

VERBALE D'INTESA

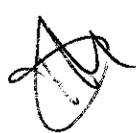
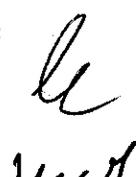
Il giorno 8 luglio 2016, presso la sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale dei comparti EPNE e RICERCA, si sono incontrate per definire il Piano della formazione 2016-2018.

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 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.

In tale contesto, le Parti, nel considerare la formazione come strumento volto 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, convengono sui contenuti di dettaglio e sulle linee guida del Piano della formazione 2016-2018, 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:

- 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.

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.

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
EPNE:**

CGIL FP

*Roberto M...
v. nota a verbale*

CISL FP

[Handwritten signature]

UIL PA VEDI NOTA A VERBALE

FIALP CISAL

[Handwritten signature] (V. nota a verbale)

USB PI

VEDI NOTA A VERBALE

LA DELEGAZIONE

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

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM v. nota
Opini

CIDA EPNE

FLEPAR v. NOTA A VERBALE

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RICERCA:**

FIR CISL

Paspale Gallo

UIL RUA

Mauro

FLC CGIL

ANPRI

USI RICERCA

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

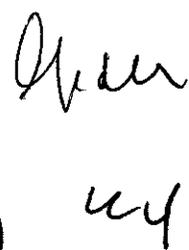
DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

Ufficio V - FORMAZIONE

Processo Pianificazione, programmazione
e monitoraggio delle attività
MT

PIANO DELLA FORMAZIONE 2016 - 2018

Aprile 2016



INDICE

1.LO SCENARIO DI RIFERIMENTO	pag. 3
2.LE LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO	pag. 4
3.IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE	pag 5
4.LE AREE DELL'OFFERTA FORMATIVA	pag. 6
4.1 Area Cambiamento organizzativo e sviluppo manageriale	pag. 7
4.2 Area Istituzionali e dei Servizi generali	pag. 8
4.3 Digitalizzazione	pag. 13
4.4 Formazione obbligatoria	pag. 14
-L'offerta formativa per le professionalità non sanitarie iscritte a Ordini e Collegi (EPNE e Ricerca)	pag. 14
-La formazione per il personale sanitario e il Provider ECM	pag. 20
-L'altra formazione obbligatoria per il personale ai sensi di normativa specifica	pag. 25
5.FORMAZIONE REGIONALE: le logiche	pag. 26
6.PROGETTI DI MANUTENZIONE E SVILUPPO DEL SISTEMA DI PRODUZIONE DELLA FORMAZIONE	pag. 27
7.IL BILANCIO E LA RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE	pag. 29

1. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

Gli interventi normativi in materia di semplificazione e razionalizzazione della P.A., ulteriormente rafforzati dalla legge n.124 del 2015 , così detta "riforma Madia" -, volti a ridurre le spese di gestione e a indurre il recupero di efficienza da parte delle organizzazioni pubbliche, hanno richiesto una serie di interventi finalizzati a completare il processo di riorganizzazione in atto nell'Istituto allo scopo di continuare a garantire un'elevata qualità dei servizi erogati nonostante la riduzione delle risorse impegnate nel sistema produttivo.

Le profonde trasformazioni organizzative (DETPRES n.332 del 23 dicembre 2013; DETPRES n. 297 del 30 luglio 2015) effettuate dall'Ente sono state associate a cambiamenti di innovazione tecnologica - rilevabili nel Piano strategico triennale Inail IT (Information Technology) (delibera CIV n.6 del 25 giugno 2014)-, che prevedono lo sviluppo della digitalizzazione e della integrazione dei servizi offerti al cittadino.

Un ulteriore fattore di mutamento, che ha riguardato anche l'INAIL (Delibera CIV n.4 del 27 maggio 2015), attiene all'introduzione del Nuovo Piano dei Conti Armonizzato delle P.A.(legge n.196/2009 e DPR n.132 del 4 ottobre 2013) che renderà possibile la comparazione e, conseguentemente, l'efficacia e l'efficienza dei sistemi di gestione adottati dai differenti Enti pubblici.

All'interno di questo contesto anche la funzione Formazione ha effettuato e continua a realizzare cambiamenti relativamente al sistema di produzione e di erogazione della formazione, modificandone i modelli di riferimento, valorizzando la logica dell'empowerment e ridistribuendo le attività fra centro e territorio.

I nuovi approcci consentiranno di continuare a mettere a disposizione *"per tutte le componenti della 'comunità' Inail"* un'offerta formativa adeguata alle necessità, sviluppando un nuovo standard quali-quantitativo che corrisponda alla logica complessiva del sistema.

In questo contesto si inserisce il Piano pluriennale della Formazione, predisposto tenendo presente la Relazione Programmatica 2016-2018 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (di cui alla delibera n.5 del 27 maggio 2015), e che *"dovrà essere finalizzato ad azioni di supporto e motivazione per sostenere il processo di riorganizzazione conseguente all'assunzione dei nuovi compiti istituzionali"* e la "Relazione Programmatica 2017-2019" di cui alla delibera del CIV n.5 del 24 maggio 2016.

Inoltre il Piano è stato formulato sulla base degli indirizzi del top management e degli esiti della rilevazione dei bisogni formativi, nonché di altre documentazioni interne.

Considerata la fase di ristrutturazione organizzativa, il presente Piano sarà integrato con ogni altra necessaria iniziativa a sostegno dell'attuazione dello sviluppo organizzativo previsto dal nuovo modello.











2. LE LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO

Il presente Piano pluriennale della formazione 2016-2018 fa riferimento:

- alla citata Relazione Programmatica 2016-2018 del CIV e allo sviluppo del triennio 2017-2019;
- all'assetto organizzativo che si sta consolidando in coerenza con il nuovo Regolamento di Organizzazione, sopra richiamato,
- alle Linee di indirizzo per la Ricerca INAIL – delibera del CIV n.7 del 18 giugno 2015 - ,
- al piano delle attività di Ricerca 2016/2018 – Delibera del CIV n. 23 del 29 dicembre 2015 (Ricerca obbligatoria);
- al piano delle attività di Ricerca 2016/2018 – Delibera del CIV n.24 del 29 dicembre 2015 (Ricerca discrezionale);
- alle Linee di indirizzo per il reinserimento Lavorativo – delibera CIV n.8 del 18 giugno 2015;
- al Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018 – Linee di indirizzo, Sistema di gestione dei piani della Prevenzione, anno 2016 (nota DC Prevenzione del 5 agosto 2015);
- al Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017;
- al citato Piano strategico triennale Inail IT (Information Technology).

Il Piano è stato sviluppato tenendo presente le seguenti linee:

- mantenere un'offerta formativa articolata per rispondere alle esigenze delle figure professionali interessate a processi di cambiamento;
- attuare l'offerta formativa "obbligatoria" per rispondere a prescrizioni normative sia per figure professionali specialistiche, sia per tutto il personale individuato come destinatario di formazione in base al ruolo peculiare definito da norme specifiche (es. D.Lgs 81/2008 e smi, Legge 190/2012);
- inserire nell'offerta eventuali risposte formative destinate a sostenere le attività degli Organi;
- realizzare iniziative formative privilegiando l'apporto di esperti interni;
- ricorrere a contributi esterni per le iniziative di alta specializzazione o per acquisire competenze non presenti all'interno;
- utilizzare metodi, tecniche e canali di somministrazione idonei a perseguire gli obiettivi di apprendimento, contenendo le spese;
- assicurare, attraverso il coordinamento centrale, l'omogeneità e gli standard qualitativi delle azioni formative.

Nel corso del 2015 al fine di sviluppare l'accuratezza nella rilevazione dei bisogni formativi, è stato attivato un progetto volto a verificare/implementare:

- gli strumenti per la rilevazione delle esigenze;
- il processo attraverso il quale rilevare i bisogni.

Detti strumenti sono stati sperimentati per la predisposizione del presente Piano pluriennale.

Come consuetudine sia le strutture territoriali attraverso i propri responsabili della formazione, sia le strutture centrali sono state coinvolte nell'attività di raccolta dei bisogni di professionalizzazione da porre alla base degli interventi formativi da prevedere per il prossimo triennio.

Al fine di arricchire il momento di analisi, è stato ridisegnato il modello di condivisione delle risultanze della rilevazione dei bisogni; infatti ciascun responsabile della formazione ha condiviso, con i colleghi delle altre Direzioni Regionali, il proprio programma provvisorio e, suddivisi in sottogruppi per area tematica (Cambiamento organizzativo e sviluppo manageriale, Area Istituzionali e Area servizi generali) sono stati individuati i contenuti - di valenza generale - da ricondurre al piano nazionale.

Anche a livello centrale sono state effettuati incontri con i responsabili delle strutture, tenendo conto dell'assetto organizzativo in essere e prevedendo una integrazione della ricognizione delle esigenze in funzione dei cambiamenti di assetto per una rimodulazione del presente piano o per la formulazione del prossimo.

Infine sono state utilizzate come fonte di rilevazione dei bisogni sia le Relazioni sull'andamento produttivo e finanziario già pubblicate che le relazioni di fine corso predisposte dai responsabili di progetto.

Sono stati presi, inoltre, in considerazione i contributi emersi dall'incontro con la Commissione Bilaterale per la formazione tenutosi il 5 giugno 2015.

Infine, laddove coerente, nell'ambito delle iniziative formative verranno inseriti contenuti volti alla diffusione della cultura delle pari opportunità e di sostegno alle politiche di conciliazione.

3. II SISTEMA DELLA FORMAZIONE

Alla definizione dell'offerta formativa messa annualmente a disposizione del personale dipendente concorre sia la Formazione centrale, sia la Formazione territoriale. Infatti, attraverso il Piano pluriennale della Formazione viene formalizzata l'offerta formativa nazionale destinata a sostenere i mutamenti organizzativi, procedurali o normativi che impattano significativamente su tutte le strutture.

Inoltre, fa parte dell'offerta nazionale anche tutta la formazione di aggiornamento obbligatorio delle professioni, nonché quelle iniziative formative connesse a prescrizioni normative (formazione per la sicurezza, formazione per l'anticorruzione e trasparenza, privacy, etc).

La Formazione centrale, in collaborazione con la Sovrintendenza Sanitaria Centrale e con il Dipartimento MEILA, predispone e attua annualmente un programma di aggiornamento professionale del personale sanitario che accredita direttamente in quanto PROVIDER riconosciuto da AGENAS.

Quiri

H

JP

5

refey

u al
W

E h

E' demandata alle strutture territoriali la formazione connessa al sistema di produzione locale: infatti, la formazione regionale predispone un programma formativo annuale volto a rispondere ai bisogni di aggiornamento e di sviluppo professionale emerso dal sistema di produzione regionale.

L'offerta formativa territoriale sarà volta anche a completare l'acquisizione dei crediti formativi laddove le iniziative attuate dalla Formazione centrale non abbiano soddisfatto compiutamente l'acquisizione dei crediti previsti dagli Ordini per le differenti figure professionali; l'eventuale completamento avviene attraverso iniziative coerenti con le linee di indirizzo emesse annualmente dall'Avvocatura generale, da ciascuna Consulenza e dalla Sovrintendenza Sanitaria Centrale e rappresentate nel Piano Pluriennale della Formazione anche attraverso corsi a calendario acquisiti nel mercato locale al fine di contenere i costi di missione.

Nella produzione di pacchetti formativi, siano essi da gestire in aula o attraverso le differenti modalità a distanza (Lync, videoconferenza, e-learning), i formatori full time e part time sono coinvolti sia nella fase di progettazione, sia nella fase di gestione qualora fosse d'aula.

Il ricorso alla collaborazione dei formatori territoriali avviene soprattutto per la definizione dei pacchetti formativi in materia Istituzionale, ferma restando la condivisione con la Direzione Centrale che presidia la specifica materia. Prezioso è il contributo degli esperti di materia - inseriti nel catalogo degli esperti della formazione - che in questi anni hanno lavorato a fianco della Formazione per definire pacchetti formativi e/o produrre specifici contenuti.

Anche per il 2016 è previsto il coinvolgimento dei formatori e degli esperti territoriali per l'arricchimento dell'offerta formativa e della biblioteca dei pacchetti a disposizione del personale dipendente.

4. LE AREE DELL'OFFERTA FORMATIVA

L'offerta formativa messa a disposizione del personale dipendente (e aperta in alcuni casi all'utenza esterna) è rappresentata nelle tavole sinottiche che seguono ed è segmentata per le seguenti macro-aree:

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

Di seguito per ciascuna macro-area di intervento sono riportate le tavole sinottiche con l'indicazione delle iniziative formative già previste nel Piano 2015 e non avviate e di quelle nuove individuate attraverso la rilevazione dei bisogni formativi attuata per la formulazione di questo Piano.

4.1 Area Cambiamento organizzativo e sviluppo manageriale

L'offerta formativa di quest'area risponde alle esigenze di sostegno ai ruoli organizzativi ai vari livelli di struttura.

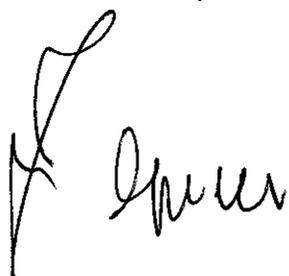
I cambiamenti normativi, regolamentari e organizzativi che hanno caratterizzato questi ultimi anni rendono necessario un riallineamento delle competenze delle figure manageriali; per il 2016 la Formazione centrale prevede di attuare delle iniziative a contenuto trasversale, che possano essere di sostegno del management a fronte dei cambiamenti intervenuti (bilancio armonizzato, nuovo piano dei conti, sistema dei controlli volti a garantire la correttezza dei procedimenti amministrativi e la qualità dei risultati, nuovo codice degli appalti, etc).

Altri eventi hanno fortemente inciso sulla mission dell'Istituto (da ultimo le nuove competenze nel campo del reinserimento) determinando la necessità di una rinnovata attenzione alla materia istituzionale; questa circostanza può costituire elemento di facilitazione anche per favorire l'omogeneo inserimento/integrazione dei dirigenti di recente ingresso in Istituto. La progettazione di dettaglio potrà suggerire particolare attenzione alla figura del Direttore Territoriale che - nel Piano Pluriennale 2015/2017 - era stata individuata quale ruolo prioritario da sostenere con apposita azione formativa.

In coerenza con le logiche che saranno utilizzate per la definizione degli interventi di sviluppo manageriale, sono previste azioni formative per le altre componenti del management, per le quali saranno attivate analisi preliminari specifiche per completare la rilevazione dei bisogni e dare avvio alle specifiche progettualità.

Pertanto, i driver che guideranno la formazione per il cambiamento organizzativo e lo sviluppo manageriale sono:

- aggiornamento e consolidamento della mission di Istituto;
- approfondimento della conoscenza degli strumenti gestionali;
- la riallocazione delle risorse a seguito della riorganizzazione, del turn over del personale e della digitalizzazione dei servizi.



AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPETENZE / STRUMENTI / METODI / CONVEGNE	PERIODO	FORMAZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E SVILUPPO MANAGERIALE								
4	Responsabili di I livello	sviluppare gli strumenti di sostegno al ruolo	la responsabilità, profili organizzativi e normativi e la relazione con il cliente esterno	900	funzionari	DDRR e DDCC	2017 / 2018	formazione interna/esterna
4	Responsabili di II livello	sviluppare gli strumenti di sostegno al ruolo	la responsabilità, profili organizzativi e normativi e la relazione con il cliente esterno	1400	funzionari	DDRR e DDCC	2017 / 2018	formazione interna/esterna
4	Front office: la relazione	sviluppare le competenze relazionali	comunicazione efficace, gestione dei conflitti		operatori del processo aziende e lavoratori	DD.RR.	2017 / 2018	formazione interna/esterna
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, DCOD	2015 / 2018	formazione interna/esterna
4	Il ruolo del funzionario con incarico di Vicario del dirigente	sviluppare competenze tecnico specialistiche		da definire	funzionari con incarico di Vicario del dirigente	DCRU, DCOD	2015 / 2018	formazione interna/esterna
4	Formazione per il Management	sviluppare conoscenze inerenti le innovazioni intervenute sia nell'ambito della materia istituzionale, sia nelle materie gestionali		da definire	Dirigenti	DD.CC. e DD.RR.	2016 / 2017	formazione interna/esterna

4.2 Aree Istituzionali e dei Servizi generali

L'offerta formativa di quest'area risponde alle esigenze di professionalizzazione dei differenti mestieri sia nella materia istituzionale che nelle materie trasversali di supporto al sistema produttivo.

Gli interventi incidono sostanzialmente sui mestieri che costituiscono la piattaforma professionale e avranno un contenuto tecnico-specialistico per consentire, laddove necessario:

- l'aggiornamento delle conoscenze/competenze a seguito di cambiamenti normativi, procedurali ecc.;
- l'aggiornamento dei portati professionali delle risorse interessate dalle innovazioni, introdotte dal mutato quadro normativo e organizzativo.

Pertanto i driver che guideranno l'azione formativa relativamente a questa area sono:

- rafforzare le competenze tecniche e specialistiche delle risorse impegnate nei processi produttivi;
- accompagnare le risorse coinvolte nei processi di cambiamento organizzativo.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a circular stamp with the number 8.]

E' prevista, inoltre, la gestione di interventi, avviati negli anni precedenti, per gli operatori dei processi istituzionali volti a diffondere le conoscenze attinenti l'assicurazione dei naviganti, regolamentata dal Codice della Navigazione e dal Codice dei Diportisti, per consolidare il processo di integrazione della gestione della assicurazione del personale dei marittimi e in concomitanza con il piano organizzativo d'integrazione delle attività della Navigazione nei processi operativi aziende e lavoratori.

Sono contemplate, altresì, delle iniziative volte al miglioramento della capacità di pianificazione e di definizione del budget, nonché corsi per diffondere le novità normative connesse al nuovo Codice dei contratti pubblici.

Saranno, inoltre, realizzate iniziative di aggiornamento professionale, rilevate necessarie, per il personale di vigilanza, appena saranno definite le procedure operative per il funzionamento dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L. Lami

JP

real

13

11/11/11

11/11/11

~~11/11/11~~

11/11/11

11/11/11

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLI DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMUNITA' / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
SICUREZZA SOCIALE PER LE AZIENDE								
1	Procedure concorsuali	aggiornare le conoscenze normative/procedure	procedure concorsuali e fallimenti, rilascio del DURC, le nuove procedure concorsuali		operatori del processo aziende	DD.RR.	2016/2017	formazione interna
1	Banche dati di altri Enti	migliorare la conoscenza relativamente ad alcune banche dati	conoscenza e utilizzo delle banche dati INPS e FISCO		operatori del processo aziende	DD.RR.	2016/2017	formazione interna
3	La gestione ISI	sviluppare le conoscenze normative per la gestione del processo di finanziamento	ISI, approfondimenti normativi e procedurali sia per gli aspetti a preventivo che a consuntivo. Criteri di attribuzione dei finanziamenti, documentazione a supporto della richiesta	20	responsabili del processo prevenzione	DC Prevenzione	2016/2017	formazione interna
3	La gestione FIPIT	sviluppare le conoscenze normative per la gestione del processo di finanziamento	FIPIT, approfondimenti normativi e procedurali sia per gli aspetti a preventivo che a consuntivo. Criteri di attribuzione dei finanziamenti, documentazione a supporto della richiesta	20	responsabili del processo prevenzione	DC Prevenzione	2016/2017	formazione interna
3	I flussi informativi e le procedure ESAW/IRIDE	sviluppare le conoscenze inerenti la nuova procedura		20	responsabili del processo prevenzione	DC Prevenzione	2016	formazione interna
3	Innovazioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro	sviluppare le conoscenze relativamente alla semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza in attuazione del jobs act		50/60	funzionari e dirigenti della DC Prevenzione e delle DD.RR.	DC Prevenzione	2016	Formazione int /est
3	Le novità nell'ambito del controllo del pericolo di incidenti rilevanti (Seveso 3)	accrescere le conoscenze normative procedurali in materia di controllo del pericolo di incidenti rilevanti connessi determinate sostanze pericolose		120	tecnologi	DIT, DR UOT	2015/2016	formazione interna

[Handwritten signature]

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SEGGIO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPETENZE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
TUTELE PER I LAVORATORI								
1	Casi esteri	migliorare le conoscenze necessarie per la gestione di casi esteri	infortunio, malattie professionali, rendite di casi esteri		operatori del processo lavoratori	DD.RR.	2016	formazione interna
1	Nuovo regolamento protesico*	sviluppare le conoscenze	chiarimenti sull'attuale titolo II e IV, il nuovo regolamento protesico		operatori del processo lavoratori	DD.RR.		formazione interna
2	Il reinserimento sociale e lavorativo: l'impegno dell'Inail nella rete territoriale*	Aggiornare le conoscenze sul Nuovo Regolamento per il sostegno al reinserimento lavorativo		da definire	assistenti sociali, dirigenti medici e dirigenti Attività Istituzionali	DC Prestazioni socio sanitarie/SSC	2016/2017	formazione interna
1	Aggiornamento professionale per gli assistenti sociali		sostegno al ruolo e alle competenze tecniche	130	assistenti sociali	DC Prestazioni socio sanitarie	2017	formazione interna/CNOAS
NOTE	* la realizzazione degli interventi è subordinata alla pubblicazione del Nuovo Regolamento Protesico							

[Handwritten signature]

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPONENTE STRUTTURALE GENERALE	ANNO	BENEFICIARI
				NO	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
SERVIZI GENERALI DELL'ISTITUTO								
4	Acquisizione beni e servizi	fare acquisire le competenze necessarie per lo svolgimento della specifica attività	la normativa di riferimento, il regolamento amministrativo contabile ecc.	40	risorse neo inserite nella D.C. Acquisti e nelle DD.RR.	D.C.Acquisti e DD.RR.*	2016/2017	formazione interna/esterna
4	Procedure per gli acquisti e contabilità	sviluppare le conoscenze normative e tecniche	utilizzo del MEPA, Consip, procedura SIMEA	50/100	operatori per l'acquisizione di beni e servizi nonché operatori contabili e personale ex Ipsema impegnato nella specifica attività nelle DD.RR.	DD.RR.	2016	formazione interna/esterna
4	Il controllo contabile: responsabilità ex art. 12 e 13 dell'Ordinamento Amministrativo Contabile in attuazione dell'art. 43 del Regolamento di Amministrazione	approfondire i differenti aspetti del sistema di controllo	il sistema di controllo e le connesse responsabilità		operatori impegnati nell'iter amministrativo contabile	DD.RR. - DD.CC.	2016/2017	formazione interna
4	Nuovo codice dei contratti pubblici*	aggiornare le conoscenze relativamente alle novità normative	novità normative riguardanti il codice per l'acquisizione di beni e servizi /appalti	25/30	personale già impegnato nella specifica attività	D.C.Acquisti, DD.RR.	2016/2017	formazione interna/esterna
4	Gestione immobili	sviluppare le conoscenze/competenze atte a valorizzare gli immobili attraverso una efficace gestione	aspetti normativi e gestionali e nuovo regolamento di condominio	20	personale territoriale impegnato nella specifica attività	DD.RR.	2016/2017	formazione interna/esterna
4	Sistema di pianificazione	approfondire le conoscenze del sistema di pianificazione anche alla luce del nuovo piano dei conti	il nuovo piano dei conti, le differenti componenti del sistema di pianificazione, la procedura a supporto	40	operatori centrali e territoriali e in seconda battuta i dirigenti	DD.RR./D.C.P.B.C.	2016/2017	formazione interna
4	Le novità in materia fiscale e tributaria	acquisire le conoscenze sulle innovazioni normative in materia		da definire	personale interessato delle DD.RR.	DDRR, DC PBC	2015/2016	formazione esterna
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., DCPC	2016	formazione esterna
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., DCPC	2016	formazione esterna
4	Corsi di lingua Inglese	sviluppare le conoscenze della lingua, a diversi livelli		100	il personale interessato delle DDRR e delle Strutture centrali	Strutture Centrali e territoriali	2016/2017	formazione esterna
4	Da esperto a docente (3)	diffondere le conoscenze e i comportamenti necessari per una proficua collaborazione per la gestione degli interventi formativi		100	personale del settore Ricerca	DC Ricerca, DIT, DIMeia	2016	formazione interna
4	Il nuovo sistema di gestione delle missioni	diffondere le conoscenze necessarie relativamente al nuovo sistema di richiesta e di gestione delle missioni			Addetti allo strumentale e tutto il personale	DCRU	2016/2017	formazione interna

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMMITTENTE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
SERVIZI GENERALI DELL'ISTITUTO								
4	Accessibilità WEB	diffondere le conoscenze tecniche utili per la definizione di pacchetti formativi in FAD		10	formatori centrali	DCRU	2016	formazione esterna
4	Codice Disciplinare	diffondere le novità normative inerente la specifica materia		165	Dirigente responsabili del processo personale	DCRU	2016	formazione interna

4.3 Digitalizzazione

L'offerta formativa di quest'Area risponde alle esigenze di sostegno professionale per quanto concerne lo sviluppo tecnologico e la digitalizzazione delle attività lavorative.

Il progetto avviato lo scorso anno, in collaborazione con la DCOD, "Sviluppo delle competenze digitali" si svolge lungo due linee di azione. La prima è volta ad individuare e accrescere le competenze digitali di base che consentono al personale dipendente di agire il proprio ruolo e la propria attività, utilizzando le tecnologie a disposizione per l'erogazione dei servizi; la seconda è rivolta al personale che dovrà interfacciarsi con la Direzione Centrale Organizzazione Digitale per la definizione di procedure degli specifici settori di attività.

Nel corso del 2016 si svolgeranno le iniziative formative che consentiranno di accrescere le conoscenze digitali del personale dipendente e del nucleo ristretto che dovrà collaborare con la DCOD.

Lo sviluppo della cultura digitale se per un verso, come abbiamo detto, dovrà riguardare l'acquisizione delle logiche digitali da parte degli interlocutori "amministrativi" non potrà venir meno un'azione formativa destinata ai "digitali" volta a migliorare l'orientamento al cliente attraverso il potenziamento della capacità di ascolto e di definizione del bisogno dell'utente. Sarà approfondito il percorso di conoscenza sulle potenzialità della piattaforma di formazione elearning attualmente in uso all'Istituto (MOODLE) per il personale portatore di competenze tecniche che collabora alla definizione dei contenuti degli interventi.

La Formazione, inoltre, collaborerà con la Direzione Centrale Organizzazione Digitale per contribuire a realizzare il progetto di change management che prevede la riconversione professionale di tutte le figure del ruolo informatico, unitamente a quelle amministrative. Le differenti azioni sopra sintetizzate sono volte a sostenere il cambiamento di approccio sia da parte dei gestori che degli utilizzatori della tecnologia.

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONE	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPETENZE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PROVAZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
DIGITALIZZAZIONE								
4	Servizi on-line: l'utenza interna	aggiornamento costante sulle procedure digitali per l'erogazione dei servizi on line	servizi on-line per l'utenza esterna, caratteristiche tecniche e tecnologiche		operatori di aziende e lavoratori	DD.RR./Commissione Bilaterale per la Formazione	2016	formazione interna
4	Le competenze digitali di base dei dipendenti pubblici	sviluppare la cultura e le conoscenze digitali fondamentali linee agid		da definire	tutto il personale	DCRU /DCOD	2015/2016	formazione interna
4	Come programmare e gestire le strategie digitali	sviluppare le competenze di alcune risorse delle DDCC che opereranno per la definizione delle procedure		20	personale delle DD.CC	DCOD	2015/2017	formazione interna/esterna
4	MOODLE per esperti di materia	Diffondere le conoscenze relative all'uso e le potenzialità della nuova piattaforma		500	esperti di materia delle differenti strutture	DCRU	2015/2016	formazione interna
1	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	comunicatori centrali e territoriali e dirigenti, responsabili del processo prevenzione	CSA, DD.RR., DCPC e DC Prevenzione, Ufficio audit	2015/2016	formazione interna
4	Change management del personale della DCOD	Diffondere e consolidare le conoscenze relativamente alla innovazione tecnologica e organizzativa		150	personale informatico e amministrativo della DCOD	DCOD	2015/2017	formazione interna/esterna

4.4 Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria comprende tutta la formazione (generale e specialistica) che l'Amministrazione deve garantire al personale, nelle sue diverse segmentazioni, in forza di provvedimenti normativi o regolamentari, anche in logiche di apprendimento continuo.

Attualmente si possono distinguere tre filoni principali in funzione delle platee di destinatari, ferma restando la possibile intersezione dei diversi insiemi:

- professionalità non sanitarie iscritte agli ordini e collegi professionali (EPNE e Ricerca);
- medici e personale di collaborazione sanitaria;
- tutto il personale (o fette consistenti di esso) articolato in differenti figure professionali individuate ai sensi di normativa specifica (es. anticorruzione, D. Lgs 81/2008, ecc.)

- **L'offerta formativa per le professionalità non sanitarie (EPNE e Ricerca) iscritte a Ordini e Collegi**

L'aggiornamento professionale di questa sezione riguarda esclusivamente la materia specialistica ed è volto ad aggiornare e sviluppare il portato

professionale nella sua componente tecnica specifica; i fabbisogni sono definiti dalle rispettive strutture professionali, dipartimenti e Unità operative territoriali sulla base dei piani di attività.

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

L'accREDITamento delle iniziative formative facenti parte del programma annuale di aggiornamento consente di soddisfare contemporaneamente sia l'aggiornamento obbligatorio ai sensi dell'art. 87 del CCNL 2002/2005 parte II, separata sezione per i professionisti degli Enti pubblici non economici, sia la formazione continua richiesta dagli Ordini Professionali per mantenere l'iscrizione all'Albo del professionista.

Le risorse dell'Istituto (EPNE e Ricerca) per il proprio aggiornamento dovranno fare riferimento ai programmi annuali predisposti dalla Formazione in collaborazione con le rispettive strutture professionali (Consulenze, Dipartimenti, UOT).

Nel caso in cui il professionista, ricercatore o tecnologo sia impossibilitato, per cause di forza maggiore, a partecipare alle iniziative citate, potrà fare ricorso a eventi formativi a catalogo - coerenti con i contenuti dei programmi formativi nazionali - e l'iniziativa deve svolgersi in un luogo quanto più prossimo alla struttura dell'Inail presso la quale la risorsa è in forza al fine di contenere le spese di missione.

Inoltre, per queste risorse - qualora le iniziative a carattere collettivo non soddisfacessero le esigenze di aggiornamento professionale - si potrà ricorrere ad iniziative di sviluppo professionale differenziate, destinate cioè a soddisfare esigenze di piccolissimi gruppi, se non addirittura individuali, finanziate entro i limiti del budget attribuito a ciascuna struttura (Consulenza, Dipartimento, Direzione Regionale)

[Handwritten signatures and initials]

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPETENZE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE CERTIFICATA PER LE PROFESSIONI								
5	Seminario annuale per i legali	aggiornamento professionale	problematiche giuridiche e processuali su materie di interesse per l'Istituto	213	avvocati centrali e territoriali	Avvocatura generale	2016	formazione interna/esterna
5	Processo civile ed amministrativo telematico (videoconferenza)	aggiornamento professionale	innovazioni normative e tecnologiche	213	avvocati centrali e territoriali	Avvocatura generale	2016	formazione interna
5	Il contenzioso (videoconferenza)	aggiornamento professionale	strumenti di deflazione del contenzioso	213	avvocati centrali e territoriali	Avvocatura generale	2016	formazione interna
5	Direttive comunitarie e contratti pubblici (videoconferenza)	aggiornamento professionale	recepimento delle direttive comunitarie in materia di contratti pubblici	213	avvocati centrali e territoriali	Avvocatura generale	2016	formazione interna
5	Jobs act (videoconferenza)	aggiornamento professionale	jobs act e riflessi applicativi sull'Istituto	213	avvocati centrali e territoriali	Avvocatura generale	2016	formazione interna
5	Riforma della P.A. (videoconferenza)	aggiornamento professionale	decreto "Madia" - riforma P.A. - riflessi sull'assetto organizzativo dell'Istituto	213	avvocati centrali e territoriali	Avvocatura generale	2016	formazione interna

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPETENZE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
				N°	FIGURE PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE CERTIFICATA PER LE PROFESSIONI								
1	Modelli di previsione	aggiornamento professionale	modelli statistici di previsione	32	attuari	Consulenza Statistica attuariale	2016	formazione esterna
5	Solvency II	aggiornamento professionale	approfondimenti sulla solvency II	32	attuari	Consulenza Statistica attuariale	2016	formazione esterna
5	SPSS	aggiornamento professionale	spss avanzato	32	attuari	Consulenza Statistica attuariale	2016	formazione esterna
5	Il bilancio	aggiornamento professionale	il bilancio	32	attuari	Consulenza Statistica attuariale	2016	formazione interna
1	Le banche dati	aggiornamento professionale	banca dati statistica, banca dati delle professioni, banca dati disabili, open data	32	attuari	Consulenza Statistica attuariale	2016	formazione interna
5	Congresso nazionale degli attuari (evento triennale)	aggiornamento professionale		32	attuari	Consulenza Statistica attuariale	2016	organizzato dall'Ordine professionale

AGGIORNAMENTO ESISTENTE PROFESSIONISTI								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI N°	FIGURE PROFESSIONALI	COMPETENZE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
AREE TEMATICHE								
FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE CERTIFICATA PER LE PROFESSIONI								
5	Appalti pubblici (convegno annuale)	aggiornamento professionale	la normativa di riferimento e le nuove direttive europee	140	ingegneri, architetti e tecnici centrali e territoriali	Consulenza tecnica per l'edilizia	2016	formazione esterna
5	Efficienza energetica*	aggiornamento specifico	le tecniche specialistiche per la diagnosi, certificazione e riqualificazione energetica degli edifici	20	ingegneri, architetti e tecnici centrali	Consulenza tecnica per l'edilizia	2016	formazione interna/esterna
5	Impianti elettrici	aggiornamento specifico	recenti disposizioni normative per la progettazione di impianti elettrici	10	tecnici e professionisti centrali	Consulenza tecnica per l'edilizia	2016	formazione esterna
5	Impianti meccanici*	aggiornamento specifico	le nuove tecniche per la progettazione degli impianti termomeccanici	12	tecnici e professionisti centrali	Consulenza tecnica per l'edilizia	2016	formazione esterna
5	Strutture portanti*	aggiornamento specifico	nuove norme sulle costruzioni NTC 2015	10	tecnici e professionisti centrali	Consulenza tecnica per l'edilizia	2016	formazione esterna
5	Acustica nell'edilizia*	aggiornamento specifico	requisiti acustici passivi degli edifici	14	tecnici e professionisti centrali	Consulenza tecnica per l'edilizia	2016	formazione esterna

* = su richiesta potranno partecipare risorse delle CTR

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONE	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		CONTENUTI / ATTIVITÀ	TEMPI	FARMACIA
				N°	PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE CERTIFICATA PER LE PROFESSIONI								
5	Norme e regolamenti	aggiornamento professionale	le novità normative e regolamentari inerenti lo specifico settore di attività	4	informatici	Consulenza innovazione tecnologica	2016	formazione esterna
5	Le nuove tecnologie in ambito ICT	aggiornamento professionale	le novità tecnologiche e digitali	5	informatici	Consulenza innovazione tecnologica	2016	formazione esterna
5	Metodologie e best practice	aggiornamento professionale	le novità metodologiche e discipline di mercato in ambito ICT, dalla gestione della domanda allo sviluppo di progetti di innovazione	4	informatici	Consulenza innovazione tecnologica	2016	formazione esterna
5	Software e servizi applicativi	aggiornamento professionale	le nuove soluzioni software e servizi, linguaggi di sviluppo, nuovi paradigmi di servizio	5	informatici	Consulenza innovazione tecnologica	2016	formazione esterna
5	Sicurezza e privacy	aggiornamento professionale	le soluzioni di sicurezza ICTA, privacy, protezione dei dati, continuità dei servizi	4	informatici	Consulenza innovazione tecnologica	2016	formazione esterna

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	OGGETTO	DESTINATARI		COMPTENTE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
				NO	FIGURE PROFESSIONALI			

AREE TEMATICHE
FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE CERTIFICATA PER LE PROFESSIONI

1	Seminario biennale	aggiornamento professionale	esperienze e prospettive	200	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
1	Tariffa dei premi	aggiornamento professionale	le novità e il quadro normativo di riferimento	180	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna
1	MP da sovraccarico biomeccanico**	aggiornamento professionale	linee di indirizzo per la valutazione delle MP da sovraccarico biomeccanico	100	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
1	MP da radiazioni non ionizzanti**	aggiornamento professionale	linee di indirizzo per la valutazione delle MP da radiazioni non ionizzanti	50	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna
1	Denuncia di esercizio on-line**	aggiornamento professionale	il nuovo modello della denuncia di esercizio, aspetti normativi e tecnici	180	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna
3	SGLS e la nuova ISO 45001**	aggiornamento professionale	norma internazionale su SGSL le nuove norme ISO 45001	180	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna
1	MP nel settore marittimo**	aggiornamento professionale	rischi per la SSL nel settore marittimo	40	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
1	Rischio chimico**	aggiornamento professionale	rischio chimico e la nuova norma UNI EN 689	50	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
3	Prevenzione incendi	aggiornamento professionale	nuovo testo unico di prevenzione incendi	100	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
1	MP rischio meccanico**	aggiornamento professionale	rischio meccanico: soluzioni preventionali basate sulla gestione delle attrezzature aziendali	70	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
1	Rischio biologico**	aggiornamento professionale	conoscenza della casistica occupazionale corrente e rischi biologici emergenti	50	professionisti centrali e territoriali	CONTARP	2016	formazione interna/esterna
5	Direttive di prodotto PED e T PED	accrescere le conoscenze normative e procedurali in materia di Controlli Non Distruttivi per attrezzature a pressione		109	tecnologi	DIT UOT e Organismo Notificato INAIL 0100	2016	formazione interna

* = su richiesta potranno partecipare risorse delle CTR
 NOTE ** - sarà effettuata la videoconferenza per le risorse regionali
 la realizzazione degli interventi è subordinata alla pubblicazione delle nuove norme di riferimento

[Handwritten signatures and initials]

La formazione per il personale sanitario e il Provider ECM

Il piano formativo del Provider INAIL ECM per il 2016 (approvato con determina del Presidente n. 423/2015) è volto, come i due precedenti piani annuali, a garantire alle figure sanitarie dell'Istituto, chiamate a svolgere un ruolo di crescente complessità, a fronte del progressivo ampliamento della mission aziendale, l'aggiornamento professionale e l'acquisizione di un congruo numero di crediti formativi obbligatori annualmente previsti.

Nell'attuale quadro di riferimento - caratterizzato da un'articolazione professionale delle risorse complessa, diversificata e ad elevato contenuto specialistico - la pianificazione delle attività formative gestite dal Provider INAIL ECM è essenzialmente improntata a diversificare gli obiettivi formativi sia in funzione del rapporto costi-benefici, per esigenze di contenimento della spesa, sia sotto il profilo dell'adeguatezza contenutistica e metodologica rispetto a finalità, obiettivi e professionalità sanitarie coinvolte.

Pertanto, tenuto conto dei principi di cui all'Accordo Stato-Regioni 19.4.2012, degli elementi di contesto, dei documenti istituzionali e della rilevazione delle esigenze formative - effettuata, con il coinvolgimento delle strutture interessate, secondo i criteri e le modalità previste dalla normativa in materia di ECM - il Piano in questione prevede un'offerta formativa nazionale, con valenza innovativa/strategica, e un'offerta formativa regionale, quest'ultima rivolta a soddisfare esigenze connesse alla struttura di appartenenza o ad alcuni specifici aspetti professionali, legati a peculiarità del territorio.

Dal punto di vista contenutistico, gli eventi formativi messi a disposizione dal Provider INAIL ECM per il 2016 sono strettamente connessi agli obiettivi da perseguire nell'anno e attengono alle seguenti macro-aree tematiche: Sviluppo istituzionale; Consolidamento di conoscenze istituzionali; Innovazioni normative, tecnologiche e scientifiche; Attuazione di Piani di Attività delle Strutture Centrali INAIL.

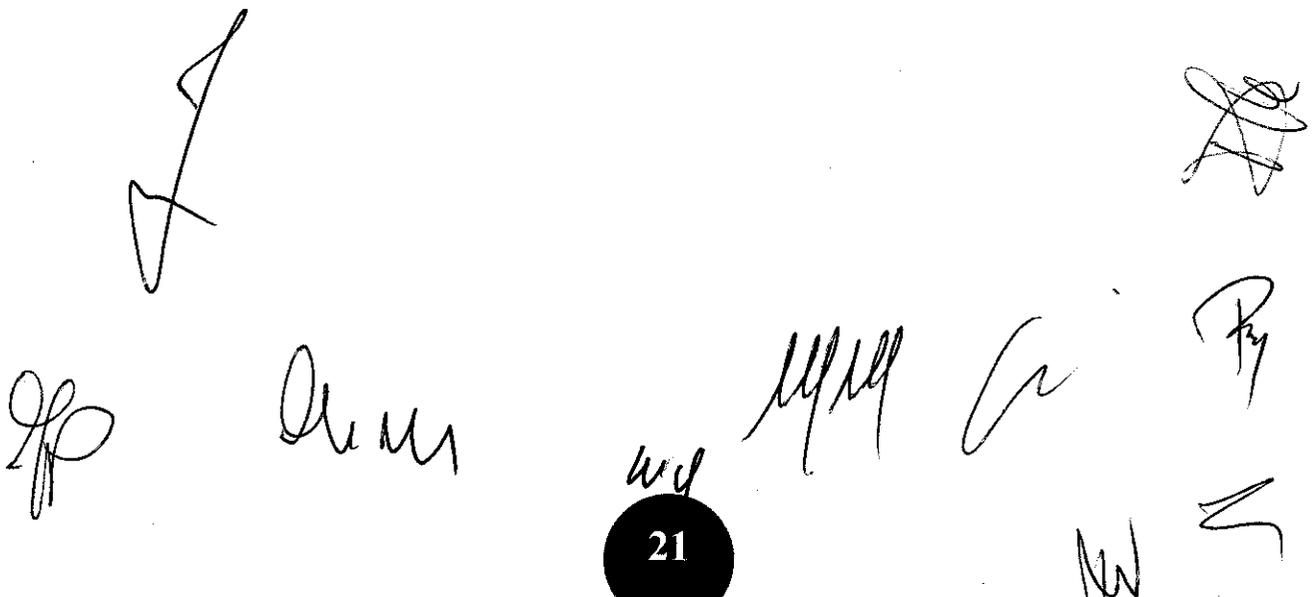
Nell'intento di perseguire le finalità e gli obiettivi didattici previsti dal Piano, nella fase di progettazione - propedeutica all'accreditamento - viene definito, secondo criteri di efficacia ed economicità, l'approccio metodologico più appropriato al singolo evento (RES, FAD, FSC).

Nell'offerta formativa prevista dal Piano Provider INAIL ECM per il 2016 sono inseriti progetti formativi di valenza strategica - alcuni dei quali destinati a svilupparsi nell'arco del successivo biennio - a sostegno dei processi diagnostici, terapeutici e riabilitativi mirati alla ricostituzione dell'integrità psico-fisica dell'assistito, in linea con i principi affermati dal CIV nelle "Linee di Indirizzo per il Reinserimento Lavorativo" (delibera n.8/2015).

Particolare attenzione è rivolta alla qualità delle prestazioni erogate, finalizzate alla "Tutela della Salute". Tra gli altri, il Piano in questione prevede un evento formativo volto a sostenere l'appropriatezza del percorso diagnostico e

terapeutico, destinato a sfociare in un "progetto riabilitativo individualizzato". A tale riguardo assumono particolare rilevanza le équipes multidisciplinari, dove il personale INAIL è chiamato a fare rete, affiancato dagli attori della sanità territoriale, al fine di promuovere e coordinare la presa in carico integrata del lavoratore infortunato/tecnopatico.

L'offerta formativa del Piano Provider INAIL ECM comprende, inoltre, iniziative inerenti gli ambiti della Prevenzione e della Ricerca. In conformità agli obiettivi delineati dagli Organi sono previsti interventi formativi incentrati sullo studio dei fattori di rischio più diffusi - al fine di ridurre l'incidenza rispetto a infortuni e malattie professionali - mirati ad accrescere le competenze delle figure professionali, sanitarie e non, coinvolte nella corretta identificazione e gestione dei percorsi di prevenzione, ricerca, cura, riabilitazione e assistenza protesica, di reinserimento sociale e lavorativo degli assistiti.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that looks like 'JPO'. To its right are several smaller, more cursive signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'M. M.'. On the right side, there are two more signatures, one of which is quite large and complex. At the bottom center, there is a small black circle containing the number '21'.

EVENTI FORMATIVI ECH								
MISSIONI	EFFETTO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FSEUS	DELL'INTERVENTO		TEMPI	DESTINATARI	
				NUMERO	PROFESSIONALI			
2	LA SANITA' 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 socio sanitarie	2016	formazione interna
2	PROGETTUALITA' 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 socio sanitarie e DC Assistenza protesica e riabilitazione	2015/2016	formazione interna
2	LA MANO E IL POLSO: ASPETTI CLINICI, CHIRURGICI, RIABILITATIVI E PROTETICI *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Fisioterapista, Infermiere	S.S.C.	2016	
2	MANAGEMENT E GESTIONE DELLE LESIONI CUTANEE NEGLI AMBULATORI PRIME CURE INAIL: LINEE GUIDA PRINCIPALI ATTIVITA' AMBULATORIALI A GESTIONE INFERMIERISTICA	Aggiornare le specifiche conoscenze			Infermiere	S.S.C.	2016	
2	L'APPROPRIATEZZA DELLE PRESTAZIONI SANITARIE INAIL QUALE ELEMENTO DI TUTELA DEL LAVORATORE INFORTUNATO E TECNOPATICO-I FASE	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico	S.S.C.	2016	
2	L'APPROPRIATEZZA DELLE PRESTAZIONI SANITARIE INAIL QUALE ELEMENTO DI TUTELA DEL LAVORATORE INFORTUNATO E TECNOPATICO-II FASE *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico	S.S.C.	2016	
2	BACK-SCHOOL-NECK SCHOOL PREVENZIONE DELLE RACHIALGIE NEGLI OPERATORI SANITARI	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Infermiere	S.S.C.	2016	
2	MANAGEMENT E GESTIONE DELLE LESIONI CUTANEE NEGLI AMBULATORI PRIME CURE INAIL	Aggiornare le specifiche conoscenze			Infermiere	S.S.C.	2016	
2	LA MANO TRAUMATIZZATA: TECNICHE ED ESPERIENZE DI TRATTAMENTO RIABILITATIVO	Aggiornare le specifiche conoscenze			Fisioterapista, Tec.Ortop., Medico	S.S.C.	2016	








FONDI FORMAZIONE FCM							
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI ESIGENZE PROFESSIONALI	STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
2	IL DIRIGENTE MEDICO E LA GESTIONE DELLE ATTIVITA' SANITARIE	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico	S.S.C.	2016	
2	LA SANITA' INAIL AL CENTRO DELLA RETE: ATTUALE COLLOCAZIONE E AMBITI DI SVILUPPO SOCIO-SANITARI	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Infermiere, Fisioterapista, Dirigenti Attività Ist., Ass. Soc. Coord. Adv.	S.S.C./DC PRESAR	2016	
2	DISPOSITIVI A TECNOLOGIA AVANZATA PER IL REINSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Tec.Ortop., Fisioterapista, Ass. Soc.	S.S.C./DC PRESAR	2016	
2	INAIL E ICF: I REFERENTI REGIONALI PER IL MODELLO BIOPsicOSOCIALE	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Infermiere, Ass. Soc.	S.S.C./DC PRESAR	2016	
2	PREVENZIONE, CERTIFICAZIONE E RAPPORTO PROFESSIONALE CON L'INAIL: IL RUOLO DEL MEDICO DI MEDICINA	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico	S.S.C./DC PREV	2016	
2	LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	FISIOLOGIA DEL LAVORO E DEGLI AMBIENTI TERMICI: APPROFONDIMENTI, ESPERIENZE E RICERCA *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Tec Prev	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	GUIDA ALL'APPLICAZIONE DELLA NORMA ISO/TR 12296: MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI PAZIENTI NEL SETTORE SANITARIO *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Tec Prev	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	L'EMG DI SUPERFICIE IN MEDICINA DEL LAVORO ED ERGONOMIA *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Tec Prev	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	ANALISI DELL'AMIANTO IN CAMPIONI MASSIVI E AERODISPERSI A LAMEZIA TERME *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Biologo, Chimico, TSLB	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	LAVORO E STILI DI VITA: PROGRAMMI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE SU FUMO E TABACCO E ALIMENTAZIONE *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Tec Prev, Dietista, Psicologo, Ass. sanitario	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	IL MONITORAGGIO E L'APPROFONDIMENTO DEI FATTORI DI RISCHIO INFORTUNISTICO: VALUTAZIONE E GESTIONE EFFICACE *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Tec Prev	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	ANALISI DELL'AMIANTO: MICROSCOPIA OTTICA IN CONTRASTO DI FASE E DISPERSIONE CROMATICA; MICROSCOPIA ELETTRONICA A SCANSIONE *	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Biologo, Chimico, TSLB	RICERCA-DIMEILA	2016	

EVENTI FORMATIVI ECM								
MISSIONI	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		COMPETENZE STRUTTURALI - GDM/CD/CE	ANNO	PROIEZIONE
				N°	PROFESSIONISTI			
2	ANALISI DELL'AMIANTO: DIFFRATTOMETRIA A RAGGI X E SPETTROSCOPIA IN TRASFORMATATA DI FOURIER *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Chimico, Biologo, TSLB	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	CORSO DI FORMAZIONE PER GLI OPERATORI DEL SISTEMA INFORMATIVO SULLE MALATTIE PROFESSIONALI "I CASI DI TUMORE PROFESSIONALE E IL SISTEMA MAL.PROF." *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Tec Prev, Assistente San.	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	CORSO DI FORMAZIONE PER GLI OPERATORI ADDETTI ALLA GESTIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO SULLE MALATTIE PROFESSIONALI (MAL.PROF) *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Tec Prev, Assistentente San.	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	SICUREZZA IN RISONANZA MAGNETICA: VALUTAZIONE DEL RISCHIO, CONTROLLI E PROCEDURE *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Fisico, Tec. Prev., TSRM	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	DESCRIZIONE EFFICACE E COMPLETA DEGLI EVENTI INFORTUNISTICI NELLA RICOSTRUZIONE DI DINAMICHE E CAUSE CON INFOR.MO *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Tec. Prev., Medico	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	IL MODELLO INFOR.MO PER L'ANALISI DELLE CAUSE E LA RICOSTRUZIONE DELLE DINAMICHE DI INFORTUNIO SUL LAVORO. ATTIVITA' DI VIGILANZA E ASSISTENZA *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Tec. Prev., Medico	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	L'ANALISI DEL RISCHIO DA ESPOSIZIONE A NANOMATERIALI INGEGNERIZZATI IN AMBIENTE DI LAVORO *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Tec Prev, Medico, Biologo, Chimico	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI PERCORSI DI TRASFERIMENTO FORMATIVI/INFORMATIVI SUI FATTORI DI RISCHIO INFORTUNISTICO *	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Tec Prev	RICERCA-DIMEILA	2016	
2	LA VALUTAZIONE DELL'OUTCOME NELLA PROPOSTA DI ASSISTIVE TECHNOLOGY	Aggiornare le specifiche conoscenze			Medico, Fisioterapista, Tec.Ortop., Infermiere, Ass. Soc. (uditori).	BUDRIO	2016	
2	BACK E NECK SCHOOL NELLA PREVENZIONE DELLE RACHIALGIE NEGLI OPERATORI SANITARI DEL CENTRO PROTESI	Aggiornare le specifiche conoscenze			Infermiere, Tec.Ortop., Medico, OSS, Impiegati Amm.vi	BUDRIO	2016	

FORMAZIONE CENTRALE							
MISSIONE	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI	COMMITTENTE / STRUTTURE COINVOLTE	TEMPI	PRODUZIONE
2	PRINCIPI DI ASSISTENZA ALL'UTENTE BARIATRICO	Aggiornare le specifiche conoscenze		Infermiere, Fisioterapista, Tec.Ortop., Medico, OSS	BUDRIO	2016	
2	REFRESH BLS/D	Aggiornare le specifiche conoscenze		Medico, Infermiere, Fisioterapista, Tec.Ortop., OSS	BUDRIO	2016	
2	VALUTAZIONE CLINICA E ADDESTRAMENTO PROTESICO DELL'AMPUTATO DI ARTO INFERIORE	Aggiornare le specifiche conoscenze		Fisioterapista, Tec.Ortop., Medico	BUDRIO	2016	
NOTE	* = aperto all'esterno						

- L'altra formazione obbligatoria per il personale ai sensi di normativa specifica

Anche per il 2016 la Formazione centrale sarà impegnata a sostenere l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione (PTPC 2015-2017). La formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza costituisce una specifica misura per prevenire condotte illecite ovvero condotte non in linea con i principi di sana e corretta gestione.

Le iniziative previste sono destinate a sviluppare competenze specifiche per lo svolgimento delle attività per alcune figure professionali (auditor, dirigenti, professionisti e capi dipartimento), nonché iniziative destinate a tutto il personale, finalizzate alla diffusione della cultura della corretta ed etica gestione dei fatti aziendali.

Saranno inoltre realizzate iniziative formative volte ad aggiornare le differenti figure previste dal D.Lgs 81/2008.

[Handwritten signature]

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE								
MISSIONE	TITOLO DELL'INTERVENTO	SCOPO DELL'INTERVENTO	FOCUS	DESTINATARI		PILASTRO ATTIVITÀ OPERATIVE	PERIODO	MODALITÀ
				N°	PROF. PROFESSIONALI			
AREE TEMATICHE								
FORMAZIONE OBBLIGATORIA E FORMAZIONE CERTIFICATA PER LE PROFESSIONI								
4	Sicurezza e privacy quali strumenti per la trasparenza	Sensibilizzare il personale sul tema della sicurezza dei dati e sulla normativa vigente in materia di Privacy (D.Lgs. 33/2013)			tutto il personale	Piano Anticorruzione	2016/2017	formazione interna/esterna
4	Tecniche per la prevenzione della corruzione e di fraud prevention management	Sviluppare la padronanza delle metodologie di audit operativo funzionali al miglioramento dei processi lavorativi e all'emersione di fenomeni corruttivi		40	auditor centrali e regionali ed esperti di procedura	Piano Anticorruzione	2016/2017	formazione interna/esterna
4	Il monitoraggio informatico degli scostamenti	Accrescere la competenza manageriale di monitorare i risultati delle strutture di cui si è responsabili, attraverso l'utilizzo delle specifiche funzionalità per i controlli direzionali del sistema ARCO.			dirigenti, professionisti coordinatori ed esperti di procedura	Piano Anticorruzione	2016/2017	formazione interna
3	Formazione operativa collegata alle funzioni delegate (D.Lgs. 81/2008)	formazione operativa per le funzioni delegate		50	titolari di posizioni di tipo B	D.C.Prevenzione	2016/2017	formazione interna/esterna

5. FORMAZIONE REGIONALE: le logiche

L'offerta formativa messa a disposizione dalla formazione territoriale integra le necessità di sostegno professionale delle risorse attraverso interventi volti a soddisfare le esigenze connesse al sistema produttivo locale e/o individuale.

Le iniziative locali sono in continuità con le azioni nazionali e saranno volte all'aggiornamento delle conoscenze/competenze a seguito di cambiamenti normativi, procedurali ed integreranno i portati professionali delle risorse interessate dalle innovazioni, introdotte dal mutato quadro normativo e organizzativo e procedurale che sta interessando l'Istituto.

In armonia con le linee di indirizzo nazionali, i programmi regionali si svilupperanno lungo le linee di sostegno:

- per la manutenzione e sviluppo delle competenze delle differenti figure professionali prioritariamente interessate a cambiamenti, con particolare riguardo alle competenze tecniche;
- per l'attuazione dello sviluppo organizzativo in atto.

Alle Direzioni Regionali è demandato l'onere di completamento dell'attuazione della formazione obbligatoria, anche nella logica di acquisizione dei crediti formativi, sia del personale sanitario, sia dei professionisti territoriali.

Differenti tematiche della materia istituzionale, in particolare dell'ambito lavoratori e riabilitativo, saranno oggetto di approfondimento in iniziative previste dai programmi regionali.

6. PROGETTI DI MANUTENZIONE E SVILUPPO DEL SISTEMA DI PRODUZIONE DELLA FORMAZIONE

La ridefinizione dell'assetto organizzativo sia delle Direzioni regionali, sia della Direzione generale ha ulteriormente evidenziato la necessità di adeguare alcuni strumenti fondamentali per la formazione, in particolare, la piattaforma professionale, sub strato del sistema di produzione dell'Istituto e strumento fondamentale per dare qualità/utilità agli interventi formativi.

L'omogeneità della risposta formativa – sia se prodotta al centro che sul territorio – ha bisogno di fare riferimento ai profili di competenza e ai ruoli che fanno parte della piattaforma professionale aziendale e, pertanto, univoci e condivisi. L'efficacia della formazione, infatti, è determinata dall'aderenza della risposta formativa al profilo delle competenze attese per ciascuna figura professionale.

La Formazione, in collaborazione e in coerenza con le scelte della funzione Organizzazione, ritiene necessario rivedere, in particolare:

- il profilo delle competenze, ovvero l'elenco di competenze tecniche e trasversali che descrivono una figura professionale;
- il peso delle competenze rispetto a ciascuna figura professionale;
- la identificazione delle competenze distintive, ovvero l'individuazione delle competenze più rilevanti per la caratterizzazione della figura/ruolo.

L'avere a disposizione la piattaforma professionale consentirà di dare efficacia alla risposta formativa ed inoltre, di disegnare i percorsi professionali standard (modellizzazione).

La modellizzazione dei percorsi formativi potrà contribuire a razionalizzare la spesa, considerati i tagli introdotti dal quadro normativo vigente, e a mantenere un adeguato e tempestivo livello di risposta formativa.

La standardizzazione dei percorsi formativi dovrà essere sostenuta da un sistema di gestione dei "saperi aziendali" che potranno consentire risposte formative etero gestite: dal responsabile della risorsa, dalla funzione formazione di riferimento, dalla risorsa stessa.

Il modello dei percorsi sarà coerente con alcuni assiomi fondanti la formazione di qualità, e considerate la complessità e la numerosità degli eventuali percorsi, si opererà in prima istanza focalizzando le competenze "chiave" per i differenti mestieri e i contenuti saranno tarati per ampiezza e profondità in funzione dei destinatari/ruoli.

[Handwritten signatures and initials]

Poter disporre di percorsi standard per le figure professionali faciliterà la tempestiva copertura di eventuali esigenze di figure professionali nonché la gestione del turn over; potrà, inoltre, costituire elemento di facilitazione dell'iniziale accompagnamento per risorse di nuova immissione a tutti i livelli di struttura e per qualsiasi inquadramento contrattuale.

Tale strumento faciliterà anche l'applicazione della legge inerente l'Anticorruzione e la Trasparenza per quanto concerne la rotazione degli incarichi esposti a rischio di corruzione.

In tal senso si è avviato un progetto "sistema" per la definizione:

- di modelli dei percorsi formativi delle figure professionali chiave del sistema di produzione;
- dello standard di pacchetti formativi che possano costituire moduli per la costruzione di percorsi;
- del disegno dell'architettura del "sistema dei saperi aziendali" di semplice accesso, utilizzando le tecnologie già a disposizione della Formazione.

La realizzazione del sistema in questione prevede, tra l'altro, il coinvolgimento di tutti i formatori, in particolare part time, che saranno impegnati a definire i moduli, soprattutto per la componente tecnico-specialistica, dei percorsi formativi.

La libreria dei "saperi aziendali" contemplerà moduli formativi con differenti livelli di approfondimento volti a soddisfare le esigenze di professionalizzazione o aggiornamento ai vari livelli organizzativi.

Peraltro, una volta definito, questo sistema consentirà, da una parte, di sviluppare autonomia nei responsabili delle risorse per rispondere alle necessità di sostegno professionale del proprio personale, consentendo scelte gestionali tempestive e coerenti con le esigenze che si presentano di volta in volta. Dall'altra, permetterà di fare leva sull'empowerment delle risorse attraverso la messa a disposizione di materiali didattici: quegli stessi supporti che costituiscono i moduli dei percorsi formativi standard, all'interno dei quali sono rintracciabili i contenuti tipici del mestiere o del ruolo.

Ciascuna risorsa potrà attingere il "mattoncino" di sapere di cui ha bisogno per completare/migliorare il proprio portato professionale.

E' evidente che un sistema di offerta formativa così organizzato dovrà basarsi, per la sua produzione, su di un impianto a rete dove la Formazione sia l'unico garante del prodotto formativo in quanto detentore dei metodi e dei sistemi di erogazione.

Fa parte della logica di questo sistema integrato anche la piattaforma MOODLE che consentirà di gestire i pacchetti in e-learning e spazi condivisi di apprendimento.

Al fine di ottimizzare la fruizione della formazione a distanza, in particolare, l'e-learning, la Formazione centrale sta definendo alcune regole per la fruizione e gestione di questa modalità di somministrazione della formazione utili al

responsabile della risorsa in formazione, al formatore che gestisce il progetto formativo, nonché al partecipante all'azione formativa.

Un'altra componente del sistema descritto, che necessita di un aggiornamento, è costituita dal catalogo degli esperti, portatori dei "saperi" tipici della cultura e del sistema di produzione aziendale.

La collaborazione con gli esperti di materia è stata determinante in questi anni - il progetto è stato definito nel 2009 e attuato nel 2010 - in cui la componente economica della formazione è stata pesantemente ridimensionata (D.L.122/2010), e ha consentito, unitamente ad altri fattori, che l'offerta formativa messa a disposizione negli anni mantenesse livelli adeguati alle esigenze.

A seguito del turn over che si è realizzato, anche il numero di esperti per la formazione si è ridimensionato e la Formazione centrale, anche sulla spinta di quella regionale, ha ravvisato la necessità di aggiornare le regole alla base dell'accesso al catalogo degli esperti di materia, al fine di avere le necessarie professionalità per continuare a progettare ed erogare una adeguata offerta formativa. Tale catalogo potrà costituire riferimento anche per altre strutture che necessitassero per lo svolgimento delle proprie funzioni di personale esperto sulle tematiche individuate di interesse.

I progetti di cui si è argomentato, seppure distinti, in realtà devono fondarsi su di una unica architettura logica in quanto sono l'uno collegato all'altro o per l'aspetto di produzione o per l'aspetto di fruizione; data la complessità, si presume che l'intera architettura - così articolata - possa essere compiuta nell'arco del prossimo triennio.

Infine, nel 2015 la Formazione centrale ha lanciato un progetto per lo sviluppo delle competenze digitali del personale dipendente.

In particolare, dopo aver identificato i set di competenze necessarie per poter efficacemente agire nell'ambito dei processi produttivi in una logica digitale, è stato definito un questionario di rilevazione del fabbisogno formativo digitale volto a censire le specifiche esigenze del personale dell'Istituto, nonché delle risorse che debbono collaborare con la Direzione Centrale Organizzazione Digitale per la realizzazione delle analisi propedeutiche alla definizione delle procedure informatiche.

Nel corso del 2016 sarà somministrato on line il questionario per la mappatura delle esigenze formative e individuati gli interventi volti a rispondere alle esigenze.

7. IL BILANCIO E LA RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Con gli indirizzi in materia di ripartizione per programmi del bilancio dell'Istituto deliberati dal Consiglio di indirizzo e Vigilanza (n.4 del 27 maggio

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a black circle containing the white number '29', which serves as a page marker.

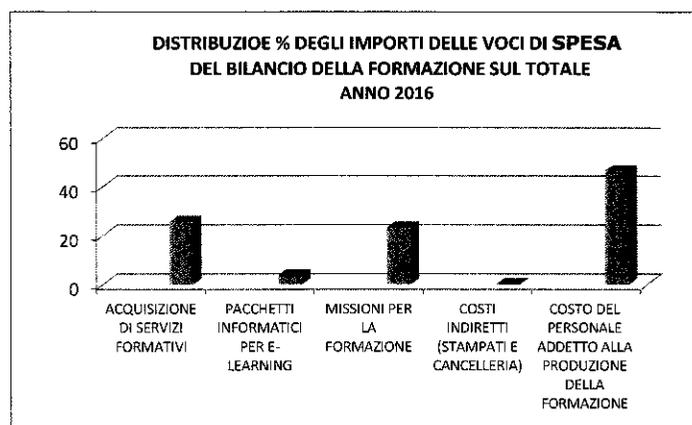
2015) è stata adeguata la nomenclatura sia alle norme vigenti che alle esigenze di rappresentazione dell'Istituto attraverso il bilancio.

Inoltre, con la determinazione del Direttore generale n. 44 del 3 agosto 2015 è stato adottato il Nuovo Piano dei Conti armonizzato delle Pubbliche Amministrazioni.

Tali interventi normativi hanno introdotto logiche specifiche di imputazione della spesa e della individuazione del centro di responsabilità e consentiranno di ricondurre le P.A. a regole contabili uniformi oltre che ad una lettura, confrontabile, dei bilanci.

Le nuove logiche sono state utilizzate anche nella definizione del "bilancio di previsione della formazione".

Come si evince dal grafico seguente la voce di spesa più consistente è rappresentata dal costo figurativo del personale (formatori ed esperti) che sarà impegnato nella realizzazione del programma formativo annuale.



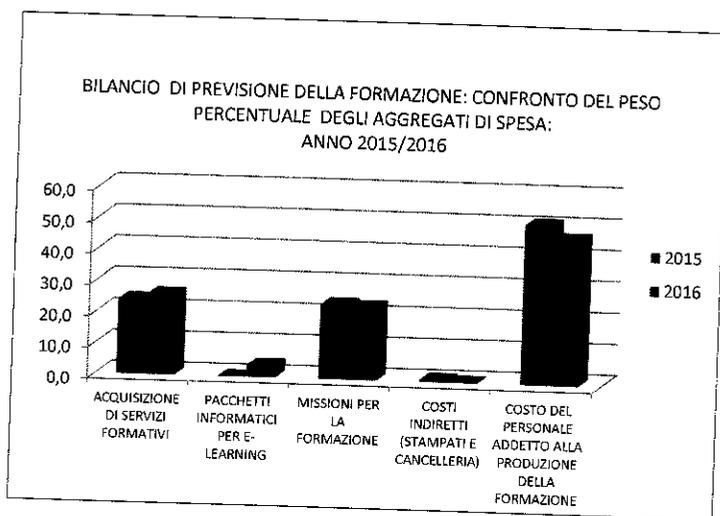
Per quanto concerne l'acquisizione di servizi per la formazione, in coerenza con l'impostazione del Nuovo Piano dei Conti armonizzato, la previsione di spesa per l'acquisto di servizi di e-learning è stata distinta da quella per servizi "tradizionali".

L'importo previsto per l'acquisizione di servizi formativi è stato incrementato di circa il 10% rispetto alla previsione effettuate per l'anno 2015 (euro 1.500.000). Detta previsione, comunque, rispetta i vincoli posti dal quadro normativo di riferimento relativamente alle spese per la formazione.

Nonostante la formazione interna costituisca la parte preponderante dell'offerta formativa, si ritiene necessario mantenere una disponibilità economica sul capitolo della formazione, sia perché si prevedono, per il 2016, alcune innovazioni normative di rilievo, che avranno impatto su un discreto numero di figure professionali, per le quali il confronto con esperti esterni è essenziale, sia al fine di consentire alle Consulenze professionali di attuare iniziative di aggiornamento che tengano conto anche di altre esperienze.

Per quanto concerne la ripartizione dell'importo previsto per l'acquisizione di servizi formativi per Missione, si evidenzia che la quota preponderante è destinata ad iniziative a contenuti trasversali (Aree Istituzionali e dei Servizi Generali); i servizi in questione riguardano conoscenze non presenti nel sistema di knowledge aziendale o di alta specializzazione. Segue, per livello di quota percentuale, l'importo previsto per la Missione Tutela della Salute.

La previsione di spesa per le missione del personale coinvolto nelle azioni formative è stata effettuata attestandosi sull'importo già previsto per ciascuno dei due anni precedenti.



Prendendo in esame il peso percentuale degli importi di spesa previsti nel Bilancio della formazione per l'anno 2015 e 2016, si evince che la quota che aumenta - in proporzione di più alle altre voci di spesa - è quella relativa all'acquisizione di servizi formativi.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp with the number 31 in the center, and several other signatures on the right.



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel.5487.2130
Sito: www.anminail.it E.mail anmi@inail.it

INCONTRO DI DELEGAZIONE 8 luglio 2016

(PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2016-18)

NOTA A VERBALE

Nel sottoscrivere il presente accordo sul Piano triennale della Formazione predisposto da codesta amministrazione, ANMI coglie l'occasione per sottolineare ancora una volta la necessità e l'urgenza di procedere alla integrazione del piano con moduli formativi espressamente predisposti per 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, se si vuole dar corso alla istituzione delle Direzioni Sanitarie di struttura, come nelle previsioni del Modello Sanitario, bisogna coerentemente predisporre un'adeguata formazione tecnico-specifica e manageriale per chi sarà chiamato ad assumere sul territorio tale onerosa responsabilità.

P.
Segretario Nazionale ANMI
Dott.ssa Norma Zama

Roma, 8 luglio 2016



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento INAIL

Piazzale G. Pastore, 6 - 00144 Roma - tel. 06/54873580 - tel. 06/54873581

uilpa@inail.it

Roma 8 luglio 2016

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UILPA INAIL, pur evidenziando e confermando:

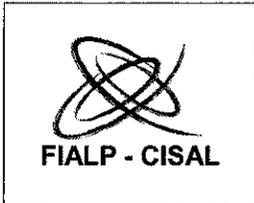
- l'elevata qualità che nel tempo ha contraddistinto e continua a contraddistinguere la formazione INAIL; qualità ed eccellenza attestata anche dall'esterno, tanto da essere riconosciuti come Provider ECM;
- come storicamente la formazione abbia sempre "accompagnato" con efficacia il personale in tutti 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 a notevoli risparmi economici;
- la bontà insita nella decisione di avviare il reclutamento di ulteriori Esperti di materia;

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 l'ex Servizio per la Formazione ha dato un messaggio fortemente negativo circa l'utilità della Formazione in INAIL, messaggio rafforzato dal non aver "onorato" l'impegno sottoscritto il 4 marzo 2013 nella parte in cui si assumeva l'impegno ad implementare il numero dei Formatori;
- declassamento confermato anche a seguito della verifica, conclusasi il 30 luglio 2015, che ha coinvolto in modo sostanziale l'intera Direzione Generale! Tale declassamento risulta evidente nell'O.d.S. (N° 1 del 27 maggio u.s.) della DCRU;
- che l'impostazione del piano è fortemente condizionato da un Modello Organizzativo che non condividiamo in quanto non adatto a raccogliere le sfide che il futuro ci imporrebbe;
- che il piano non si pone il tema di come utilizzare la formazione per ridurre il disagio dovuto alla perdita delle competenze, *in particolare di quelle Amministrative*, a causa del mancato turn over e di come trasmettere ai "nuovi assunti", anche se limitati, la nostra cultura aziendale.

Sulla base di quanto sopra, come UILPA INAIL, **dichiariamo la non firma** sia perché non abbiamo nessun interesse a condividere un piano che sostiene un M. O. che ci vede profondamente contrari e sia perché lo stesso piano, ripetendo le stesse logiche nel tempo, non tiene in debito conto della realtà che muta, trasmettendo più l'idea di un adempimento statico/burocratico anziché di dinamica/prospettiva.

IL COORDINATORE GENERALE
UILPA INAIL
Augusto Della Monache



COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

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

NOTA A VERBALE

“PIANO FORMAZIONE 2016-2018”

Si sottolinea nuovamente la contrarietà all'assetto organizzativo riservato alla Formazione, che la scrivente O.S. considera elemento strategico e indispensabile per accompagnare i tanti cambiamenti e sostenere la continua crescita professionale richiesta al Personale che, sempre più, è votato all'autoaggiornamento.

La professionalità e serietà dei colleghi impegnati nel gravoso compito della Formazione consente di esprimere un giudizio positivo sul piano presentato che, spesso, però, ad avviso della scrivente O.S., appare sovrastimato in raffronto alle risorse dedicate alla particolare attività.

Si osserva, inoltre, che mancano percorsi tesi a omogeneizzare e migliorare la valutazione del Personale tutto e che il ricorso eccessivo ai FAD non sempre risponde a una formazione ottimale, mancando la necessaria interazione e verifica della formazione stessa.

Si teme, altresì, che l'eccessivo contenimento dei costi in questo strategico settore, soprattutto in ordine alle spese per missione, che limita la formazione in presenza e dirotta maggiori risorse e attenzione in favore dell'acquisizione dei crediti formativi soltanto per quelle categorie previste dalla normativa vigente, costituirà, a lungo andare, un serio problema per l'Ente e per i Lavoratori ma, soprattutto, per l'utenza e la qualità del servizio reso.

Nonostante i dubbi e le perplessità espresse che attengono più alle scelte politiche che alla bravura dei colleghi impegnati nell'INAIL a gestire la formazione, la FIALP-CISAL sottoscrive il piano 2016-2018.

Roma, 8 luglio 2016

IL COORDINATORE GENERALE
P.to Francesco Savarese



NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive l'accordo relativo al Piano della Formazione 2016-2018. Si ritiene, infatti, che lo stesso sia destinato per lo più alla formazione del personale professionista e del personale apicale dell'area C amministrativa, mentre risulta carente la programmazione dell'attività formativa destinata al resto del personale amministrativo, che rappresenta la maggioranza dei lavoratori dell'Ente e che esplica attività istituzionale e in particolare il front office ossia cura il fondamentale rapporto con l'utenza ed è invece costretto, per lo più, all'autoformazione.

Roma, 8 luglio 2016

USB P.I.
Coord. Naz. INAIL



NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione Sindacale, nel dare atto all'Amministrazione di aver predisposto un piano per la Formazione per il triennio 2016/2018 che merita la nostra sottoscrizione, ritiene necessario segnalare alcune criticità che, pur non essendo tutte ascrivibili alla responsabilità della stessa, determinano un significativo riflesso negativo su tutta l'attività formativa.

Una funzione che riteniamo da sempre strategica e ancor più oggi in una fase di profondi cambiamenti e innovazioni che coinvolgono l'Istituto.

Affrontare nuove sfide con il peso di forti riduzioni di spesa per la formazione nonché alcune scelte organizzative attuate dall'Amministrazione che declassano e impoveriscono la struttura vanno nel senso contrario a quanto sarebbe invece necessario.

Auspichiamo che nel corso del triennio di validità del Piano si possano creare le condizioni per un'inversione di tendenza che faccia recuperare alla funzione della formazione ruolo e centralità.

IL COORDINATORE NAZIONALE
FP CGIL INAIL
Roberto Morelli



Oggetto: Piano della formazione 2016/18

La scrivente Associazione non può sottoscrivere l'accordo relativo al piano della formazione 2016/18, che si discosta dall'impianto condiviso nel triennio precedente.

Infatti, non è stata espressamente ribadita la priorità nell'avvalersi, sia per la formazione obbligatoria regionale che in caso di insufficienza di quella centrale, dell'offerta formativa gratuita messa a disposizione dagli ordini professionali e dalle associazioni professionali, in collaborazione con gli Ordini stessi, come già previsto nel precedente piano, nell'ottica della valorizzazione dell'interfunzionalità e del contenimento dei costi.

Rimane, inoltre, la differenziazione, per la formazione relativa all'approfondimento della normativa in materia di anticorruzione, tra i coordinatori e gli altri professionisti, non compatibile con la funzione e il ruolo svolto.

Non è stata presa in considerazione, infine, la richiesta di coinvolgere tutte le CTR nei corsi indicati per i tecnici e professionisti della consulenza centrale e di aprire del corso prevenzione incendi anche ai professionisti della CTE e CTR che già svolgono il ruolo.

Roma, 8 luglio 2016

Il Segretario Generale

F.to Avv. Tiziana Cignarelli