of the page, including a large signature and several smaller marks.

11	Intervento formativo su procedura GRAI	Progettazione	Formazione interna	Dirigenti, Dirigenti medici, Funzionari di Sede	N.D.
12	Co. Co. Pro.	Progettazione	Formazione interna	Componenti dei Comitati Consultivi Provinciali e dirigenti di sede	N.D.
13	"Contact Center" Comunicazione scritta a mezzo web	Progettazione	Formazione interna+Società esterna	Dirigenti generali , Dirigenti, Funzionari C4 e C3	270
14	Intervento formativo su procedura GRAI	Progettazione	Formazione interna	Addetti al processo lavoratori sedi di Bassano, Forlì e Cesena	29
15	Condivisione Modello di Valutazione Risorse Umane	Da avviare	Formazione interna	Personale Servizio Formazione e D.C.R.U.	60
16	Aggiornamento professionale Formatori	Da avviare	Formazione interna	Formatori centrali	14

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the word "Ani" written vertically.

17	Responsabili di processo 3° Modulo	Da avviare	Formazione interna	C4 e C5	1800
18	Responsabili di segmento di processo (C3): competenze di ruolo	Da avviare	Formazione interna	C3	1600
19	La certificazione ISO 9000	Da avviare	Formazione interna+Società esterna	Personale centrale e territoriale	190
20	Corso Propedeutico alla selezione per il passaggio da A a B1	Progettazione	Formazione interna	Tutti quelli che acquisiranno la posizione ordinam.le B2	19
21	Corso Propedeutico alla selezione per il passaggio da B a B2	Progettazione	Formazione interna	Tutti quelli che acquisiranno la posizione ordinam.le B2	69

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones below it.