

VERBALE D'INTESA

Il giorno 9 giugno 2015, presso la sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale dei comparti EPNE e RICERCA, si sono incontrate per definire il Piano della formazione 2015-2017.

Al riguardo, le Parti, nel prendere atto che i vincoli normativi di contenimento della spesa pubblica e di recupero di efficienza nell'ambito della Pubblica Amministrazione hanno richiesto la rivisitazione del sistema della formazione del personale INAIL, confermano la valenza primaria della formazione quale strumento di supporto ai cambiamenti derivanti sia dagli interventi normativi concernenti le funzioni istituzionali, sia dal nuovo assetto organizzativo dell'Istituto.

In tale contesto, le Parti, nel considerare la formazione come un "sistema integrato", che coinvolge formatori, docenti, esperti, ricercatori e professionisti, a livello centrale e territoriale, convengono sui contenuti di dettaglio e sulle linee guida del Piano della formazione 2015-2017, unico per il personale INAIL (sia a contratto EPNE che RICERCA), che, allegato al presente verbale, ne costituisce parte integrante.

I criteri di definizione del Piano, sono i seguenti:

- rendere disponibile un'offerta formativa ampia e articolata per comprendere tutte le figure della comunità professionale dell'Istituto, in particolare, quelle coinvolte in processi di cambiamento, nell'inserimento in nuovi ruoli, o che necessitano di interventi di aggiornamento;
- realizzare l'offerta formativa "obbligatoria" a livelli adeguati a corrispondere alle prescrizioni normative di specifiche figure professionali, e in alcuni casi di tutto il personale (come, ad esempio, in attuazione del Piano Nazionale Anticorruzione e Trasparenza);
- ricorrere alla docenza interna per garantire il costante aggiornamento delle professionalità impegnate nelle materie istituzionali e strumentali e ad esperti esterni, nel caso in cui non siano disponibili all'interno competenze e conoscenze necessarie;

in 11

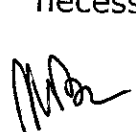
GR

~~GR~~

GR

GR



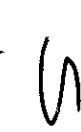














- utilizzare le tecnologie ICT per la formazione e le metodologie dell'apprendimento più idonee a coinvolgere il maggior numero di persone nelle azioni formative, contenendo le relative spese;
- assicurare il coordinamento e l'omogeneità delle azioni formative, attraverso un costante confronto con le Strutture Centrali e Territoriali deputate alla realizzazione di iniziative formative.

I suddetti criteri, per il personale a contratto EPNE, sono stati condivisi dalla Commissione Bilaterale per la Formazione prevista dall'art. 12 c.8 del CCNL Enti Pubblici non Economici 2002-2005.

L'Amministrazione, infine, si impegna a rilevare eventuali ulteriori fabbisogni formativi del personale a contratto Ricerca, in relazione alla specificità dell'attività svolta, che potranno essere presi in considerazione nel Piano relativo al triennio 2016-2018.

Handwritten mark

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
EPNE:**

LA DELEGAZIONE

CGIL FP *Roberto M... (v. nota & verbale)*

Handwritten signatures: m u m u, Giuseppe Lucchi

CISL FP *M... M...*

Handwritten signatures: m u m u, [unclear]

UIL PA VEDI DICHIARAZIONE A VERBALE

Handwritten signatures: [unclear], abbu, [unclear]

FIALP CISAL *[Signature] (v. NOTA A VERBALE)*

USB PI *MSA*

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM *gli (v. nota e verbale)*

CIDA EPNE

FLEPAR *MP V. NOTA A VERBALE*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RICERCA:

FIR CISL
Martini (vedi nota e verbale)

UIL RUA ~~PER DATI E TELEFONO~~ ~~DEI~~ *NOTA A VERBALE*
Ferrero Di

FLC CGIL
Angela Lenferi (vedi Nota e Verbale)

ANPRI
Vedi Nota e Verbale

USI RICERCA



Handwritten marks and signatures at the bottom right, including 'm 41' and other illegible scribbles.



DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
Ufficio V - FORMAZIONE
Processo Pianificazione, programmazione
e monitoraggio delle attività

PIANO DELLA FORMAZIONE 2015 - 2017

Handwritten signatures and initials:
A series of approximately 10 handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including the name "L.M.", a large stylized signature, and several other illegible marks.

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

Gli interventi normativi dell'ultimo quadriennio in materia di contenimento della spesa e di recupero di efficienza nella Pubblica Amministrazione hanno richiesto una serie di interventi volti a garantire, nel mutato contesto socio-economico, l'attuazione della mission dell'Istituto, realizzata attraverso una collaborazione strutturata e organica con gli altri soggetti istituzionali che compongono il sistema del welfare, in una logica di rete.

Le diverse dimensioni in cui si articola la mission, configurano un sistema multidimensionale di obiettivi:

- Assicurare i lavoratori che svolgono attività a rischio;
- Garantire agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici le prestazioni sanitarie, protesiche ed economiche, le cure riabilitative e l'assistenza per il reinserimento nella vita di relazione;
- Sviluppare la cultura della prevenzione per ridurre il fenomeno infortunistico sia attraverso attività di informazione, formazione, assistenza promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, fornendo consulenza in particolare alle piccole e medie imprese in materia di prevenzione e finanziando quelle che investono in sicurezza;
- Contribuire allo sviluppo della ricerca in ambito tecnico scientifico, della sperimentazione e del controllo di conformità.

Inoltre, nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, l'INAIL collabora con il Ministero della salute, con le Regioni e le Province autonome per la predisposizione del *Piano sanitario nazionale*, di quelli regionali, con un ruolo rilevante anche nei *Piani nazionali e regionali della prevenzione*.

La legge 23 dicembre 2014, n. 190 - che attribuisce all'INAIL le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro - ha riconosciuto l'impegno dell'Istituto per la realizzazione di progetti personalizzati e mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione con interventi formativi di riqualificazione professionale, con interventi per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e per l'adattamento delle postazioni di lavoro.

Il dare seguito agli obiettivi sopra richiamati, sviluppando l'efficacia e l'efficienza del sistema di erogazione dei servizi, così come il quadro normativo di riferimento richiede, ha comportato l'avvio del processo attuativo del Nuovo Modello Organizzativo che ha ridefinito gli assetti strutturali e funzionali dell'Istituto con una progressiva e drastica riduzione della dotazione organica, così come avvenuto per tutta la P.A. Nel 2008 i dipendenti dell'Inail erano 12.800, mentre nel 2013, a incorporazione avvenuta di Ispesl e Ipsema, sono scesi a 9.260.

La riorganizzazione in atto fa leva sulla digitalizzazione di tutti i processi, quale strumento essenziale per garantire efficienza a fronte della contrazione del personale. Al tempo stesso - nella consapevolezza che l'informatica non può mai sostituire il capitale umano e che dietro una pratica e un processo telematico ci sono persone, imprese, aziende - mantiene strumenti e Strutture territoriali in grado di garantire la presa in carico individuale, distinguendo tra ciò che può essere gestito in modo standardizzato da ciò che necessita, invece, di una particolare cura.

Le scelte organizzative effettuate sottendono una forte coerenza con i cambiamenti tecnologici che stanno impegnando l'Istituto, rilevabili nel *Piano strategico triennale Inail IT* (Information Technology), che prevede la completa digitalizzazione e integrazione dei servizi (Front End digitale) e la sostituzione nei processi di Back End delle attuali applicazioni con soluzioni standard. La strategia IT si basa sulla trasformazione "da centro di costo a generatore di valore e principale leva dell'innovazione per assicurare a Inail la necessaria capacità di adattamento e flessibilità, determinare efficienza operativa, contribuire al miglioramento dei servizi erogati".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'MB' and '2'.

In questo quadro, la Formazione è chiamata a sostenere il cambiamento organizzativo con azioni mirate e percorsi idonei a sviluppare le competenze di tutto il personale, collaborando attivamente alla ridefinizione e implementazione dei differenti ruoli e mestieri.

La progressiva riduzione delle risorse disponibili ha infatti, via via, generato un'articolazione professionale individuale più complessa rispetto al passato, determinando di fatto una molteplicità di mestieri differenziati e flessibili, per i quali la tempestività dell'aggiornamento diventa fattore cruciale di successo.

Per mettere a disposizione un'offerta formativa adeguata, la Formazione ha avviato nell'ultimo triennio rilevanti interventi:

- il decentramento a livello regionale dell'erogazione formativa, mantenendo al livello centrale le funzioni di indirizzo e coordinamento e le iniziative di carattere strategico;
- la riqualificazione e razionalizzazione della formazione sanitaria attraverso la costituzione del Provider ECM;
- l'accentramento presso l'Ufficio Formazione, l'Avvocatura Generale e le Consulenze centrali dell'offerta formativa volta all'aggiornamento obbligatorio dei professionisti;
- l'integrazione nel sistema di pianificazione della formazione delle strutture centrali dedicate alla ricerca.

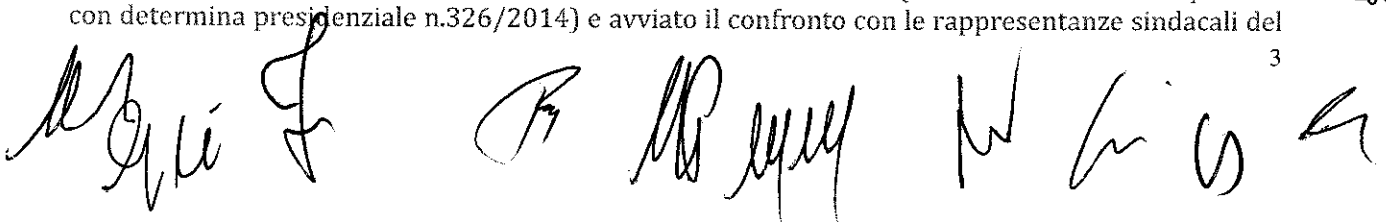
Nuovi fattori organizzativi si aggiungono oggi al quadro di riferimento e costituiscono un ulteriore incentivo per ottimizzare il sistema di produzione dei servizi formativi:

1. la collocazione della Formazione all'interno della Direzione Centrale Risorse Umane, in quanto determinante per lo sviluppo delle persone, pienamente integrato con le altre componenti della Direzione RU;
2. una diminuzione del numero dei formatori assegnati all'Ufficio, pari al 37%, conseguente alla ricollocazione degli stessi in altre funzioni, a seguito di procedure di interpello;
3. la razionalizzazione del processo di acquisizione di servizi esterni, con l'istituzione della nuova Direzione Centrale Acquisti;
4. il consolidamento del Provider ECM e lo sviluppo dell'attività connessa all'obbligo, esteso dal 2014 a tutti i professionisti, di acquisire crediti formativi, per mantenere l'iscrizione all'albo professionale (in aggiunta all'obbligo sancito dall'art.87 del CCNL 2002-2005);
5. la piena integrazione nel sistema di pianificazione della formazione delle strutture centrali e territoriali della Ricerca.

LE LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO

Il Piano della formazione 2015-2017 fa riferimento alle Relazioni Programmatiche e alle linee di mandato 2013-2017 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (delibera CIV n. 1 del 5/2/14) e alla Relazione Programmatica 2015-2017 (delibera n.7 del 6 agosto 2014), nonché la Relazione programmatica 2016-2018 di cui alla delibera del CIV n.5 del 27 maggio 2015. La direzione seguita nello sviluppo del Piano è quella indicata dalla Delibera del CIV n. 12 del 20 luglio 2011 che richiede di "...ricondere le risorse economiche e finanziarie destinate alla Formazione ad unico centro di responsabilità".

In coerenza con gli accordi sindacali stilati nel 2013, sono state coinvolte le Rappresentanze Sindacali Nazionali EPNE e Ricerca. E' stato acquisito il parere della Commissione Bilaterale per la Formazione prevista dall'art. 12 c. 8 del contratto EPNE 2002-2005 (rinnovata nei suoi componenti con determina presidenziale n.326/2014) e avviato il confronto con le rappresentanze sindacali del



comparto Ricerca, in vista dell'attivazione di uno specifico tavolo che coinvolga anche le funzioni apicali dei Dipartimenti e della DC Ricerca.

I criteri di definizione del Piano sono:

- rendere disponibile un'offerta formativa ampia e articolata per comprendere tutte le figure della comunità professionale dell'Istituto, in particolare, quelle coinvolte in processi di cambiamento, nell'inserimento in nuovi ruoli, o che necessitano di interventi di aggiornamento;
- realizzare l'offerta formativa "obbligatoria" a livelli adeguati a corrispondere alle prescrizioni normative di specifiche figure professionali, e in alcuni casi di tutto il personale (come, ad esempio, in attuazione del *Piano Nazionale Anticorruzione e Trasparenza*);
- ricorrere alla docenza interna per garantire il costante aggiornamento delle professionalità impegnate nelle materie istituzionali e strumentali e ad esperti esterni, nel caso in cui non siano disponibili all'interno competenze e conoscenze necessarie;
- utilizzare le tecnologie ICT per la formazione e le metodologie dell'apprendimento più idonee a coinvolgere il maggior numero di persone nelle azioni formative, contenendo le relative spese;
- assicurare il coordinamento e l'omogeneità delle azioni formative, attraverso un costante confronto con le Strutture Centrali e Territoriali deputate alla realizzazione di iniziative formative.

La rilevazione dei bisogni formativi è stata realizzata con la consueta analisi dei documenti aziendali, con il coinvolgimento delle Strutture centrali e regionali, con i report dei responsabili di progetto, e sulla base degli esiti della Customer Satisfaction nazionale.

Nell'incontro annuale di pianificazione con i responsabili regionali del processo formazione, sono stati condivisi gli esiti della rilevazione dei bisogni formativi che i gruppi di lavoro, appositamente costituiti hanno effettuato, e sono state individuate le priorità e le esigenze che, riguardando più regioni, andavano inserite nel Piano nazionale. Il processo di rilevazione dei bisogni ha interessato il personale delle singole Direzioni regionali comprese le Unità Operative Territoriali della ricerca.

Il Sistema della Formazione

La Formazione - impegnata ad affinare le metodologie, ricalibrare le funzioni, adeguare l'organizzazione interna - è chiamata a garantire interventi di supporto al cambiamento e di aggiornamento, anche attraverso l'affiancamento sul posto di lavoro e l'addestramento professionale, sempre più tempestivi ed efficaci, contribuendo a sviluppare la motivazione delle risorse impegnate nel processo di riorganizzazione.

In tale contesto, dovrà essere consolidato un "sistema integrato della Formazione" ampio e trasversale, che comprende formatori, docenti, esperti, ricercatori e professionisti, a livello centrale e territoriale. La piattaforma di Learning IT, Moodle (tra le più utilizzate al mondo), costituirà l'*aula virtuale* comune, sempre aperta, integrata opportunamente dall'*aula reale*.

La Formazione centrale sarà impegnata ad armonizzare i differenti gruppi che costituiscono il più ampio sistema (formazione regionale, formazione per i professionisti, Provider ECM, formazione nazionale su programmi di valenza strategica), sviluppando le sinergie necessarie fra formazione centrale e territoriale, attraverso un rinnovato sistema di produzione, con la piena integrazione delle procedure e delle piattaforme informatiche, per garantire linee di indirizzo omogenee e il monitoraggio della spesa, nel rispetto delle specificità e dell'autonomia delle diverse componenti del sistema.

luc

ms
mbr

↓

F3

MF

W h b e

huf

JS

SD

Accanto alla funzione specialistica primaria, deputata all'apprendimento nelle organizzazioni mediante la costruzione di pacchetti formativi, viene sviluppata un'attività di *consulenza formativa* di supporto all'apprendimento sul posto di lavoro.

Al fine di mantenere il know-how degli *esperti*, saranno approntati specifici interventi volti a rafforzare e a omogeneizzare le conoscenze sulle specifiche materie dei rispettivi campi di azione, particolarmente laddove siano oggetto di innovazione normativa e procedurale.

Al tempo stesso, il mestiere del formatore dovrà essere arricchito, andando a rinforzare l'area delle specifiche competenze ("analisi organizzativa", "lavoro di gruppo", "project management", "tecniche d'aula", "comunicazione").

LE AREE DELL'OFFERTA FORMATIVA

Sono descritte di seguito le macro-aree di offerta formativa:

- ✓ Cambiamento organizzativo e sviluppo manageriale
- ✓ Aree Istituzionali - ivi incluse le attività del settore Ricerca - e dei Servizi generali
- ✓ Digitalizzazione

Cambiamento organizzativo e sviluppo manageriale

E' l'area di intervento dedicata al presidio dei ruoli e delle competenze indispensabili a rendere effettivo e sostenibile il cambiamento.

Le ragioni, i criteri, i valori, richiesti dal *Nuovo modello organizzativo* dovranno essere condivisi da tutto il personale, attraverso iniziative formative finalizzate a sviluppare la necessaria consapevolezza del cambiamento in atto.

Per i dirigenti e i funzionari apicali - Responsabile di Sede B, Vicario, Responsabile di Processo - sono previsti specifici percorsi di consolidamento del ruolo, basati sull'esercizio della responsabilità ed il conseguimento della connessa autonomia, attraverso una decisa implementazione dei contenuti tecnico-professionali e degli strumenti normativi e procedurali.

Saranno previste, inoltre, specifiche iniziative formative a supporto dei responsabili delle Unità Operative Territoriali (UOT) di certificazione, verifica e ricerca, al fine di sviluppare l'integrazione con la direzione Regionale di riferimento. Sarà inoltre ampliata la platea dei professionisti abilitati alle attività di verifica, estendendola ai professionisti di altre Consulenze che ne posseggono i requisiti tecnico-professionali propedeutici.

Al nuovo ruolo del Direttore Territoriale, previsto dal Nuovo modello organizzativo, quale promotore di partnership e protagonista del welfare locale, sarà dedicata particolare attenzione.

Il Direttore Territoriale, come declinato nel nuovo Regolamento di Organizzazione (Det. Pres. N. 332 del 23 dicembre 2013) esercita <<le funzioni di governo e coordinamento di tutte le sedi locali in cui si articola la Direzione Territoriale, e del sistema delle relazioni con le parti sociali e le autorità del territorio, rispondendo direttamente al Direttore Regionale>>. Si tratta di una figura decisiva per il radicamento dell'Istituto nei diversi territori, al centro della rete del welfare locale. A seguito dell'analisi del profilo delle competenze, saranno messi a punto percorsi formativi per l'allineamento dei partecipanti sulle specifiche conoscenze e competenze connesse al ruolo, con un set di interventi formativi di natura tecnico-professionale e comportamentale - manageriale.

Handwritten signature

Handwritten initials: In al, JG, ST

Handwritten initials: MB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Le azioni formative, caratterizzate da un'elevata contestualizzazione dei principi gestionali alla specifica realtà organizzativa dell'Istituto, saranno progettate e gestite da formatori e esperti/docenti interni, anche con la collaborazione della Scuola Nazionale di Amministrazione (SNA) e delle maggiori istituzioni Universitarie.

Aree Istituzionali e dei Servizi generali

E' l'area del consolidamento e del potenziamento delle professionalità, impegnate nel sistema produttivo di erogazione dei servizi all'utenza e nelle funzioni di supporto.

Con l'obiettivo primario di implementare il livello di efficacia e di efficienza dei servizi, all'utenza esterna e interna, saranno realizzati interventi a forte contenuto tecnico-specialistico per consentire, laddove necessario:

- la riallocazione delle risorse a seguito della digitalizzazione dei servizi e della riorganizzazione;
- la rotazione degli incarichi del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, quale misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione;
- l'aggiornamento dei portati professionali delle risorse interessate dalle innovazioni, introdotte dal mutato quadro normativo e organizzativo.

In aula, in videoconferenza, con appositi tutorial e webinar, con diversi altri strumenti di formazione a distanza, verranno presidiate tutte le linee di prodotto istituzionali soggette a cambiamenti e/o rilevate come critiche, dalle verifiche di audit operativo e degli organi di controllo. La rete dei formatori e degli esperti, sia territoriali che centrali, verrà incentivata a produrre in maniera collaborativa, mediante l'assegnazione di specifici obiettivi formativi contenuti nel Piano, a gruppi di "lavoro remoto" (*comunità di pratica formativa*). Una prima esperienza in tal senso è stata già avviata nell'ambito del corso di formazione dei formatori sulla nuova piattaforma Moodle.

Per l'aggiornamento del personale della Ricerca e la formazione di nuovi professionisti impegnati nelle attività di certificazione e verifica, verranno predisposti moduli per l'apprendimento (a distanza e in aula) delle procedure e delle norme tecniche.

L'area delle attività strumentali (servizi generali) sarà investita da specifici percorsi formativi sulle nuove norme e sulle procedure informatizzate, in particolare nell'ambito delle Strutture di nuova costituzione (come, DC PBC, DC Ricerca e DC Acquisti), dove occorrono interventi per favorire l'integrazione delle persone e l'omogeneizzazione delle competenze.

L'area del controllo di gestione, dell'audit operativo, della gestione del personale saranno oggetto di specifici interventi, per rafforzare il governo delle risorse e l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo (circ. 65 del 24 dicembre 2014 "CUG: rapporti istituzionali con le Strutture dell'Istituto").

Con riferimento all'ambito di competenza attribuito al *Comitato Unico di Garanzia* (che si estende ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e ricomprende le questioni relative all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni di carriera e alla sicurezza sul lavoro) verranno garantiti interventi formativi per la diffusione della cultura delle pari opportunità, di sostegno alle politiche di conciliazione, per la corretta gestione del telelavoro.

Digitalizzazione

gh

mm

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

bc

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

E' ormai affermato da più parti, non ultimo dall'Agenzia per l'Italia Digitale, come il cambiamento e l'innovazione della Pubblica Amministrazione passi attraverso la diffusione della cultura digitale tra i dipendenti pubblici.

La Direzione Centrale Organizzazione Digitale sta realizzando un complessivo progetto di change management che prevede la riconversione professionale di tutte le figure del ruolo informatico, unitamente a quelle amministrative.

Nell'arco del triennio la Formazione realizzerà percorsi di alfabetizzazione digitale diffusa, destinata a tutto il personale per omogeneizzare le competenze nell'uso delle tecnologie disponibili. Saranno inoltre individuati specifici set di competenze digitali, per alcune figure delle Direzioni Centrali impegnate nella riprogettazione e nella gestione dei servizi telematici, per acquisire una maggiore consapevolezza sulle opportunità e sui rischi connessi all'uso delle tecnologie digitali e del web.

Con una profilazione delle competenze digitali attese e la mappatura delle competenze possedute da ciascuno, da rilevare mediante questionari on line, saranno predisposti percorsi di formazione su piattaforma web, da erogare unitamente alla diffusione di una visione comune sui temi della cittadinanza digitale, dell'e-government e dell'open government.

La Formazione si è dotata di una nuova piattaforma IT (Moodle) che, a differenza della precedente, oltre a gestire corsi in e-learning è utilizzata per produrre e diffondere oggetti di apprendimento dei saperi aziendali e per gestire lo scambio di esperienze e il confronto con le funzioni territoriali. Sono in corso di progettazione anche strumenti digitali per la rilevazione dei bisogni formativi e per il monitoraggio della formazione erogata. I nuovi strumenti consentiranno di raggiungere un numero rilevante di potenziali destinatari, valorizzando due fasi del processo formativo, l'analisi dei bisogni e il monitoraggio, decisive per la qualità e l'efficacia della risposta formativa.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

L'offerta formativa per i professionisti EPNE

L'aggiornamento professionale obbligatorio dei professionisti (in linea con quanto previsto dall'art. 87 del C.C.N.L. 2002/2005, parte II, separata sezione per i professionisti degli Enti pubblici non economici) è finalizzato ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali.

La previsione di spesa viene annualmente negoziata e assegnata a ciascuna Consulenza centrale e Avvocatura Generale, contemplando anche le esigenze delle risorse dislocate nelle Strutture territoriali. Ferma restando la responsabilità posta in capo ai Coordinatori delle Consulenze e all'Avvocato generale, nella realizzazione degli specifici piani formativi, l'aggiornamento obbligatorio riguarda esclusivamente la materia specialistica e è volto ad aggiornare e sviluppare il portato professionale dell'Istituto nella sua componente tecnica specifica.

Ai fine dell'acquisizione dei crediti formativi, previsti dai vari Ordini professionali, sulla base di regolamenti per l'aggiornamento continuo, che stabilisce qualità e quantità della formazione necessaria per il mantenimento dell'iscrizione ai relativi Albi, la Formazione centrale collabora con i differenti Ordini, per ottenere l'accreditamento delle iniziative formative previste nel Piano Inail.

Si attribuisce in tal modo un valore aggiunto all'aggiornamento obbligatorio già in essere nell'Istituto, ai sensi dell'art. 87 del CCNL 2002/2005, avvalendosi al contempo dell'offerta formativa messa a disposizione dagli Ordini professionali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized or scribbled. There are approximately 10-12 distinct marks.

Nel presente Piano sono riportate le linee di indirizzo predisposte dai Coordinatori - a cui faranno riferimento anche le Direzioni regionali - all'interno delle quali potranno essere individuate le alternative di aggiornamento professionale.

L'offerta formativa per il personale della ricerca

Per quanto riguarda le strutture centrali della Ricerca, la rilevazione dei fabbisogni ha messo in evidenza la necessità di prevedere la partecipazione dei ricercatori e dei CTER ad alcune iniziative di alta specializzazione di tipo convegnistico.

La rilevazione dei bisogni formativi, per il 2015, è stata effettuata con le stesse modalità delle altre componenti dell'Istituto, ponendo particolare attenzione ai bisogni di aggiornamento a carattere collettivo. Le risultanze dell'analisi dei bisogni a livello territoriale hanno messo in evidenza, per i tecnologi e per i CTER, la necessità di portare a termine le iniziative avviate nel 2014 che riguardano i procedimenti tecnici di "conformità" e "verifica" con particolare riferimento all'evoluzione normativa e procedurale. Le azioni formative prioritarie per ciascun Dipartimento, fanno riferimento al Piano di attività di Ricerca (PAR) e al Piano innovazione tecnologica (PIT).

Le peculiarità professionali delle risorse delle UOT (unità operative territoriali) comportano sia bisogni formativi collettivi, sia necessità di sviluppo professionale differenziate, destinate cioè a soddisfare esigenze di piccolissimi gruppi, se non addirittura individuali.

Le risorse amministrative e tecniche della Ricerca che svolgono mestieri trasversali (comunicazione, personale, programmazione, informatica, contabilità etc.) saranno coinvolte in interventi di interesse, realizzati per le diverse figure professionali dell'Istituto, e ricomprese quindi nell'offerta formativa comune a tutto il personale.

In coerenza con tutto quanto premesso, i driver del programma di formazione per il personale della Ricerca si sviluppano lungo le seguenti linee di azione:

- sostenere le risorse nel processo di attuazione del Nuovo Modello Organizzativo;
- realizzare l'aggiornamento professionale del personale, in particolare dei ricercatori, tecnologi e CTER;
- aggiornare le professionalità al fine di dare seguito alle attività di controllo di conformità e di verifica.

La formazione per il personale sanitario e il Provider ECM

L'aggiornamento obbligatorio del personale sanitario è regolato dalla circolare n. 46 del 2013 che declina le disposizioni in materia di formazione e aggiornamento professionale, finalizzate a garantire la qualità e l'efficienza delle prestazioni professionali nell'interesse del lavoratore infortunato o tecnopatico.

Relativamente ai medici, la normativa contrattuale, in materia di orario di lavoro, prevede 4 ore settimanali - nell'ambito delle 38 ore settimanali - per attività di aggiornamento, di didattica e di ricerca sulle materie Istituzionali dell'Ente.

Sono quindi previste per il personale medico, due tipologie di iniziative formative:

1. obbligatorie, in quanto la partecipazione costituisce un diritto-dovere e si articolano sulla base del Piano annuale della formazione sanitaria, predisposto dalla Sovrintendenza Sanitaria Centrale, che comprende sia iniziative formative promosse dall'Istituto (Provider ECM) che eventi formativi esterni a carattere nazionale. In via eccezionale, i medici possono partecipare ad altri eventi, anche

se non ricompresi nel Piano annuale, previo iter autorizzativo indicato nella circolare; attività di ricerca.

2. facoltative, in cui rientrano tutte le attività formative selezionate autonomamente dai medici e autorizzate dall'Istituto (quali: partecipazione ad eventi formativi di carattere facoltativo inclusi nel Piano annuale della formazione sanitaria; partecipazione ad altri eventi formativi, anche in qualità di docente/relatore; comando finalizzato; frequenza a corsi universitari post laurea).

Per il personale sanitario non medico, il conseguimento dei crediti ECM viene garantito dall'Istituto, tramite corsi nazionali e regionali, la cui partecipazione costituisce un diritto-dovere. Le attività formative si articolano nelle seguenti fattispecie: partecipazione a corsi e iniziative formative promosse dall'Istituto; partecipazione ad eventi esterni, su indicazione degli interessati; attività di docenza; attività di ricerca.

Dagli obiettivi di cui alla Relazione Programmatica 2015/2017 del CIV, è possibile evincere come le indicazioni in tema di patologie derivanti da danni all'apparato muscolo scheletrico, di lesioni midollari e cerebrali, ecc. facciano espresso riferimento alla creazione, in sinergia con i Servizi Sanitari regionali, di *Centri specializzati* nella cura e riabilitazione di infortunati o tecnopatici affetti da tali patologie. Pertanto, la SSC intende programmare eventi formativi specifici per il personale sanitario interessato, in concomitanza dell'avvio delle fasi di progettazione e realizzazione dei suddetti Centri.

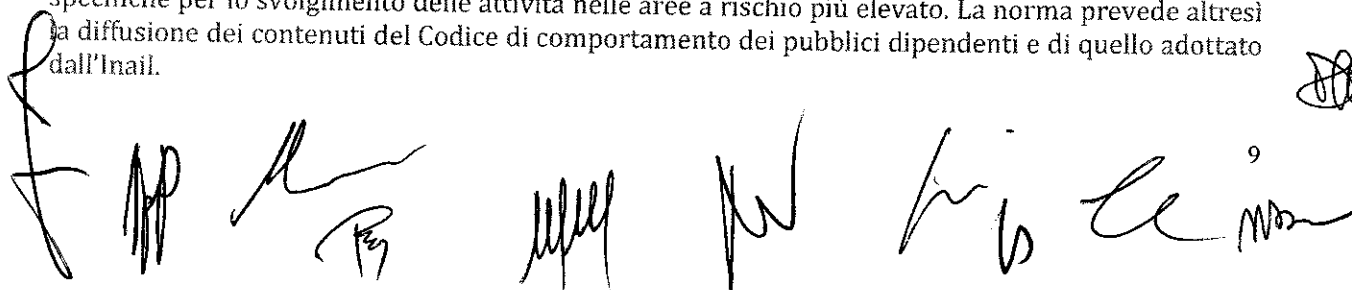
A seguito dell'istituzione del Provider ECM Inail, il fabbisogno dei crediti formativi per le figure sanitarie (circa 2500 tra medici, infermieri, fisioterapisti, tecnici ortopedici, tecnici sanitari di radiologia medica, tecnici di laboratorio, ortottisti), che secondo le disposizioni normative vigenti in materia è pari a 150 crediti nel triennio, viene soddisfatto dall'offerta formativa interna (in via prevalente) e dall'offerta formativa esterna (in via residuale), dovendo in ogni caso rispondere all'esigenza di confronto e approfondimento scientifico nell'ambito della comunità sanitaria allargata.

Un ulteriore vantaggio dell'esistenza del Provider ECM interno è rappresentato dallo sviluppo delle attività, che una volta ottenuto l'accreditamento standard, previsto per l'anno 2015, e consolidate le prassi operative interne, consentirà una maggiore apertura degli eventi a partecipanti esterni (a titolo oneroso). Attualmente infatti il Programma annuale del Provider include anche diverse iniziative formative proposte e gestite dal Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed Ambientale, destinate sia al personale sanitario interno, sia a partecipanti esterni, secondo una prassi consolidata.

Il programma annuale del Provider ECM completo, accreditato presso l'Ente competente, è contenuto nella determinazione presidenziale n. 348 del 17 novembre 2014. Nel presente documento viene riportata unicamente l'offerta formativa centrale, gestita dall'Ufficio Formazione, in collaborazione con la formazione territoriale, la Sovrintendenza Sanitaria Centrale e il Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed Ambientale.

Il Piano della formazione a supporto delle politiche di contrasto alla corruzione

La legge 190 del 2012 individua, tra le misure da adottare da parte delle Amministrazioni, la predisposizione di uno specifico Piano della formazione obbligatoria, finalizzato a diffondere le conoscenze sulla normativa in materia e sugli strumenti di prevenzione e a sviluppare competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio più elevato. La norma prevede altresì la diffusione dei contenuti del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti e di quello adottato dall'Inail.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Le iniziative formative previste nell'ambito del *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* di Inail, vengono realizzate attraverso le metodologie e le modalità più utili per garantire l'efficacia e la tempestività nell'erogazione della formazione, utilizzando anche modalità e-learning data la vastità della popolazione interessata.

Per la formazione mirata alle figure più direttamente coinvolte per ruolo o per area di attività a rischio, sono predisposte attività didattiche "in aula", con l'obiettivo di consolidare l'apprendimento dei comportamenti attesi, attraverso la riflessione e il confronto tra i partecipanti.

Per il triennio 2015-2017, è previsto uno specifico Piano formativo comprendente interventi rivolti a diverse professionalità, dirigenti e dipendenti che operano nelle aree a rischio corruzione, tenendo conto del ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione, ed avuto riguardo alle diverse prescrizioni normative, quali ad esempio, l'obbligo di rotazione degli incarichi nelle aree di maggior rischio.

IL BILANCIO E LA RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Per la definizione del nuovo sistema di raggruppamento dell'offerta formativa, ai fini della redazione del relativo bilancio e della rendicontazione, si è fatto riferimento a :

- il D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122 del 2010, che consente di individuare la tipologia di formazione soggetta ai tagli economici previsti;
- la Direttiva della SSPA n. 10/2010, che, in coerenza con il D.L.78/2010 declina tipologia e modalità di pianificazione della formazione nella P.A.;
- i nuovi criteri per la formulazione del bilancio della P.A. (D.L. 196/2010) che prevede l'aggregazione delle spese, sia in fase previsionale, sia in fase di consuntivazione, per destinazione d'uso rispetto alle missioni e programmi declinati nel bilancio.

Lo stanziamento complessivo sul capito 319 per la formazione, è assegnato alle diverse strutture territoriali regionali con un processo di negoziazione gestito annualmente dalla Formazione centrale. La formazione territoriale risponde ai bisogni connessi al sistema produttivo locale e può fruire, per l'articolazione dell'offerta formativa, dei pacchetti messi a disposizione e definiti unitamente alla formazione centrale. I Dipartimenti territoriali della Ricerca fanno riferimento alla Direzione Regionale di appartenenza, alla quale è stata attribuita una quota - maggiore - del capitolo della formazione, proprio per poter rispondere anche alle esigenze formative del personale incardinato nei predetti Dipartimenti.

Le diverse iniziative attuate per il contenimento delle risorse economiche destinate alla formazione - in particolare, il processo di regionalizzazione delle erogazioni - hanno consentito di mantenere un adeguato livello della formazione in presenza.

La Formazione territoriale gestisce il completamento dell'acquisizione dei crediti formativi delle figure professionali per le quali corre l'obbligo sulla base delle linee di indirizzo e attua le iniziative formative previste nel Piano sanitario autorizzate dal Comitato scientifico del Provider ECM INAIL, anch'esse volte al completamento dell'acquisizione dei crediti formativi per il personale sanitario.

Anche le Strutture centrali gestiscono una quota decentrata del capitolo della formazione, anch'essa negoziata con la Formazione centrale: detta quota costituisce elemento residuale all'interno del budget complessivo, destinata a finanziare la partecipazione ad iniziative formative a calendario,

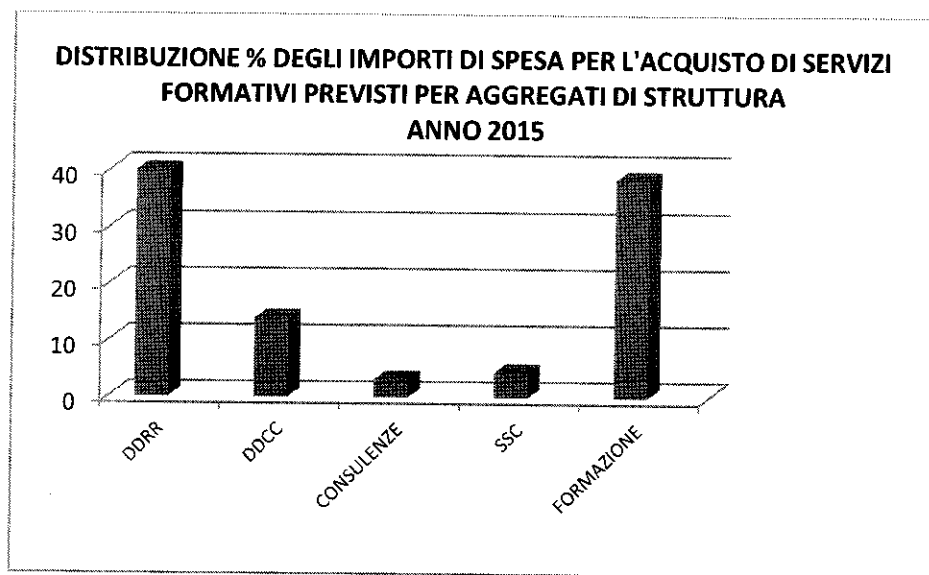
che assumono le caratteristiche della eccezionalità e sono volte a rispondere a bisogni di professionalizzazione individuali o di piccolissimi gruppi.

La differente articolazione dei sotto conti del capitolo per l'acquisizione dei servizi formativi - coerente con il ridimensionamento delle risorse economiche della formazione richiesto al D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010 - ha consentito sia una previsione di spesa più puntuale rispetto ai vincoli posti dalla normativa, sia più trasparenza per monitorare l'andamento della spesa stessa.

La previsione di spesa per il 2015 è costituita - rispetto al target normativo di riferimento - per il 40% circa dall'importo destinato all'acquisizione di servizi volti alla formazione ed aggiornamento e per il 60% dai servizi connessi all'attuazione della formazione obbligatoria per il personale sanitario, per i professionisti o per le risorse per le quali alcune norme prevedono specifica formazione (sicurezza e prevenzione, anticorruzione ecc.).

Il decentramento dell'attività di erogazione formativa appare evidente dalla distribuzione degli importi previsti per l'acquisizione di servizi formativi per aggregati di struttura, ai fini del contenimento della spesa, in particolare di missione.

Come si evince dal grafico seguente, l'importo maggiore è stato attribuito alle Strutture territoriali e, in seconda istanza, alla Formazione centrale la quale gestisce le attività centralizzate del PROVIDER INAIL ECM.



L'accentramento di alcune attività (programma sanitario Provider ECM e formazione obbligatoria) e l'implementazione della formazione mediante le tecnologie IT hanno consentito di effettuare una previsione di spesa sul capitolo della formazione, per il 2015, inferiore del 30% rispetto all'anno precedente.

Stessa metodologia è stata applicata alla previsione della quota di spesa per le missioni connesse alle attività formative, sia per la produzione che per la partecipazione. Sono stati così definiti gli importi per le differenti categorie di partecipanti (sanitari, professionisti, personale delle Aree, dirigenti e ricerca). Tale modalità ha consentito di effettuare una previsione di spesa di importo

[Handwritten signatures and initials]

pari a quello utilizzato nel 2014 per le missioni della formazione, di cui è stata attribuita la maggior parte dell'importo alla formazione obbligatoria.

Per quanto concerne la distribuzione della previsione di spesa del capitolo per l'acquisizione dei servizi formativi disaggregata per Missioni, questa è ripartita principalmente tra la Missione "Assistenza sanitaria" che assorbe circa il 50% dell'importo ed i "Servizi generali istituzionali", con poco più del 28%. La formazione obbligatoria assorbirà, anche per il 2015, la maggior parte della risorsa economica.

TAVOLE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI NAZIONALI

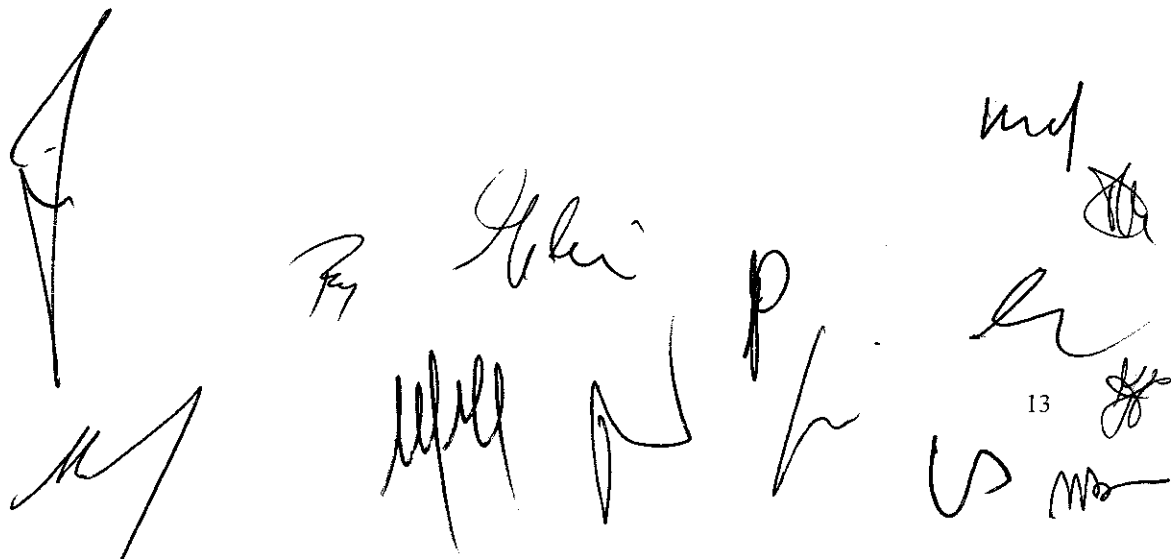
Fanno parte del Piano triennale, a scorrimento annuale, le iniziative richieste dalle Strutture centrali di valenza generale e le iniziative il cui bisogno è comune a più Strutture territoriali.

In esse sono anche rappresentati gli interventi nazionali, gestiti in funzione di Provider, dalla formazione centrale in collaborazione con la SSC e facenti parte del programma accreditato annualmente presso AGENAS.

Non fanno parte del Piano nazionale in quanto connessi a specifici bisogni territoriali, i **programmi regionali** o i corsi a calendario da acquisire sul mercato per soddisfare esigenze individuali o di piccoli gruppi.

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the center, and a cluster of signatures on the right, one of which includes the number 12.

CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E SVILUPPO MANAGERIALE						
AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'						
MIS SIO NI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE /STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
4	Il nuovo modello organizzativo	sviluppare conoscenze e consapevolezze sui criteri della riorganizzazione	da definire	tutto il personale	DCRU, Servizio Comunicazione, DCO	2015/ 2016
4	Il nuovo profilo del Direttore Territoriale	sviluppare competenze e strumenti manageriali per l'esercizio del nuovo ruolo	circa 100	dirigenti con incarico di direttori territoriali	DCRU, DCO	2015/ 2016
4	Il ruolo del dirigente di Ufficio : le funzioni specialistiche di indirizzo e controllo	sviluppare competenze tecniche e strumenti manageriali per l'esercizio del nuovo ruolo	circa 100	dirigenti con incarico di Responsabili di Ufficio Centrale e Regionale	DCRU, DCO	2015/ 2016
4	Il ruolo del Responsabile di Struttura non dirigenziale	sviluppare competenze tecnico specialistiche e di ruolo del Direttore di Sede B	circa 100	Responsabili di struttura non dirigenziale	DCRU, DCO	2015/ 2016
4	Il ruolo del funzionario con incarico di Vicario del dirigente	sviluppare competenze tecnico specialistiche	da definire	Aggiornamento professionale dei funzionari con incarico di Vicario del dirigente	DCRU, DCO	2015/ 2016
3	Il ruolo del Responsabile del processo prevenzione - L'uso esperto delle banche dati	Aggiornare e attualizzare le competenze del Responsabile Processo Prevenzione	da definire	funzionari responsabili di 1° e 2° livello Prevenzione	DC Prevenzione	2015
4	La nuova Direzione Centrale Ricerca	Percorso formativo per l'integrazione a sostegno del nuovo assetto organizzativo della DC Ricerca	tutto il personale	tutte le risorse interessate, distribuite in relazione all'attuazione del nuovo assetto	DC Ricerca, DCO	2015/ 2016

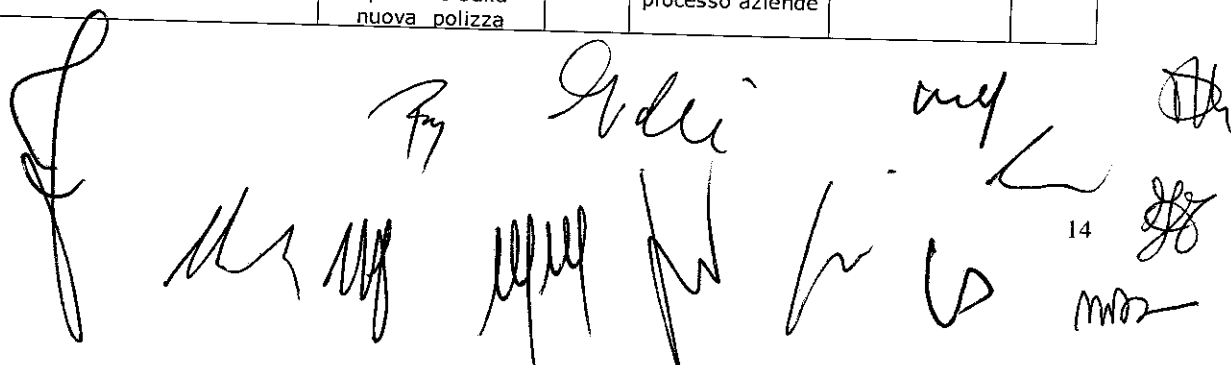


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the center, and a cluster of signatures on the right.

SICUREZZA SOCIALE PER LE AZIENDE

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

MIS SIO NI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE /STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
1	La classificazione dei rischi: approfondimenti sulla base del contenzioso	sviluppare le conoscenze specialistiche in materia tariffaria	380	funzionari di vigilanza delle DRR	DC Rischi	2015
1	L'azione ispettiva integrata con gli altri organismi di vigilanza	approfondimento delle conoscenze in materia vigilanza integrata e di assicurazione marittima	270	funzionari di vigilanza delle DRR con aree portuali	DC Rischi	2015
1	Procedure informatiche e Banche Dati	Aggiornare le specifiche conoscenze sulle banche dati utilizzate nell'attività di intelligence	circa 370	funzionari di vigilanza delle DRR	DC Rischi	2015
3	La norma in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell' azione di vigilanza	sviluppare le competenze normative in materia di salute e sicurezza	circa 370	funzionari di vigilanza delle DRR	DC Rischi, DC Prevenzione	2015
1	Workshop - La sistemazione contabile per l'aggiornamento costante delle banche dati.	Approfondimenti sulle procedure per la sistemazione della posizione contributiva dell'azienda	1 x DD.RR.	esperti del settore Aziende	DDRR, DC Rischi	2015
1	Corso - La sistemazione contabile per l'aggiornamento costante delle banche dati.	Approfondimenti sulle procedure per la sistemazione della posizione contributiva dell'azienda	da definire	operatori del settore Aziende	DDRR, DC Rischi	2015/ 2016
1	Workshop - Le procedure per l' abbandono crediti inesigibili	approfondire e condividere la normativa e le relative procedure per i discarichi per inesigibilità	1 x DD.RR.	esperti del settore Aziende	DDRR, DC Rischi	2015
1	Corso - Le procedure per l'abbandono crediti inesigibili	approfondire e condividere la normativa e le relative procedure per i discarichi per inesigibilità	da definire	operatori del settore Aziende	DDRR, DC Rischi	2015
1	Integrazione operativa in GRA del rapporto assicurativo nella navigazione	Diffondere e sviluppare le conoscenze in materia di rapporto assicurativo dei marittimi e addestramento operativo sulla nuova polizza	da definire	operatori delle sedi impegnati nel settore navigazione delle DRR interessate e almeno 1 operatore del processo aziende	DC Rischi, DCO, DCO	2015



TUTELE PER I LAVORATORI						
AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'						
MIS SIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE /STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
1	Workshop - I soggetti della tutela assicurativa : approfondimento sulle diverse figure professionali, contrattuali e retributive	approfondire la conoscenza delle differenti figure professionali, contrattuali e retributive, ai fini del diritto alla tutela e per il corretto calcolo dell'indennità temporanea	da definire	esperti di Aziende e Lavoratori	DD.RR. (DC Prestazioni /DC Rischi)	2015
2	Corso - I soggetti della tutela assicurativa : approfondimento sulle diverse figure professionali, contrattuali e retributive	approfondire la conoscenza delle differenti figure professionali, contrattuali e retributive, ai fini del diritto alla tutela e per il corretto calcolo dell'indennità temporanea	da definire	operatori processo Lavoratori	DD.RR. (DC Prestazioni /DC Rischi)	2015
2	Le prestazioni sanitarie : profili amministrativi per l'erogazione dei dispositivi tecnici	Consolidare le competenze sull'iter amministrativo per l'accesso alle prestazioni sanitarie	da definire	operatori processo Lavoratori	DD.RR., DC prestazioni sanitarie e reinserimento	2015
2	Il reinserimento sociale e lavorativo : l'impegno dell'Inail nella rete territoriale	Aggiornare le conoscenze sul Nuovo Regolamento per l'erogazione delle prestazioni sanitarie e di sostegno per il reinserimento	da definire	assistenti sociali , dirigenti medici e dirigenti Attività Istituzionali	DC Prestazioni sanitarie e reinserimento	2015/ 2016
2	Workshop per funzionari socio-educativi neo assunti	Sviluppare il ruolo di assistente sociale per l'attuazione della <i>mission</i> INAIL (normativa in materia di disabilità da lavoro e competenze del servizio sociale in Inail)	18	assistenti sociali neo-assunti (Inserimento)	DC Prestazioni sanitarie e reinserimento	2015

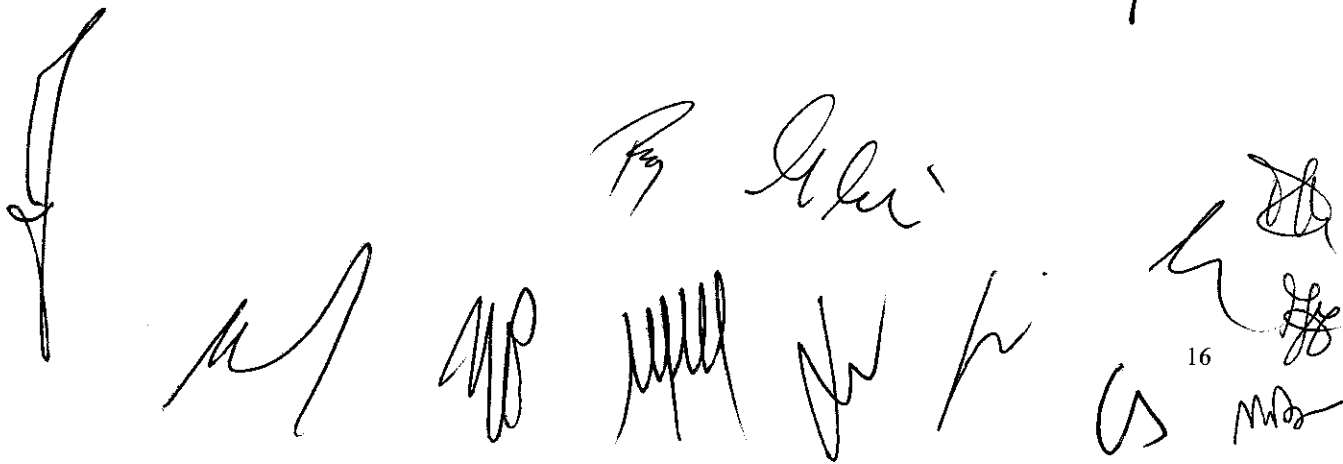
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature on the right with the number '15' written below it.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE PER LE PROFESSIONI

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ

MES SIO NI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENT E/STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONAL I		
4	Il processo civile telematico e pagamenti telematici spese di giustizia	sviluppare la conoscenza delle procedure per la gestione telematica delle attività		avvocati e personale amministrativo delle avvocatature	DD.RR. E Avvocatura generale	2015
4	Piano anticorruzione e trasparenza	diffondere le conoscenze relative alla norme anticorruzione e trasparenza		tutto il personale	Responsabile Anticorruzione	2014/2015
4	Piano Anticorruzione: Codice di comportamento INAIL	diffondere i contenuti del codice di comportamento INAIL		tutto il personale	Responsabile Anticorruzione	2015
4	Piano anticorruzione: "le aree a rischio"	Approfondimento specialistico (norme anticorruzione e le azioni di risk mitigants) realizzate nelle Strutture centrali	da definire	PO di I e II liv. centrali operanti nelle DD.CC. Acquisti, Patrimonio, OD, O, RU, Ricerca, Prevenzione	Responsabile Anticorruzione	2014/2015
4	Piano anticorruzione: "le aree a rischio"	Approfondimento specialistico (norme anticorruzione e le azioni di risk mitigants) realizzate nelle Strutture regionali	da definire	DD.RR.	Responsabile Anticorruzione	2015
4	Legge 190/2012: profili organizzativi e responsabilità	Approfondimento e confronto sulla norma anticorruzione e l'attuazione del Piano	da definire	Dirigenti, professionisti coordinatori e capi dipartimento (Referenti)	Responsabile Anticorruzione	2015
1	Certificazione e conformità	acquisire le conoscenze per effettuare le verifiche	circa 100	professionisti Contarp e CTE	Contarp, CTE, DIT	2014/2015
5	Verifiche	aggiornare le conoscenze normative e le modalità operative per le verifiche del settore GVR sul territorio nazionale	140	verificatori dei settori GVR	Dipartimento Innovazioni tecnologiche	2015
5	Art. 71 D.Lgs 81/2008	aggiornare le conoscenze relativamente alle tecnologie degli impianti elettrici	da definire	verificatori degli impianti elettrici	Dipartimento Innovazioni tecnologiche	2015
5	Incidenti rilevanti: le novità	far acquisire le conoscenze relative ai rischi connessi di cui al D.Lgs 334/99	da definire	tecnologi, ricercatori e CTER	DIT, UOT delle DRRR	2015
5	Procedura di gestione SIDPI	Aggiornare le conoscenze inerenti il sistema SIDPI	da definire	tecnologi e amministrativi	DIT, UOT delle DRRR	2015
5	Controlli e Prove non distruttive su materiali	Aggiornare le conoscenze relativamente alle tecniche dei controlli non distruttivi	da definire	tecnologi	DIT, UOT delle DRRR	2015

in cf



 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials on the right.

SERVIZI GENERALI DELL'ISTITUTO						
AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ						
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
4	PBC	manutenzione delle professionalità (da includere nei percorsi sul ruolo)	da definire e	dirigenti e funzionari	DC PBC	2015/2016
4	Le novità in materia fiscale e tributaria	acquisire le conoscenze sulle innovazioni normative in materia	da definire e	personale interessato	DDRR, DC PBC	2015
da 1 a 5	Contact Center integrato INPS INAIL	manutenere le professionalità presenti e aggiornarle rispetto alle innovazioni introdotte in INAIL	da definire e	operatori società Contact Center	DCO	2015/2016
4	Comunicazione organizzativa: gli strumenti a disposizione	diffondere e consolidare le conoscenze relativamente agli strumenti di comunicazione attualmente disponibili	circa 30	risorse inserite nella funzione comunicazione territoriale	DD.RR., Servizio Comunicazione	2014/2015
4	La nuova gestione dei siti web nella P.A. aperta	diffondere e consolidare le conoscenze per la navigazione esperta nei siti della P.A., le norme sulla trasparenza e la comunicazione pubblica	circa 80	comunicatori della DC comunicazione e delle DD.RR.	DD.RR., Servizio Comunicazione	2014/2015
4	Banche dati INAIL e OPEN DATA	diffondere e consolidare le conoscenze relativamente alle logiche e le finalità delle Banche dati INAIL e le fonti statistiche per informative esterne	da definire e	comunicatori centrali e territoriali e dirigenti	CSA, DD.RR., Servizio Comunicazione, "Gruppo open data"	2014/2015
4	Auditor	Acquisire le conoscenze necessarie per svolgere la specifica attività	circa 20	nuovi addetti all'attività	Servizio Ispettorato	2015
3	Formazione Prevenzione interna (DL 81/2008 - parte specifica)	Completare la formazione obbligatoria come prevista dalla norma	da definire e	il personale della DG	Datore di lavoro DG	2015/2017
3	La responsabilità del Datore di Lavoro nelle Sedi di tipo B	sviluppare le conoscenze delle funzioni delegate (da inserire nel percorso dedicato al ruolo del Responsabile di Sede)	50	titolari di posizione fissa	DC Prevenzione	2015/2016
3	Il ruolo del RLS alla luce delle innovazioni normative	Aggiornare le conoscenze dell'RLS interno	da definire e	varie	DC Prevenzione/ Datori di lavoro	2015/2017
4	Corsi di lingua Inglese	sviluppare le conoscenze della lingua, a diversi livelli	da definire e	il personale interessato	Strutture Centrali e territoriali	2015/2017

meq

DIGITALIZZAZIONE						
AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ						
MIS SIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE/ STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
4	Mappatura competenze digitali	delineare set di competenze afferenti i diversi profili amministrativi e rilevare i GAP rispetto ai profili attesi	da definire	Funzionari e dirigenti delle Direzioni Centrali	DCRU /DCOD	2015
4	E-leadership: come programmare e gestire le strategie digitali.	sviluppare la piena consapevolezza dei servizi digitali da realizzare e delle soluzioni digitali da mettere in campo, nel rapporto con i fornitori	da definire	Funzionari e dirigenti delle Direzioni Centrali	DCRU /DCOD	2015/ 2016
4	Le competenze digitali dei dipendenti pubblici	sviluppare la cultura e le conoscenze digitali fondamentali (i dati, le applicazioni, Internet, la sicurezza);	da definire	tutto il personale	DCRU /DCOD	2015/ 2016
4	Pacchetto Office Automation	erogare pacchetti di formazione in e-learning (già disponibili) per consolidare e diffondere le conoscenze di Internet, Word, Excell, Access, Power point	da definire	tutto il personale interessato	DCRU /DCOD	2015
4	Access	avanzato	10	risorse dei Dipartimenti centrali Ricerca	DiMeila	2015
4	Applicativi di computer grafica	base	5	risorse dei Dipartimenti centrali Ricerca	DiMeila	2015
4	MOODLE per esperti di materia e ricercatori	Diffondere le conoscenze relative all'uso e le potenzialità della nuova piattaforma	500	esperti di materia delle differenti strutture	DCRU	2015/ 2016
1,2, 3	Telematizzazione dei servizi Istituzionali	sostenere il processo di informatizzazione dei servizi erogati	da definire	operatori aree Front end	DCO, DCOD	2014/ 2015

und

F

my

up

up

Green

F4

u

St

up

up

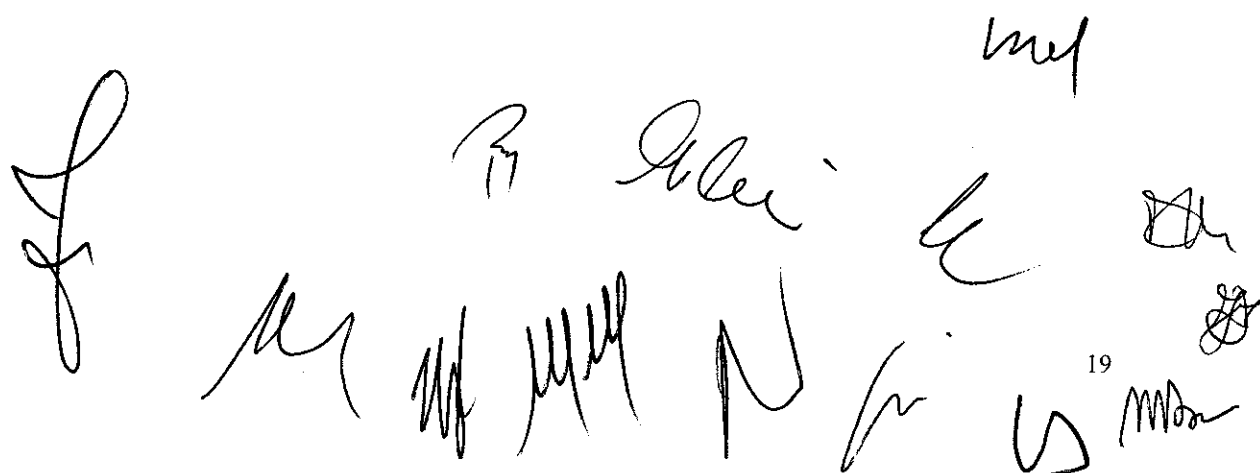
u

St

ma

EVENTI FORMATIVI ECM						
MIS SIO NI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE/ STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
2	La sanità INAIL al centro della rete: attuale collocazione e ambiti di sviluppo socio sanitari	sviluppare conoscenze e comportamenti per l'attuazione di sinergie con strutture sanitarie pubbliche e private	150	personale medico di 2° liv. e dirigente attività Istituzionali	SSC e DC Prestazioni sanitarie e inserimento	2015
2	Progettualità nell'Equipe Multidisciplinare	Sostenere ed accrescere la capacità di progettazione di interventi di cui al regolamento.	600	personale sanitario coinvolto nell'equipe multidisciplinare di 1° LIV.	SSC e DC Prestazioni sanitarie e inserimento e Prestazioni economiche	2015
5	Analisi dell'amianto: diffrazione a raggi x e spettroscopia in trasformata di fourier	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Tecnici Sanitari di Laboratorio Biomedico, Chimici, Biologi, Medici	DIMEILA	2015
5	Campionamento ed analisi dell'amianto	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Tecnici Sanitari di Laboratorio Biomedico, Chimici, Biologi, Medici	DIMEILA	2015
5	Sicurezza in risonanza magnetica: valutazione del rischio, controlli e procedure	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Fisici, Tecnici della Prevenzione e Tecnici Sanitari di Radiologia Medica	DIMEILA	2015
5	Analisi dell'amianto: microscopia ottica in contrasto di fase e in dispersione cromatica - microscopia elettronica a scansione	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Tecnici Sanitari di Laboratorio Biomedico, Chimici, Biologi, Medici	DIMEILA	2015
5	Dalle buone pratiche alla formazione. la promozione della salute in azienda riguardo l'alimentazione, il fumo e l'attività fisica	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici, Psicologo, Tecnico della Prevenzione, Assistente Sanitario e Dietista	DIMEILA	2015
5	L'EMG di superficie in medicina del lavoro ed ergonomia	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche		Medici, Tecnici della Prevenzione	DIMEILA	2015
5	Guida all'applicazione della norma ISO/TR 12296: movimentazione manuale dei pazienti nel settore sanitario	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici, Tecnici della Prevenzione, Infermieri	DIMEILA	2015
5	Guida all'applicazione della norma ISO 11228-1: movimentazione manuale e trasporto di carichi	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici, Tecnici della Prevenzione	DIMEILA	2015

mef



19

EVENTI FORMATIVI ECM						
MIS SIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	DESTINATARI		COMMITTENTE/ STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI
			N°	FIGURE PROFESSIONALI		
5	La gestione dello stress lavoro-correlato: strumenti per le attività di assistenza e vigilanza	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici, Psicologi, Tecnici della Prevenzione, Infermieri e Assistenti Sanitari	DIMEILA	2015
5	Il modello INFOR MO per l'analisi delle cause e la ricostruzione delle dinamiche di infortunio sul lavoro	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	tec. Prev Medici	DIMEILA	2015
2	La presa in carico del lavoratore infortunato e/o tecnopatico con disabilità: il ruolo del nursing riabilitativo. Attività di vigilanza e assistenza	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Infermieri	SSC	2015
2	Le procedure standardizzate di valutazione del rischio e l'integrazione con il sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici /tec prev.	RICERCA MED. LAV.	2015
2	Il rischio biologico durante l'apprendimento clinico: prevenzione e gestione degli infortuni.	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici, Infermieri e	SSC	2015
2	Dispositivi a tecnologia avanzata per il reinserimento socio-lavorativo	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici	SSC	2015
2	Terapia occupazionale e reintegrazione dell'infortunato nei processi lavorativi: il ruolo di Fisioterapista e del Tecnico ortopedico nella riabilitazione work-oriented	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Fisioterapisti e Tecnici Ortopedici	SSC	2015
2	La cute: aspetti preventivi clinico-riabilitativi e medico legali	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici	SSC	2015
2	La tutela della gente di mare: nuove competenze INAIL	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	Medici	SSC	2015
2	Sistema di gestione della sicurezza in ambito radiologico	Aggiornare e sviluppare le conoscenze specifiche	da definire	TSRM	SSC	2015

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO

Linee di indirizzo per l'aggiornamento obbligatorio professionale

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized abbreviations.

Aggiornamento professionisti della Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione: aree tematiche

1	Igiene del lavoro e sicurezza sul lavoro
2	Rischi da sovraccarico biomeccanico ed ergonomia
3	La responsabilità professionale del consulente CONTARP, anche nella CTP
4	Aggiornamenti legislativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro
5	Antincendio
6	Sicurezza delle macchine e degli impianti e relative verifiche
7	Sicurezza elettrica e nei lavori sotto tensione
8	Strategie, tecniche e metodi di misura degli agenti di rischio nei luoghi di lavoro
9	Gestione della salute e sicurezza sul lavoro, verifica e certificazione
10	Modelli organizzativi e gestionali e responsabilità amministrativa delle imprese
11	Fattore umano e sicurezza sul lavoro
12	Comunicazione applicata alla salute e sicurezza sul lavoro
13	Aggiornamenti per addetti e responsabili dei servizi di prevenzione e protezione
14	Aggiornamenti per Coordinatori della sicurezza nei cantieri temporanei e mobili
15	Responsabilità sociale di impresa
16	Normativa tecnica nazionale, comunitaria, internazionale
17	Aggiornamenti richiesti dall'iscrizione ai rispettivi Ordini professionali

Aggiornamento professionisti della Consulenza Statistico Attuariale

Tenuto conto del budget a disposizione per l'anno 2015 e dell'esigenza per tutti gli attuari di acquisire i crediti di formazione professionale, l'offerta formativa sarà articolata in modo da approfondire alcune tematiche di interesse:

- corsi specialistici in materia di tecnica attuariale come la tematica relativa alla Solvency II;
- corsi specialistici di statistica come le tecniche di campionamento, test su piccoli campioni, biostatistica;
- corsi di base e avanzato per l'uso del pacchetto statistico in uso attualmente in Inail;
- seminari interni di autoaggiornamento su argomenti specifici riguardanti attività svolte in ambito Inail;
- seminari sul progetto Flussi Informativi e sull'OPEN DATA;
- seminari organizzati dall'Ordine degli Attuari.

Aggiornamento professionisti della Consulenza per l'Innovazione Tecnologica

Per l'anno 2015 l'aggiornamento obbligatorio specialistico per i professionisti della Consulenza per l'Innovazione Tecnologica sarà effettuato individuando i temi prioritari all'interno del seguente elenco:

- Sistemi qualità & Monitoraggio e audit
- ICT Strategy

- ICT Security & Privacy
- Architetture tecnologiche e applicative
- Enterprise Mobility
- Reti e connettività
- CRM
- Knowledge Management & Business Intelligence
- Sistemi di gestione documentale
- Data Center: efficientamento energetico e ottimizzazione IT
- Open Source
- Linguaggi e tools di sviluppo applicativo
- Web e social media
- Inoltre, in linea con quanto suggerito dall'Agenda Digitale Europea (1 7 Pilastri - 2012) l'Agenda Digitale Italiana (3 ottobre 2012) ha indicato altri temi di interesse di estrema attualità, che si ritiene necessario aggiungere all'elenco precedente:
 - Cloud Computing
 - Open Data & Big Data
 - Biometria e Infomedicina
 - Smart City/Comunità Intelligenti
 - Virtualizzazione

Aggiornamento professionisti delle Avvocature

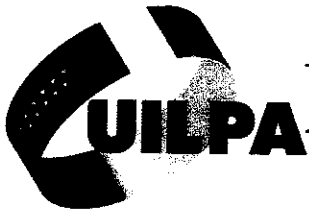
Le iniziative formative per i legali dell'Istituto si articoleranno sulle seguenti quattro tipologie di eventi:

1. 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.
2. Periodiche teleconferenze organizzate dall'Avvocatura Generale su tematiche di particolare attualità. Parimenti esse potranno avere contenuto specialistico o generale strategico a seconda delle tematiche trattate e delle stesse sarà chiesto l'accreditamento al CNF considerato che saranno irradiate su tutto il territorio nazionale.
3. Eventi di contenuto specialistico organizzati a livello regionale e, di concerto con l'Avvocatura Generale, dalle Avvocature territoriali, in collaborazione con il competente Ordine degli Avvocati o con altri soggetti (ad es. Formazione decentrata CSM presso le Corti di appello, ecc.).

Aggiornamento professionisti delle Consulenze Tecnica per l'Edilizia

Di seguito le linee di intervento individuate.

CAT.	ARGOMENTO
Codice degli Appalti	Aggiornamenti sul codice degli appalti e sul relativo regolamento
	Redazione capitolati speciali per gare d'appalto
	Approfondimenti normativi e di prassi in merito a direzione lavori, contabilità e gestione del cantiere
	Procedure di verifica e validazione dei progetti nell'ambito di un sistema di qualità interno
	Definizione delle funzioni e delle relazioni del RUP in ambito INAIL. Snellimento procedure interne
Progettazione	Redazione di SCIA antincendio e presentazione progetti ai sensi del DPR 151/11
	Aggiornamenti regole tecniche e procedure di prevenzione incendi in uffici e ambulatori
	Progettazione strutture sanitarie ambulatoriali, con riferimento a impianti, macchinari specifici ed architettura interni
	Principi di bioarchitettura e certificazione LEED ai fini di un approccio progettuale orientato alla sostenibilità
	Aggiornamenti sulla componentistica edilizia con l'ausilio di ditte produttrici e/ associazioni di categoria
	Adeguamento e riparazione delle strutture con materiali fibrorinforzanti
	Problematiche riguardanti il restauro delle facciate degli edifici storici
	Elementi di restauro di manufatti storico/artistici, (arredi mobili, decorazioni pittoriche, ecc ...)
	Impianti elettrici e speciali. Aggiornamento normativo e nuove tecnologie
	Impianti termici. Aggiornamento normativo e nuove tecnologie
	Geotecnica
	Certificazione RINA di 2° livello, prove laboratorio e indagini strutturali
Software	Microsoft OFFICE
	Autocad + Revit
	Primus e Certus
	Software Strutturali
	Software Impianti
	Microsoft SharePoint
Sicurezza	Ambienti di lavoro - RSPP
	Cantieri temporanei e mobili - CSP/CSE
	Macchine e attrezzature
Patrimonio immobiliare	La due diligence del patrimonio immobiliare. Il fascicolo immobiliare. Gestione e implementazione in SIMEA
	Valutazioni estimative degli immobili, per acquisizione, dismissione e locazione
	Accatastamenti - DOIFA
	Certificazione energetica edifici
	Vulnerabilità sismica



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento INAIL

Piazzale G. Pastore, 6 - 00144 Roma - tel. 06/54873580 - tel. 06/54873581
uilpa@inail.it

Roma 9 giugno 2015

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UILPA INAIL, pur evidenziando:

- l'elevata qualità che, nel tempo ha contraddistinto e, continua a contraddistinguere la formazione all'INAIL; qualità ed eccellenza riconosciuta anche dall'esterno, tanto da essere stati riconosciuti come Provider ECM (Educazione Continua in Medicina);
- come storicamente, negli ultimi 35 anni, la formazione abbia sempre "accompagnato" con efficacia il personale in tutti i processi di trasformazione e di riorganizzazione;
- la tempestività e la lungimiranza politico/gestionale quando, in tempi rari per altre amministrazioni, fu introdotta la novità rappresentata dall' e-learning apportando a tutto il sistema notevoli vantaggi sia qualitativi che quantitativi oltre che di notevoli risparmi economici.

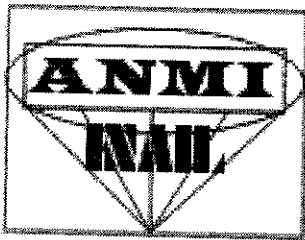
Non può non essere coerente con quanto sostenuto durante tutto il percorso che ha caratterizzato il confronto sulla proposta di Modello Organizzativo 2013/2015 in particolare ricordando:

- come il richiamato Modello Organizzativo, nel voler declassare ad Ufficio l'ex Servizio per la Formazione ha dato un messaggio fortemente negativo circa l'utilità della Formazione in INAIL, messaggio rafforzato anche da ulteriori fatti concreti come quello di non aver "onorato" l'impegno sottoscritto il 4 marzo 2013 (nonostante la riduzione del numero dei formatori) nella parte in cui si assumeva l'impegno ad implementarne il numero;
- che il "taglio" diverso, rispetto al passato, che si coglie dalla lettura del piano è, a nostro avviso, condizionato da un Modello Organizzativo che non abbiamo mai condiviso in quanto lo abbiamo ritenuto e riteniamo che non sia adatto a raccogliere le sfide che il futuro ci imporrebbe;
- che non aiuta certamente il fatto che appunto, sul futuro dell'Ente, a distanza di circa 5 mesi, è rimasta senza risposta la richiesta di incontro, avanzata agli Organi di Vertice, unitariamente dalle OO.SS. Nazionali INAIL.

Sulla base di quanto sopra, come UILPA INAIL dichiariamo la **non firma** in quanto non abbiamo alcun interesse a condividere un piano di formazione che, purtroppo, è rivolto "al quotidiano" rispetto alla necessità, secondo il nostro punto di vista, di essere rivolto ad "aiutare" l'Istituto a traghettare verso il **Polo Salute e Sicurezza**, tema di cui, purtroppo, non si sente parlare.

IL COORDINATORE GENERALE
UILPA INAIL
Augusto Delle Monache

IL SINDACATO DEI CITTADINI



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel. 06.5487.2130
Sito: www.anminail.it E.mail anmi@inail.it

INCONTRO DI DELEGAZIONE 9.06.2015

(PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2015-17)

NOTA A VERBALE

ANMI sottoscrive il piano triennale per la formazione 2015-2017; si rende tuttavia necessario presentare tramite nota a verbale le osservazioni che emergono dalla lettura del documento posto alla firma delle parti.

L'attività INAIL di provider ECM assume un indubbio significato positivo, delineando l'attenzione da parte dell'Ente per gli specifici bisogni formativi normativamente previsti per il personale di area sanitaria e venendo ad operare in modo sinergico con le previsioni della circolare 46/13. Inoltre si apprezza, positivamente, che sono stati assunti più corposi impegni verso la specifica formazione in ambito di sorveglianza sanitaria, di particolare ancorché non esclusivo significato per i medici che, svolgendo attività di medico competente, assumono un ruolo rilevante nella sicurezza negli ambienti di lavoro istituzionali.

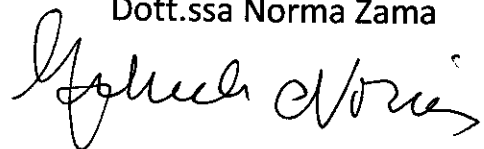
Tuttavia è necessario sottolineare la necessità e l'urgenza di procedere alla integrazione del piano formativo anche con moduli espressamente predisposti per tutti i Dirigenti medici sul tema della **Direzione Sanitaria** di struttura, nonché alla loro inclusione tra i destinatari dell'offerta formativa della prima Area, quella relativa al tema del **Cambiamento Organizzativo e Sviluppo manageriale**. Appare evidente infatti che, per le Direzioni Sanitarie di struttura, come nelle previsioni del Modello Sanitario INAIL, bisogna coerentemente predisporre un'adeguata formazione tecnico-specifica e manageriale per chi è chiamato ad assumere sul territorio tale onerosa responsabilità.

Tali percorsi sarebbero strumento sostanziale nel percorso di realizzazione del **Modello Sanitario**, il quale invece langue da troppo

tempo, senza vedersi realizzato attraverso una corretta pianificazione. In tale senso è opportuno segnalare che il richiamo ad un **"Piano sanitario"** (pag. 10 penultimo capoverso) molto verosimilmente rappresenta un refuso e si riferisce al piano ECM, atteso che il piano sanitario, più volte richiesto per una progressiva e ragionata attuazione del Modello Sanitario, non ci risulta tuttora formulato.

Un ultimo punto ci preme sottolineare all'attenzione in questa sede e riguarda la preventivazione delle spese di missione per formazione. Da troppi anni l'offerta formativa risulta non raramente disattesa per l'asserita mancanza di fondi a livello regionale per le spese di missione. L'attenzione presente nel testo in relazione a questo aspetto sottolinea la necessità che programmi e progetti trovino effettiva attualizzazione sotto tutti i profili, ivi compreso quello della disponibilità di spesa per le missioni connesse alla formazione obbligatoria. Ciò non ha garantito finora in egual modo tutti i dirigenti medici di tutto il territorio, in contrasto con le specifiche disposizioni vigenti; a nostro avviso è opportuno ripensare i percorsi per creare disponibilità certe e fruibili, se non si vuole disperdere queste opportunità e creare situazioni di grave disparità.

p. r. Segretario Nazionale ANMI
Dott.ssa Norma Zama



Ravenna, 9.6.2015



Via L. Serra, 31 - 00153 Roma
Tel. 06 83966800 - Fax 06 5883440



Via Merulana, 198 - 00185 Roma
Tel.: 06 7726.5400 - Fax: 06 70452806



Via Umbria, 15 - 00187 Roma
Tel. 06 4870125 - Fax 06 87459039

Roma, 19 giugno 2015

NOTA A VERBALE

Le scriventi OO.SS., considerato che durante l'incontro tecnico del 3 giugno u.s., riguardante il Piano Triennale della Formazione 2015-2017, hanno evidenziato che, per quanto riguarda il personale del settore Ricerca, nel documento presentato avrebbero dovuto essere presi in considerazione i seguenti elementi:

- nel capitolo relativo al Bilancio della Formazione, peraltro non esplicitato in maniera puntuale, non si è tenuto conto che il CCNL del settore prevede all'art. 61, comma 2 "appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, alla misura del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1% del monte retributivo stesso";
- il Piano non prende in considerazione quanto previsto sempre allo stesso art. 61, comma 7 del CCNL, ovvero che ricercatori e tecnologi "possono partecipare..... a iniziative di formazione e aggiornamento, per un periodo massimo di 100 ore annuali";
- riguardo all'Offerta formativa per il personale della Ricerca, oltre alle iniziative di tipo convegnistico, non si prevedono vere e proprie iniziative d'aggiornamento professionale ma soltanto interventi di formazione verso l'esterno (ECM);
- nella programmazione degli eventi per il conseguimento dei crediti formativi per i professionisti iscritti agli ordini professionali non sono stati presi in considerazione i Ricercatori, Tecnologi e CTER;
- nell'area dell'offerta formativa, per lo sviluppo manageriale non risultano previsti percorsi per i Responsabili di Struttura e di UOT del Settore Ricerca.

ANALIZZATA la nuova stesura del documento trasmessa per mail e constatato che per buona parte osservazioni formulate **non sono state recepite**, e sulla quale inoltre segnalano i seguenti refusi:

- pag. 4, nel paragrafo de "Il Sistema della Formazione", alla settima riga la mancanza della parola "tecnologi" dopo quella "ricercatori";
- a pag. 8 nel paragrafo "L'offerta formativa per il personale della ricerca", la mancanza alla seconda riga della parola "tecnologi" dopo la parola "ricercatori";
- a pag. 8, sempre nel paragrafo di cui sopra, alla settima riga la mancanza della parola "ricercatori," prima di quella "tecnologi".

Pur riconoscendo lo sforzo dell'Amministrazione e le difficoltà di redazione del Piano nel suo complesso per quanto riguarda il personale del settore Ricerca, RITENGONO di firmare soltanto **per presa visione** il Piano presentato in attesa della revisione annuale prevista per il 2016, per la quale richiedono che venga data piena attuazione a quanto specificatamente previsto dalle norme contrattuali per il personale della Ricerca.

FLC CGIL

FIR CISL

UIL RUA



NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione sindacale, pur sottoscrivendo il Piano della Formazione 2015/2017, improntato a maggiore concretezza e più attento ai reali bisogni di formazione, non può non segnalare la contrarietà rispetto alla scelta effettuata con il Modello Organizzativo dell'Istituto di penalizzare la struttura.

Abbiamo ritenuto tale scelta miope rispetto invece all'esigenza di dare maggior rilievo al ruolo della formazione in una fase in cui l'Ente subiva una riorganizzazione che da un lato interveniva pesantemente sulle dotazioni organiche e dall'altro acquisiva nuovi compiti nell'ambito della concreta realizzazione del Polo Salute e Sicurezza.

Tutto questo può determinare nel tempo una riduzione dell'offerta formativa ovvero la riduzione della platea del personale coinvolto.

Auspichiamo che nel corso del triennio di validità del Piano si possano determinare le condizioni per una maggiore valorizzazione del ruolo della formazione tale da poter più efficacemente accompagnare, con un respiro strategico più adeguato, il necessario percorso di cambiamento

Roma, 9 giugno 2015

IL COORDINATORE NAZIONALE

FPCGIL INAIL

Roberto Morelli

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Roberto Morelli", written in a cursive style.

APPROVAZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE 2015-2017

NOTA A VERBALE

- **CONSIDERATO** che nell'ultima riunione del 3 giugno u.s. sul Piano Triennale della Formazione 2015-2017, la scrivente l'ANPRI aveva segnalato la presenza di elementi di criticità che avrebbero dovuto essere considerati in una successiva rielaborazione del piano medesimo e che, invece, sono rimasti in buona parte non accolti;
- condividendo le osservazioni prodotte dalle altre OO.SS. nella loro nota a tale verbale, e a sostegno di quanto previsto dalle norme del CCNL della Ricerca;

L'ANPRI rileva la mancanza di pari riconoscimento tra il personale EPNE e quello della Ricerca. Infatti, a cinque anni dall'incorporazione dell'ISPESL, e in occasione della presentazione del secondo il Piano Triennale della Formazione, poco o nulla è stato fatto per sopperire allo sbilanciamento esistente nella valutazione dello specifico fabbisogno formativo del personale della Ricerca e per l'individuazione di modalità trasparenti per la sua realizzazione.

Infatti, a fronte della presenza di una *Commissione Bilaterale per la formazione*, per la componente Ricerca, si è meramente accennato alla possibilità di attivare "uno specifico tavolo che coinvolga anche le funzioni apicali dei Dipartimenti e della DC Ricerca" (Cfr p. 4 del Piano della Formazione 2015-2017).

Al momento non tutti i Ricercatori e Tecnologi vengono adeguatamente informati sulla possibilità di richiedere formazione specialistica, nonostante venga invece richiesto annualmente di preventivare, tassativamente entro i primi mesi dell'anno e in una data prefissata, costi e impegni per le missioni e i convegni a cui partecipare nel corso dell'anno.

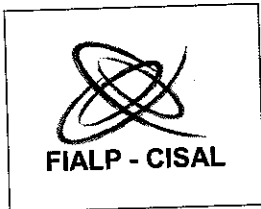
Dalle tabelle presenti nel Piano della formazione, si evince che è già stata individuata una specifica programmazione che coinvolge un numero preciso di Ricercatori e Tecnologi, ma senza che sia stata data l'opportunità alla totalità dei Ricercatori e Tecnologi di formulare in autonomia, e coordinandosi con i propri Direttori di Dipartimento, l'eventuale proposta per il proprio fabbisogno formativo specialistico.

L'ANPRI rileva in conclusione che il fatto di coinvolgere solamente le "funzioni apicali dei Dipartimenti e della DC Ricerca" comporti l'adozione di un metodo discriminatorio che non consente a tutti i Ricercatori e Tecnologi di far emergere in piena autonomia i propri specifici bisogni formativi.

Per l'insieme delle ragioni sopra indicate, l'ANPRI ha deciso di non firmare il verbale relativo alla riunione del 3 giugno u.s.

La Responsabile ANPRI – INAIL

Fiorisa Lentisco
Fiorisa Lentisco



COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 0654873959 - fax 0654873955 – www.autonominail.it - cisal@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. desidera valorizzare il lavoro svolto dalla Commissione Formazione e consentire di realizzare una formazione per il Personale tutto con l'avallo ed il sostegno sindacale, a conferma della strategicità dell'istituto e con la storia che la formazione riveste e ha rivestito soprattutto in INAIL, sottoscrivendo, quindi, il verbale relativo al piano della formazione per gli anni 2015-2017, evidenziando, tuttavia, alcuni aspetti critici che vanno assolutamente superati.

Infatti, pur condividendo la necessità di una formazione più "sobria", anche per ragione di un contenimento dei costi, e di un maggiore ricorso alla formazione a distanza (FAD), rileva, nei fatti, un arretramento dell'Ente rispetto a questo importante e strategico settore che, negli anni, ha aiutato l'Istituto ed il suo Personale a migliorare quali/quantitativamente il servizio reso e ad elevarne competenze e professionalità.

Non tanto il declassamento della struttura, quanto la riduzione di fatto degli addetti, sono indici inequivocabili di tale affermazione, al pari dell'esclusione dalla formazione obbligatoria dei colleghi impegnati parzialmente in qualità di formatori, e questo a dispetto di condivise precedenti scelte operate.

Oltre alla qualità del lavoro, già messa in discussione dalla riduzione del Personale e dalla diminuzione dei tempi medi, crede che diventi ancora più punitivo – di quanto ora sia – l'attuale sistema di valutazione, perché non garantisce il miglioramento delle eventuali criticità evidenziate dalla dirigenza e fa risultare più difficile o, comunque, meno sostenibile l'aiuto che riteniamo debba e possa darci questo importante istituto nel risolvere il problema dell'inquadramento in Area C dei colleghi oggi nelle Aree inferiori e più complessivamente della questione "mansionismo".

Ritiene indispensabile una rivisitazione dell'Albo degli esperti, garantendo a chiunque abbia i requisiti di poter essere considerato tale anche per evitare che detto riconoscimento, di fatto, diventi indice di maggior valenza solo per alcuni "eletti".

Pretende la garanzia che la formazione raggiunga tutti i lavoratori e che si acquisiscano preventivamente gli strumenti necessari per consentire a tutti di fruire di quella a distanza.

Roma, 9 giugno 2015

IL COORDINATORE GENERALE
Francesco Savarese





F.LE.PAR.
ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL
Aderente alla CISL-FPS
SEGRETERIA GENERALE
Via Pierluigi da Palestrina, 8 - 00193 Roma

La presente Organizzazione sottoscrive l'accordo, per aver il piano reiterato l'impianto di massima condiviso nel triennio precedente.

Non si comprendono, tuttavia, le ragioni che hanno impedito di portare a sistema per tutti i professionisti la possibilità di seguire corsi organizzati dalle Associazioni professionali, anche nell'ottica della valorizzazione dell'interfunzionalità ormai richiesta dalle leggi professionali e dai compiti stessi dell'Ente.

Peraltro, essendovi risorse sufficienti, si auspica si possano realizzare seminari annuali per ogni consulenza, anche congiunti, allargando la partecipazione a tutto il personale professionista.

Riteniamo, inoltre, che la formazione relativa all'approfondimento della normativa sull'anticorruzione debba essere estesa, data l'omogeneità delle funzioni svolte, a tutti i professionisti.

Laddove peraltro la formazione dei professionisti dipendenti riscontrasse limitazione per indisponibilità di risorse, si ritiene prioritario che gli importi di spesa per formazione impegnati per il personale non dipendente con rapporto di prestazione d'opera libero professionale, seppur a carattere coordinato e continuativo, siano stornati a favore dei professionisti dipendenti, a partire da quelli dell'area sanitaria.

Auspichiamo che la reiterazione di segnali di assenza di una politica complessiva di valorizzazione e prospettiva per le professionalità tecniche dipendenti non costringa a valutare possibili forme di agitazione.

Roma, 9 giugno 2015

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to avv. Tiziana Cignarelli