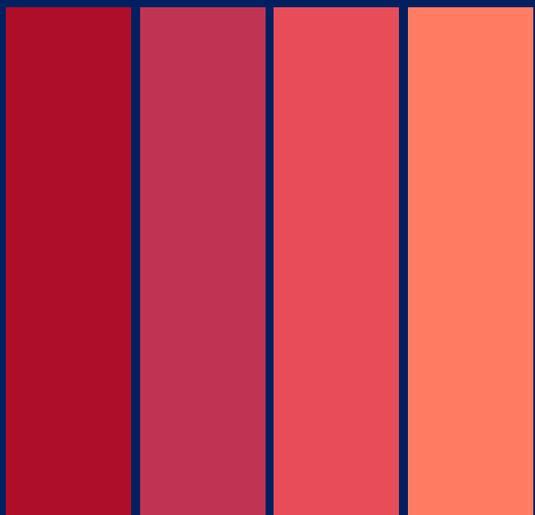


A large, stylized version of the INFN logo is positioned in the top left. It features the letters "I", "N", "F", and "N" in white, each set within a vertical bar of a different shade of red and orange. Below the letters, the word "CONDIVIDE" is written in white, spaced-out capital letters across a dark blue horizontal bar.

I N F N
C O N D I V I D E

IL DIPENDENTE PUBBLICO DEL FUTURO

Four vertical bars of varying shades of red and orange are located in the bottom left corner of the slide.

Relatore: Giancarlo Senatore

15 MAGGIO 2024

La Biodola - Isola d'Elba

- 01.** Chi è il dipendente pubblico
- 02.** Benchmarking con i Paesi europei
- 03.** Modello anglosassone, US e EU
- 04.** Il dipendente pubblico del futuro

AGENDA MATTINA 15 MAGGIO

	ATTIVITA'	ORA INIZIO
	Il dipendente pubblico del futuro <i>Giancarlo Senatore</i>	9:10
	Sessione collaborativa Parte 1 <i>Lavoro di gruppo</i>	9:55
	Coffee break	11:00
	Sessione collaborativa Parte 2 <i>Lavoro di gruppo</i>	11:30
	Restituzione in plenaria dei risultati dei lavori di gruppo <i>Sintesi del lavoro</i>	12:30
	Lunch	13:15

UNA DOMANDA PER VOI!

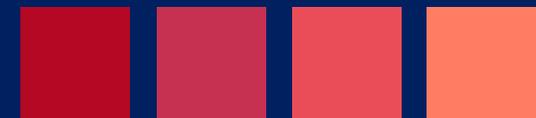
PROVA A PROIETTARTI NEL FUTURO:
COME TI VEDI TRA 5 ANNI NELL'INFN?

Sentiti liber di immaginare quali competenze, atteggiamenti
o valori vorresti aver acquisito.*

Inquadra il codice QR per partecipare alla survey



Oppure, vai al sito
www.menti.com
e inserisci il codice
4590 6542



1. CHI E' IL DIPENDENTE PUBBLICO

Uniti per il progresso: al servizio della collettività

Definizione e ruolo

Chi è il dipendente pubblico?



Dedicato al **servizio della collettività** e alla **promozione del bene comune**

Custode dei **valori democratici**, della **trasparenza** e dell'**efficienza** nell'operato amministrativo



Garantisce la fornitura di **servizi di qualità** alla comunità

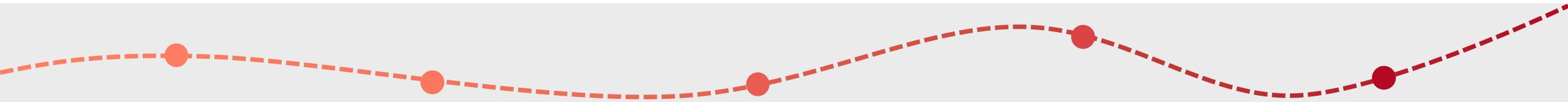
Agente del cambiamento, lavora per migliorare la qualità dei servizi pubblici e garantire una gestione responsabile delle risorse pubbliche



Il lavoro del dipendente pubblico va ben oltre l'esecuzione dei compiti assegnati. Richiede impegno, integrità, competenze, senso di appartenenza e un comune spirito proattivo

Uno sguardo all'UE

Tassonomia delle amministrazioni europee



TIPO DI GOVERNO

Suddivisione tra governi maggioritari e governi proporzionali

GRADO DI DIVERSITÀ POLICY ADVICE

Diversità delle fonti di informazione che alimentano il processo politico

POLITICIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

Grado in cui il reclutamento dei funzionari di alto livello è nelle mani dei ministri e una decisione politica

CULTURA AMMINISTRATIVA

Modello Rechtsstaat (lo Stato è centrale) e modello public interest, (ha un ruolo meno esteso)

STRUTTURA STATALE

Una dimensione verticale (unitario o federale) e una orizzontale (centralizzato o decentralizzato)

International benchmarking I principali trend

L'EIPA individua le sfide principali della PA:

- 1.** Sfide relative alla **forza lavoro**
Demografia e diversità
- 2.** Processi di **erogazione dei servizi**
Digitalizzazione e decarbonizzazione
- 3.** **Centralità dei cittadini** nei processi decisionali
Democrazia



< DEMOCRAZIA

DECARBONIZZAZIONE >

< DEMOGRAFIA

DIVERSITA' >

< DIGITALIZZAZIONE

2. BENCHMARKING CON I PAESI EUROPEI

Il contesto in Italia

Quanto pesa il pubblico impiego?

IN ITALIA:

Dal 2007

Il settore pubblico ha visto costantemente diminuire il numero di impiegati

1° gennaio 2021

**3.2 milioni
di dipendenti
pubblici**

- Meno del 15% del totale degli occupati italiani*
- 31 mila in meno rispetto all'anno precedente (-0,97%)
- Il minimo storico degli ultimi 20 anni.**

CONTESTO INTERNAZIONALE:

La PA è il primo datore di lavoro nei 20 paesi OCSE

18% *degli impiegati dei paesi OCSE è dipendente della PA*

FONTI:

* Competenze nel settore pubblico: non basta assumere più laureati (tortuga-econ.it)

** ForumPA 2021, presentata la ricerca sul lavoro pubblico (funzionepubblica.gov.it)

Il contesto in Italia

Età dei dipendenti pubblici

Il calo del numero dei dipendenti pubblici ha influito indirettamente anche sulla **composizione per età**.
L'età media dei dipendenti pubblici italiani è di **50 anni**.

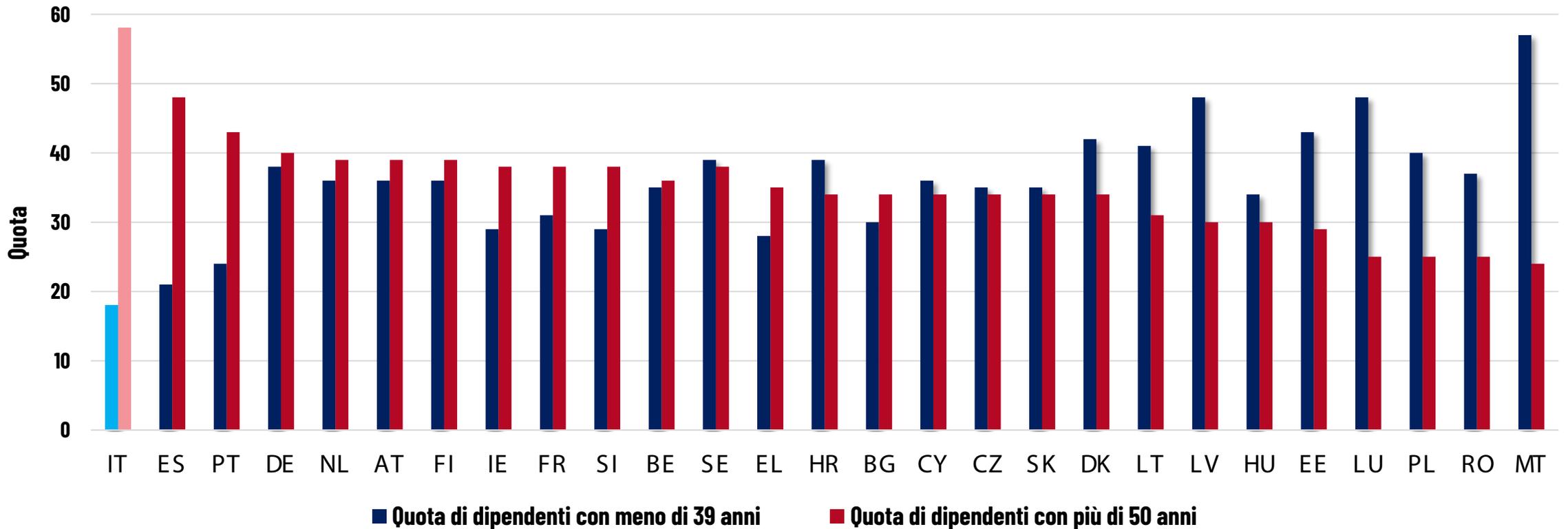
COMPARTO	2001			2010			2020		
	Età media Uomini	Età media Donne	Età media Totale	Età media Uomini	Età media Donne	Età media Totale	Età media Uomini	Età media Donne	Età media Totale
Funzioni centrali	47,0	44,8	45,9	51,0	49,8	50,4	54,4	53,8	54,1
Funzioni locali	46,6	43,5	45,2	49,9	47,6	48,7	53,5	51,7	52,5
Istruzione e ricerca	48,9	46,6	47,2	51,1	49,5	49,8	50,7	50,5	50,5
Sanità	46,3	41,6	43,5	49,8	46,2	47,5	51,0	49,2	49,8
Autonomo o fuori comparto	42,6	44,7	42,8	47,5	46,0	46,7	52,1	50,1	51,2
Personale in regime e diritto pubblico	34,1	38,5	34,4	40,6	42,0	40,8	44,7	43,8	44,6
Totale	42,6	44,5	43,5	46,7	48,1	47,5	49,2	50,3	49,9

DATI ITALIA

18% Dipendenti pubblici con **meno di 39 anni** **58%** Dipendenti pubblici con **più di 50 anni**

DATI EUROPA

36% Dipendenti pubblici con **meno di 39 anni** **35%** Dipendenti pubblici con **più di 50 anni**



Il contesto in Italia

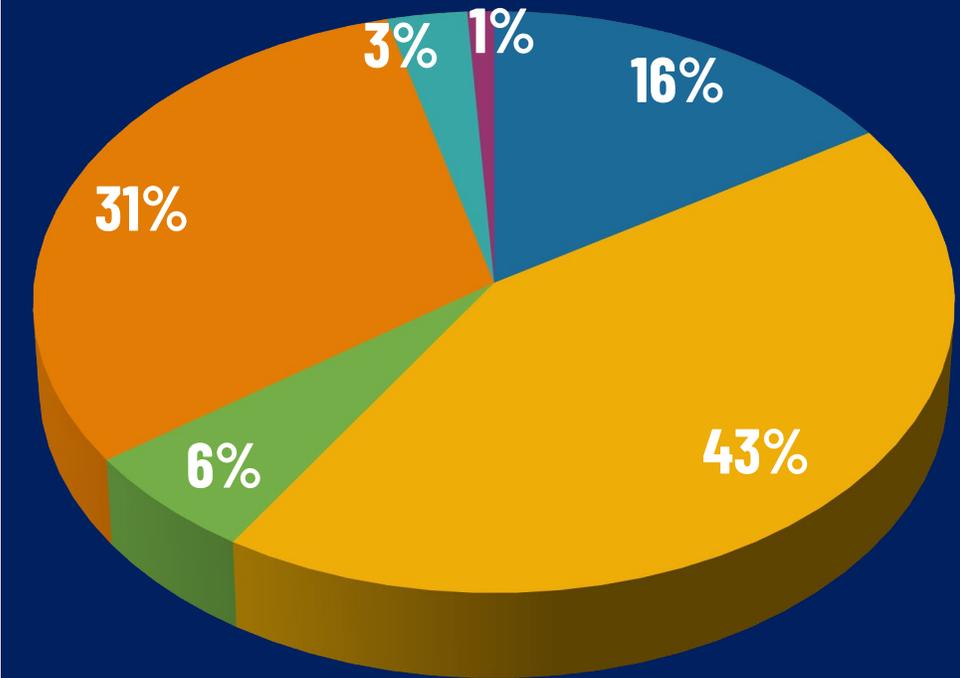
Livello di istruzione

L'invecchiamento della forza lavoro è un fattore parallelo al **livello di istruzione**, che risulta complessivamente basso.

RIVALUTARE IL LIVELLO DI ISTRUZIONE **70%** diploma o titoli di studio inferiore
3% specializzazione post laurea

INVESTIRE NELLA FORMAZIONE È necessaria l'adozione di **modalità innovative** come l'autoapprendimento e i focus group

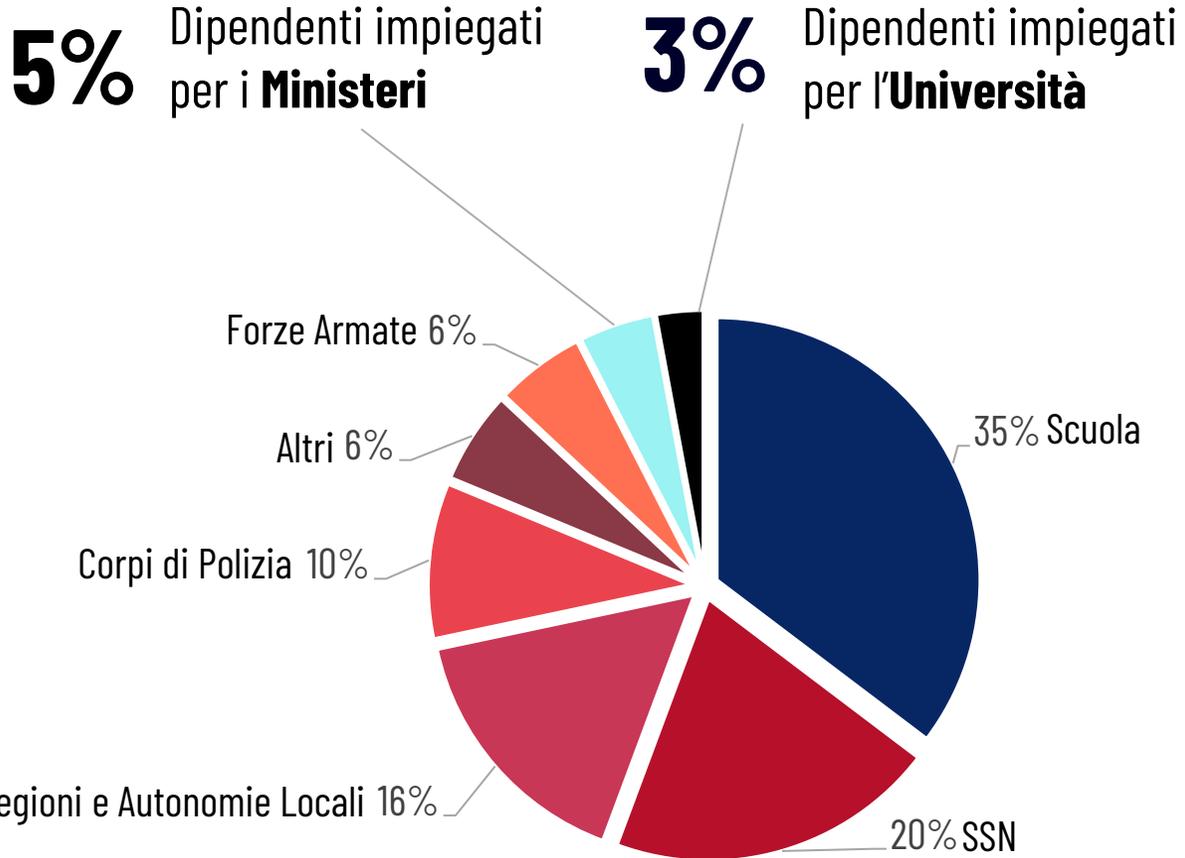
ADEGUARE LO SCHEMA SALARIALE Tramite il sistema retributivo **rendere più attrattivo il percorso pubblico** per i lavoratori con titoli di studio più elevati



- Fino alla scuola dell'obbligo
- Licenza media superiore
- Lurea breve
- Laurea
- Specializzazioni o dottorati
- Altri titoli

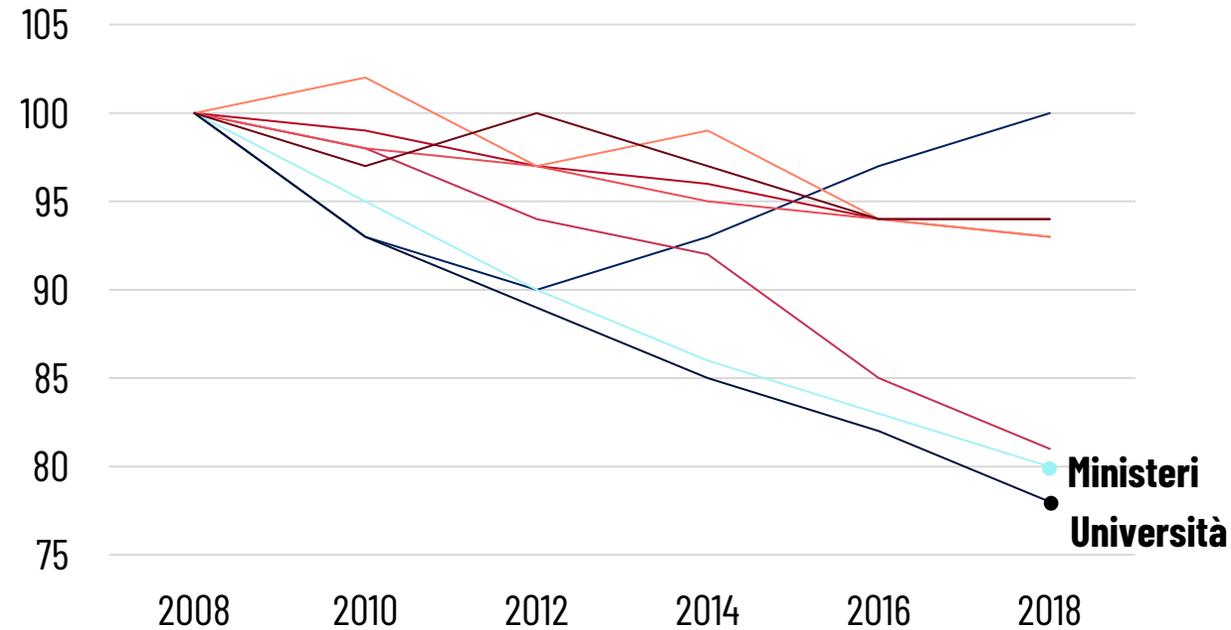
Il contesto in Italia

Differenze tra comparti nella PA



VARIAZIONE DEL NUMERO DI DIPENDENTI 2008 - 2018

-20% Ministeri **-22%** Università



Erogazione dei servizi Eurobarometro

L'**Eurobarometro** calcola la **soddisfazione** dei cittadini verso i servizi pubblici



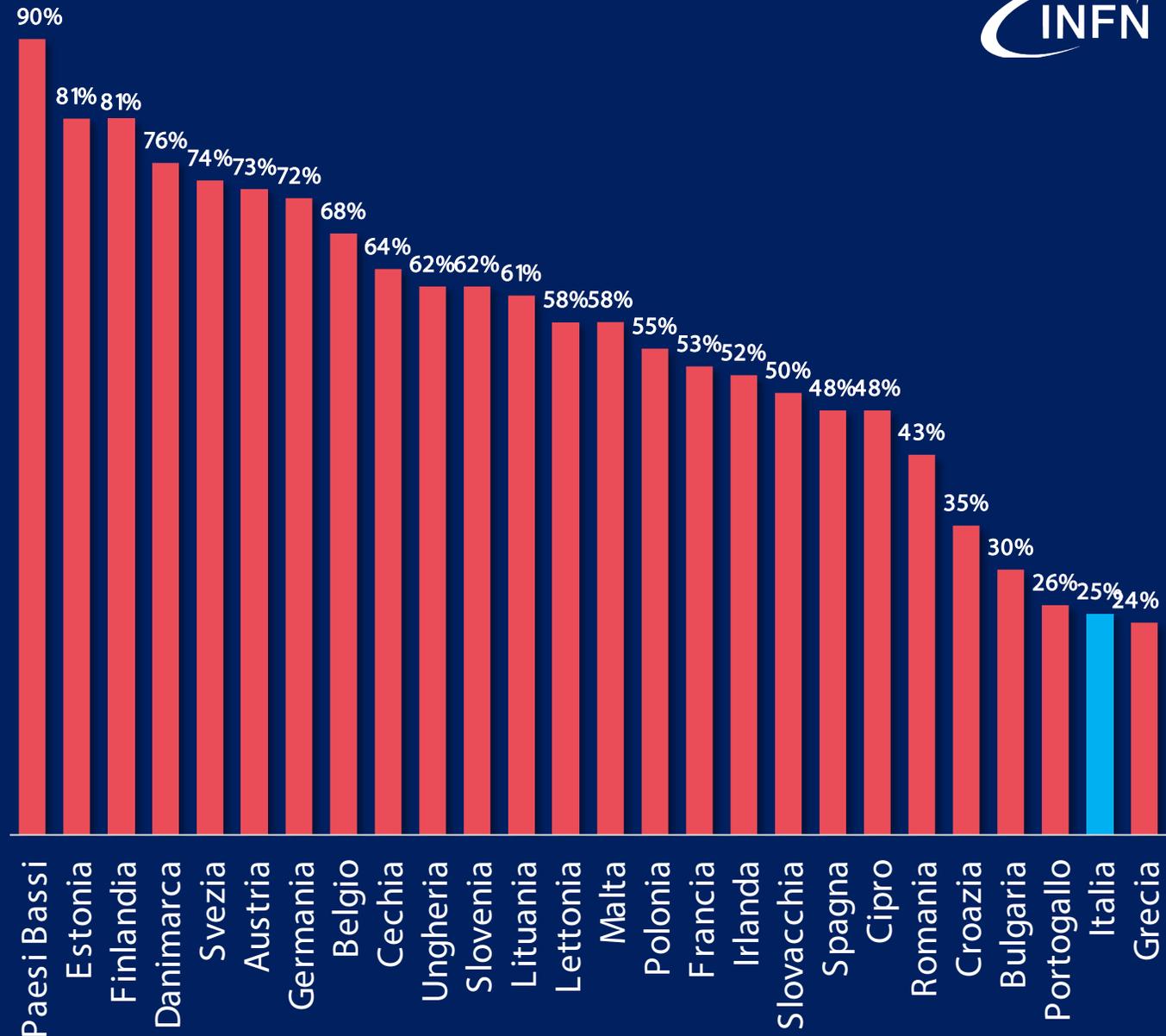
58%

In Europa il 58% dei cittadini è **soddisfatto** della fornitura di servizi nel proprio Paese



25%

I cittadini **italiani** sono tra i **meno soddisfatti**



Erogazione dei servizi

BAROMETRO PA

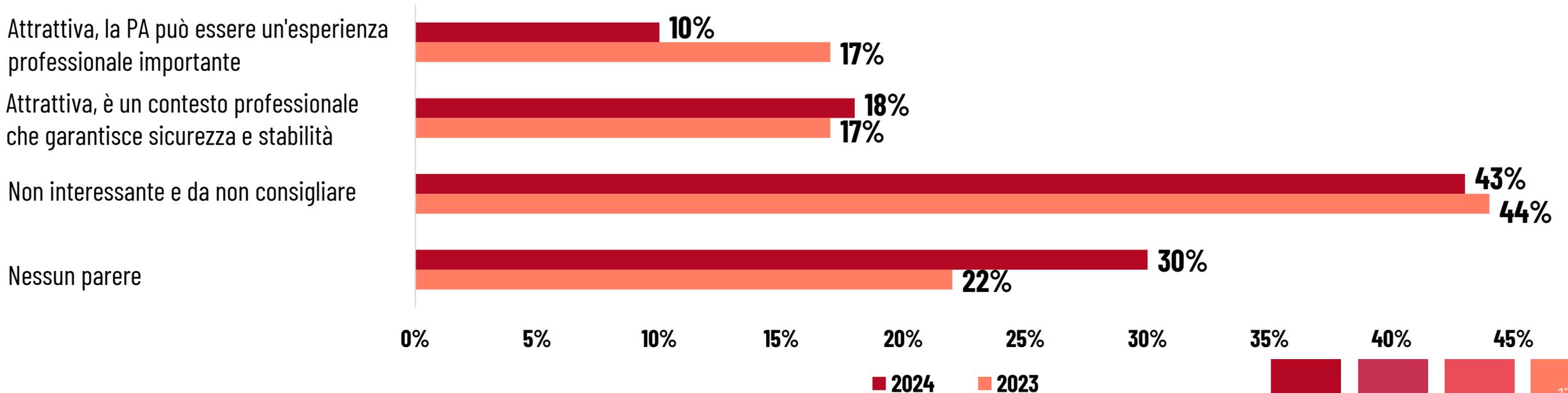
Dall'indagine **BAROMETRO PA** è emerso che il **64%** degli intervistati è **soddisfatto** della PA

Gli aggettivi più utilizzati per descrivere la PA sono:

COMPETENTE

EFFICIENTE

DIGITALE



Contesto UE

Numero dipendenti

L'Italia ha meno impiegati pubblici rispetto ai principali Paesi europei.

IN PROPORZIONE ALLA POPOLAZIONE

5,5 impiegati pubblici ogni 100 abitanti

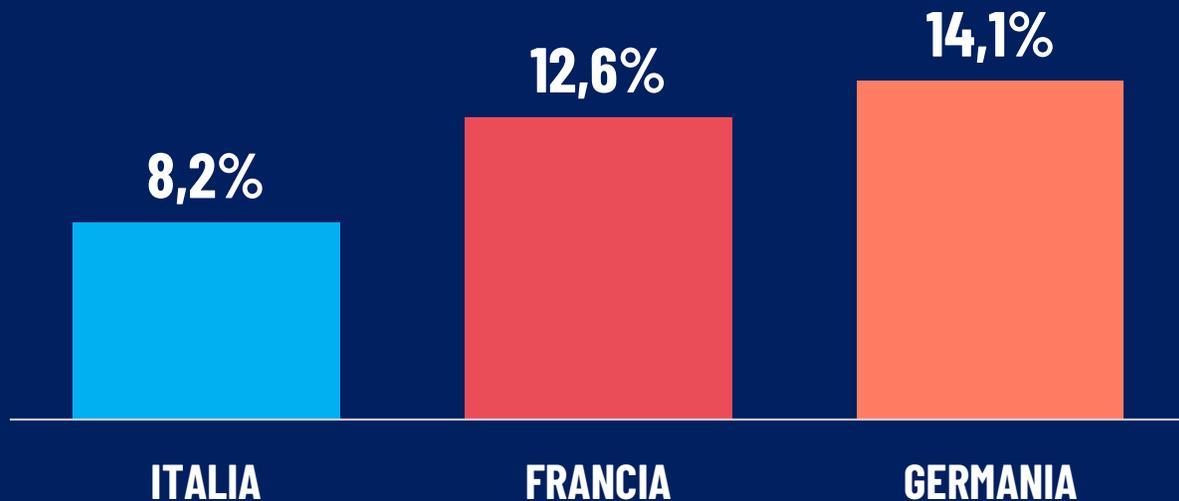
6,1 in Germania / 7,3 in Spagna; 8,1 in UK / 8,3 in Francia

IN PROPORZIONE AL NUMERO TOTALE DI OCCUPATI

14 occupati pubblici ogni 100 occupati

16,9 in UK / 17,2 in Spagna / 19,2 in Francia

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PUBBLICI PER PAESE



PAESE	POPOLAZIONE	# DIPENDENTI PA
Italia	59.000.000	4.838.000
Francia	68.000.000	8.568.000
Germania	83.000.000	11.703.000

Contesto UE

Effort della PA

38,8 Ore di lavoro settimanali dei dipendenti pubblici italiani

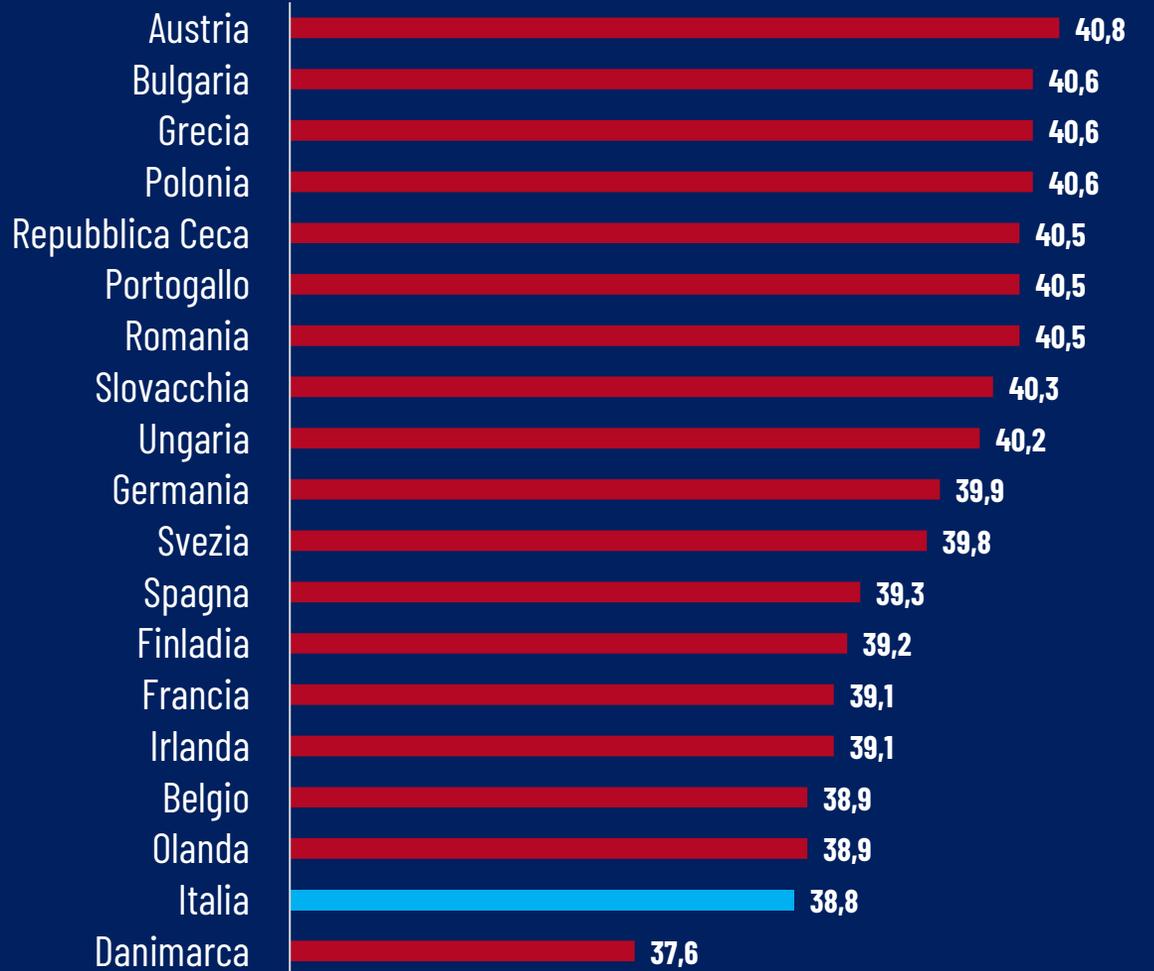


39,7 Ore di lavoro settimanali dei dipendenti pubblici in Europa



Solo la Danimarca ha un numero di ore inferiore, pari a 37,6.

NUMERO DI ORE LAVORATE A SETTIMANA DIPENDENTI PUBBLICI A TEMPO PIENO



Performance generale delle Pubbliche Amministrazioni

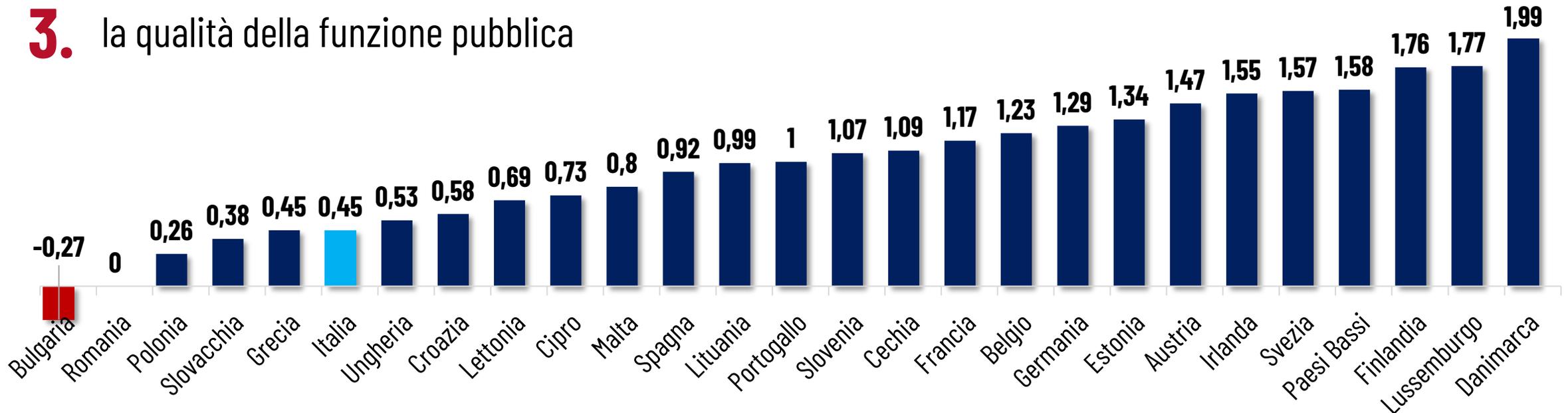
Indice di efficacia del Governo

L'INDICE DI EFFICACIA CONSIDERA:

1. la percezione della qualità dei servizi pubblici
2. la qualità dell'attuazione delle politiche
3. la qualità della funzione pubblica

 **0,45** **Indice di efficacia** in Italia

 **0,98** **Indice di efficacia** in Europa



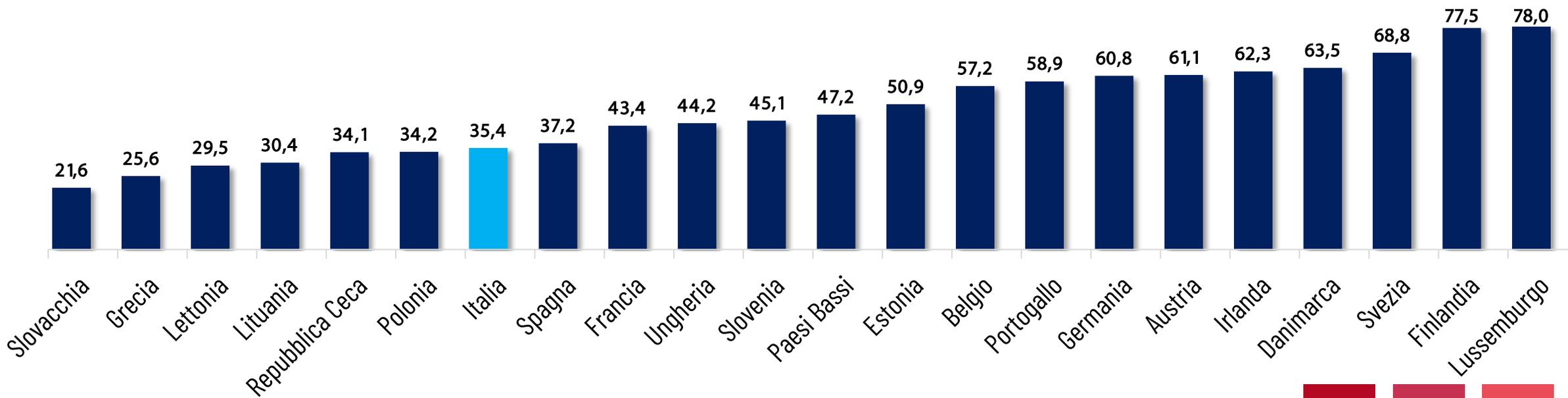
Trasparenza e responsabilità

Fiducia nelle istituzioni pubbliche

La **fiducia istituzionale** misura come i cittadini percepiscono la qualità delle istituzioni governative.

I 3 FATTORI DELLA FIDUCIA ISTITUZIONALE

- 1.** Efficacia del governo
- 2.** Tasso di disoccupazione
- 3.** Livello di istruzione secondaria



Trasparenza e responsabilità

Grado di trasparenza

La **trasparenza nella gestione dei dati pubblici** è valutata sulla base di:

- 1.** Chiarezza sulle modalità di erogazione dei servizi
- 2.** Informazioni sulle responsabilità e sulle prestazioni
- 3.** Grado di trasparenza sul trattamento dei dati personali

I livelli di trasparenza più elevati si sono registrati in:

Lituania, Estonia e Malta

 **66 punti Italia** (16° Paese su 27)

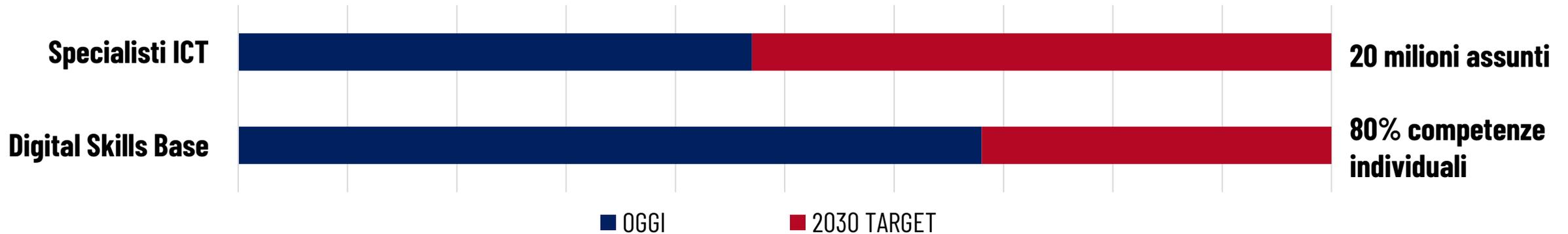
 **68 punti media europea**



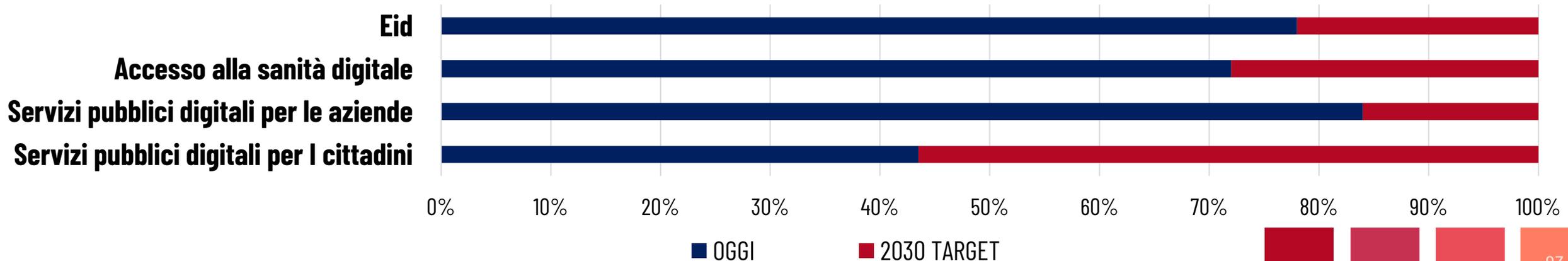
Performance PNRR

Tasso di raggiungimento delle milestone e dei target PNRR

SKILLS DIGITALI



SERVIZI PUBBLICI DIGITALI



Un occhio al futuro

La digital transformation e il dipendente pubblico

L'avanzamento tecnologico ha trasformato nella PA il modo in cui opera e l'interazione con i cittadini.

La trasformazione richiede:

CAMBIO CULTURALE



**PROATTIVITÀ DEI
DIPENDENTI PUBBLICI**



È indispensabile avere un **modello di management** basato su:

*CONOSCENZE
CAPACITÀ COGNITIVE
CAPACITÀ DECISIONALI
EXECUTION*

Decennio digitale europeo

Obiettivi digitali per il 2030 e raccomandazioni per l'Italia

SKILLS



OBIETTIVI

- Specialisti ICT: 20 milioni + convergenza di genere
- Competenze digitali di base: minimo 80% della popolazione

RACCOMANDAZIONI PER L'ITALIA

Rafforzare le competenze digitali, in particolare riguardo l'aggiornamento e la riqualificazione della forza lavoro

BUSINESS



OBIETTIVI

- Imprese usano cloud/IA/Big data
- Innovatori: aumentare scale-up imprese e raddoppiare «unicorni»
- Almeno 90% delle imprese con livello base di intensità digitale

GOVERNMENT



OBIETTIVI

- Servizi pubblici fondamentali: 100% online
- Sanità elettronica: 100% accesso cartella clinica digitale
- Identità digitale: 100% e-ID

INFRASTRUCTURES



OBIETTIVI

- Connettività: gigabit per tutti
- Semiconduttori all'avanguardia: raddoppiare la quota di produzione UE
- Dati - edge e cloud Informatica: quantum computing

Benchmarking dei servizi pubblici digitali

DESI Index 2023

Secondo il **DESI**, l'**Italia** ha raggiunto i seguenti risultati rispetto alla media europea:

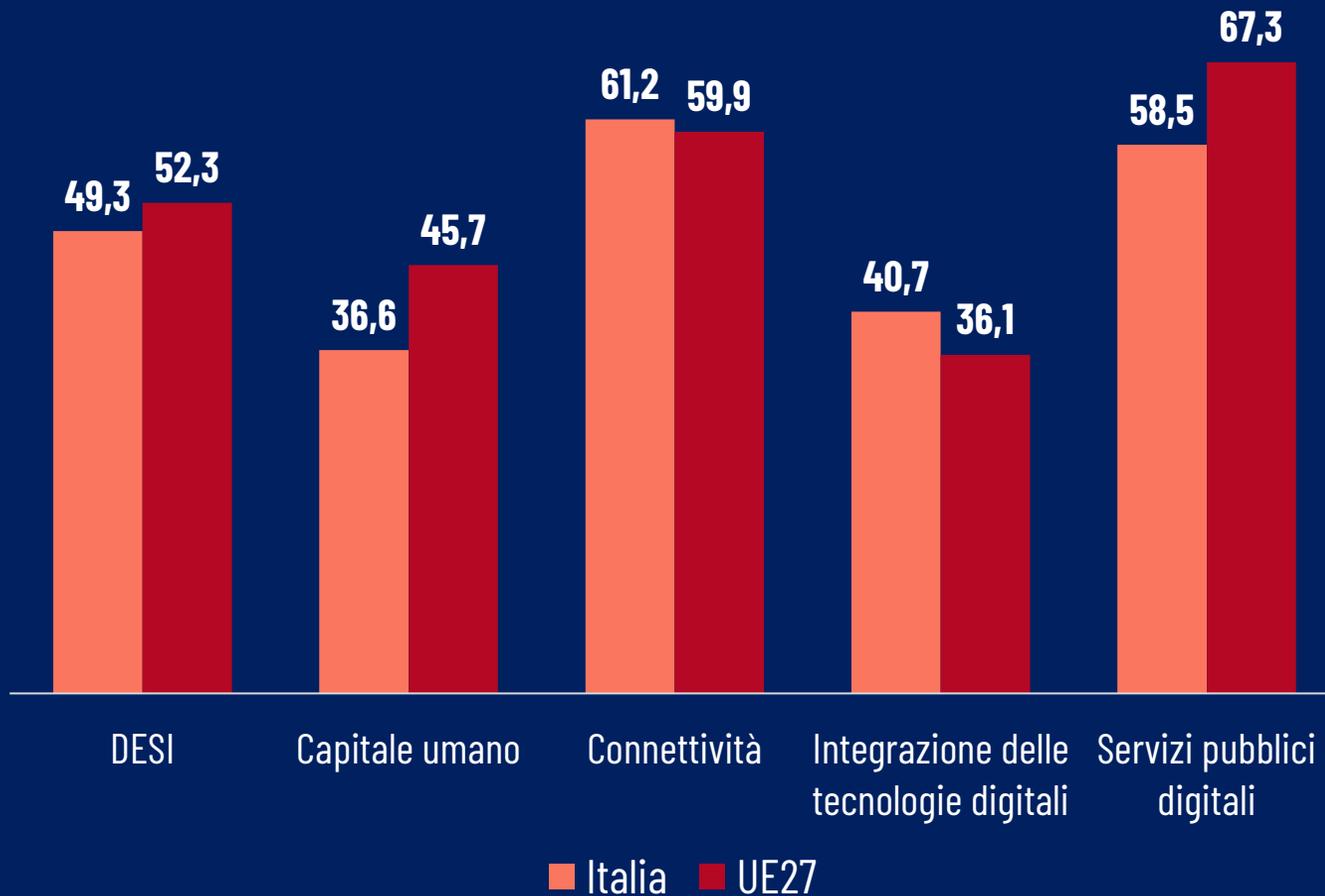
 **CAPITALE UMANO**

 **CONNETTIVITA'**

 **INTEGRAZIONE DELLE TECNOLOGIE**

 **SERVIZI PUBBLICI DIGITALI**

DESI 2023 PERFORMANCE PER OGNI DIMENSIONE



Benchmarking dei servizi pubblici digitali

DESI Index 2023

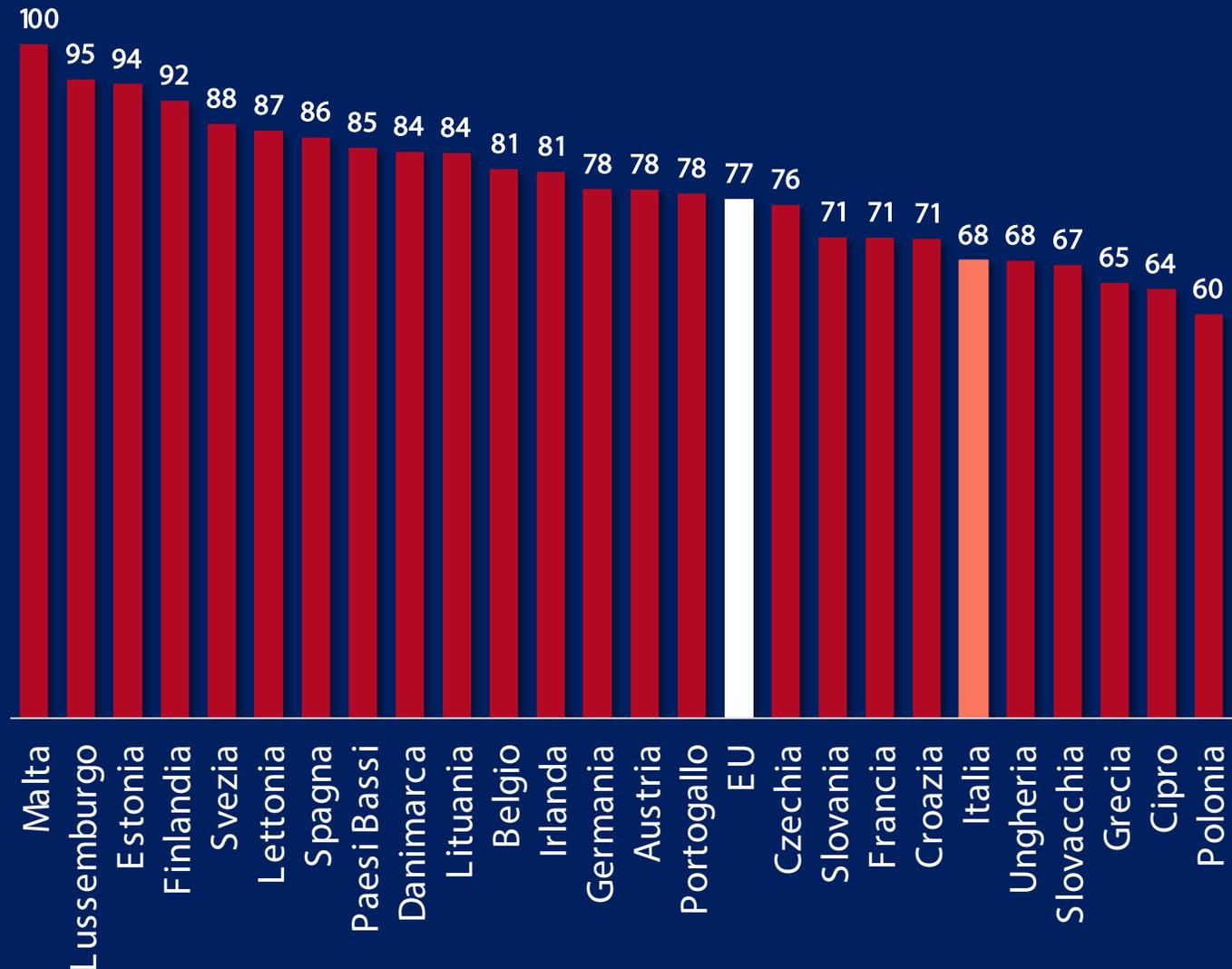
Il grafico mostra la percentuale di **procedure amministrative** che i cittadini possono effettuare **online**.

 **77%** Media EU procedure online

 **68%** # procedure online

 **60%** # procedure online

La Polonia è il Paese con il punteggio più basso



3. MODELLO ANGLOSASSONE, US E EU

Come l'integrazione di competenze nelle PA genera impatti positivi

«Agile in Government» (2015-2017)

USA (dipendenti pubblici)

Metodologie centrate sull'utente

- **75%** organizzazioni hanno miglioramenti nei software
- **30%** riduzione dei tempi di rilascio di applicazioni digitali

Pratiche implementate

- Sviluppo iterativo in blocchi
- Rilasci frequenti di funzionalità
- Continui test e incorporazione di feedback

Soddisfazione degli utenti

- Semplifica l'utilizzo delle app

Importanza della Formazione

- Training estensivo del personale su metodologie agili

IMPATTO DEGLI APPROCCI AGILI NEL SETTORE PUBBLICO AMERICANO

Approcci user-centric e agili, insieme al reskilling mirato dei dipendenti, migliora la velocità e la qualità dei servizi digitali pubblici.

“Agile in Government: A Playbook from the Deloitte Center for Government Insights”

FONTE: Deloitte & National Association of State Chief Information Officers (NASCIO), 2017

Un occhio al contesto internazionale

Success Profile Framework

Il Governo del Regno Unito ha sviluppato il **Success Profile Framework**, una metodologia mirata ad attirare e mantenere i giovani talenti.

Il framework è basato su **5 competenze** su cui investire:

- 1. COMPORTAMENTI**
- 2. PUNTI DI FORZA**
- 3. CAPACITÀ**
- 4. ESPERIENZA**
- 5. SKILLS TECNICHE**



Shaping Europe's digital future (2023-2024)

European Union (dipendenti pubblici)

Approccio Data-Driven

- Utilizzo di analytics e insights comportamentali
- Aumento del **30%** di ricorso a servizi online

User Centricity

- Coinvolgimento dei cittadini con test e workshop di co-design

Metodologie Agili e Iterative

- Riduzione dei tempi medi di delivery del 40%

Sviluppo delle competenze digitali del personale

- Aumento del 60% nella "digital confidence" dei team
- Formazione intensiva su data literacy, design UX e metodologie agili

STIMA DEGLI IMPATTI IN EUROPA ATTRAVERSO APPROCCI BASATI SUI DATI, UTENTE E ITERAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI

La strategia digitale della Commissione Europea e dei propri dipendenti vuole condurre a servizi pubblici più efficaci e innovativi.

Shaping Europe's digital future: Commission presents new initiatives for digital infrastructures of tomorrow

FONTE: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en>

4. IL DIPENDENTE PUBBLICO DEL FUTURO

Dalla comunità per la comunità, il dipendente pubblico come catalizzatore del cambiamento

Le competenze chiave: lo studio OCSE

INSOFFERENZA

Sfidare la routine quotidiana
Lavorare con partner diversi
Alleanze per il cambiamento

NARRAZIONE

Spiegare «il viaggio»
Includere le «user stories»
Progredire con la storia

CURIOSITA'

Identificare nuove idee e modi di lavorare
Adattare gli approcci già utilizzati altrove
Riformulare i problemi e le prospettive

ITERAZIONE

Sviluppo rapido e incrementale
Sviluppo e perfezionamento di prototipi
Sperimentazione e test

VALORE DEI DATI

Basare le decisioni su dati e prove
Assicurarsi di raccogliere i dati corretti
Comunicare efficacemente i dati

L'UTENTE AL CENTRO

Politiche per risolvere le esigenze degli utenti
Considerare gli utilizzatori in ogni fase
Garantire che gli utenti dicano «Lo rifarei»



Indagine OCSE

VALORE DEI DATI

Il «**Valore dei dati**» è la capacità di leggere e analizzare i dati per informare le decisioni, risolvere problemi complessi e migliorare l'efficacia delle politiche pubbliche.

CAPACITÀ TECNICHE

- Raccogliere, organizzare e analizzare grandi quantità di dati
- Pulire e trasformare i dataset grezzi in informazioni significative
- Utilizzare tecniche di data visualization per rendere i dati accessibili

COMPETENZE INTERPERSONALI

- Comunicare i risultati delle analisi a un pubblico non tecnico
- Tradurre analisi complesse in raccomandazioni pratiche
- Facilitare la collaborazione tra dipartimenti

IMPATTO ORGANIZZATIVO

- Supportare decisioni basate su evidenze concrete
- Migliorare la progettazione dei servizi pubblici, centrati sui bisogni degli utenti
- Promuovere la trasparenza e l'accountability attraverso la divulgazione di dati

L'UTENTE AL CENTRO

L'«**Utente al centro**» pone gli utenti al centro di ogni processo di design e erogazione dei servizi pubblici, mirando a rispondere efficacemente ai loro bisogni reali.

DESIGN E DELIVERY CENTRATI SULL'UTENTE

- Incorporare gli utenti fin dalle prime fasi del design dei servizi
- Utilizzare tecniche di feedback per adattare i servizi alle esigenze
- Realizzare test con utenti reali per validare e migliorare i servizi

RICERCA E COMPrensione DELL'UTENTE

- Condurre ricerche qualitative e quantitative per comprendere i bisogni
- Interviste, osservazioni sul campo e customer journey mapping per identificare i touchpoint critici e migliorare l'esperienza utente

IMPLEMENTAZIONE PRATICA

- Sviluppare servizi intuitivi, facili da usare e accessibili a tutti gli utenti
- Ridurre gli attriti nell'uso dei servizi pubblici attraverso un design chiaro



Indagine OCSE

CURIOSITA'

La «**Curiosità**» nel settore pubblico si riferisce alla capacità di esplorare nuove soluzioni, di mettere in discussione lo status quo e di adattare approcci innovativi per migliorare i servizi.

ESPLORAZIONE E SPERIMENTAZIONE

- Raccogliere feedback e idee da una varietà di fonti (utenti, stakeholder)
- Organizzare workshop per generare nuove idee e approcci

CAMBIAMENTO DI PROSPETTIVA

- Applicare tecniche di "problem reframing", che aiutano a vedere i problemi da nuovi punti di vista
- Promuovere la contaminazione tra differenti settori per nuovi orizzonti di pensiero

CULTURA DELL'APPRENDIMENTO

- Creare spazi e tempi dedicati all'apprendimento continuo
- Valorizzare la curiosità e la capacità di adattamento tra i dipendenti pubblici

NARRAZIONE

La «**Narrazione**» è un potente strumento di comunicazione che può aiutare a coinvolgere, informare e ispirare azioni all'interno delle amministrazioni pubbliche e tra i cittadini.

COMUNICAZIONE DI POLICY E PROGETTI

- Spiegare il contesto, i razionali e gli impatti delle politiche
- Illustrare i benefici tangibili delle iniziative pubbliche

ENGAGEMENT E CAMBIAMENTO

- Coinvolgere gli stakeholder attraverso storie che mostrano le esperienze dirette degli utenti dei servizi pubblici.
- Preparare il terreno a cambiamenti organizzativi, delineando futuri scenari e visioni

STRUMENTI E FORMATI DIVERSIFICATI

- Integrare vari formati media per rendere le storie più coinvolgenti
- Strutturare le storie con un inizio chiaro, uno sviluppo coinvolgente e una conclusione che inviti all'azione

Indagine OCSE

INSOFFERENZA

L' **«Insofferenza»** sfida lo status quo e promuove nuovi approcci all'interno delle amministrazioni pubbliche per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

SFIDARE E RINNOVARE

- Non accontentarsi di soluzioni convenzionali
- Utilizzare il design thinking e altre tecniche creative per sviluppare soluzioni

COSTRUZIONE DI ALLEANZE

- Identificare e coinvolgere stakeholder non convenzionali, per ottenere prospettive diverse
- Formare reti di riformatori all'interno e all'esterno dell'organizzazione

CULTURA DEL RISCHIO E DELL'ESPLORAZIONE

- Promuovere una cultura che tollera il rischio e valuta positivamente i tentativi di innovazione
- Supportare l'implementazione di progetti pilota e sperimentazioni per testare nuove idee in contesti controllati

ITERAZIONE

L' **«Iterazione»** promuove il continuo miglioramento attraverso cicli di prototipazione, test e revisione, per sviluppare e affinare servizi e politiche pubbliche.

PROTOTIPAZIONE E TESTING

- Implementare cicli rapidi di prototipazione
- Condurre test con utenti reali per valutare l'efficacia delle soluzioni

REVISIONE E ADATTAMENTO

- Analizzare i risultati dei test per identificare le aree di miglioramento
- Adattare e rifinire le soluzioni basandosi sui feedback e sugli apprendimenti ottenuti dai cicli precedenti

CULTURA DELL'APPRENDIMENTO CONTINUO

- Promuovere una mentalità aperta all'apprendimento e al cambiamento
- Valutare regolarmente l'impatto delle politiche e dei servizi

UNA DOMANDA PER VOI!

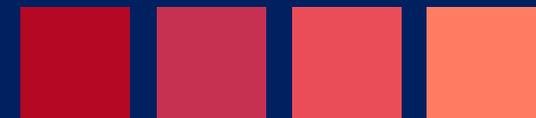
**QUANTO SONO MESSE IN PRATICA NELL'INFN
QUESTE COMPETENZE?**

Per ognuna esprimi un voto da 1 a 10

Inquadra il codice QR per partecipare alla survey



Oppure, vai al sito
www.menti.com
e inserisci il codice
4407 0239



Analisi delle competenze degli innovatori

L'OCSE individua i «skill profiles», **identikit** basati sulle abilità, che offrono una sintesi delle **competenze necessarie nell'ambito PA**:

DESIGN LEAD

Ottimismo, come agiremmo se tutto fosse possibile?

MULTI TASKING - RESILIENZA - LEADERSHIP - FOCUS SULL'OBIETTIVO - MOTIVAZIONE

DESIGN LED PROJECT MANAGER

Gestione portfolio progetti

FOCUS SULL'OBIETTIVO - CONDIVISIONE DI NUOVE METODOLOGIE - TRADURRE I CONCETTI IN AZIONI - AGILITA' - COLLABORAZIONE - CREAZIONE DI RELAZIONI

DATA BUSINESS LEADER

Il focus non è sui dati, ma su come si può creare valore

APPRENDIMENTO CONTINUO - MINDSET ORIENTATO ALL'AZIONE E ALL'APPRENDIMENTO - IMPLEMENTAZIONE DI NUOVI METODI

DATA BUSINESS DEVELOPER

Il focus non è sui dati, ma su come si può creare valore

DIREZIONE STRATEGICA - COINVOLGIMENTO DI PERSONE COMPETENTI - ABILITÀ DI NEGOZIAZIONE - ANALISI QUANTITATIVE E QUALITATIVE

METHODS EXPERT - DELIVER

Sfruttare l'utilità dei dati

COMPRENSIONE DI PATTERNS E TREND DI DATI - ABILITÀ E APPROCCI QUANTITATIVI - AUTOMOTIVAZIONE - APERTURA AL CAMBIAMENTO

DISEGNIAMO INSIEME L'IDENTIKIT DEL DIPENDENTE DEL FUTURO

AGENDA MATTINA 15 MAGGIO

	ATTIVITA'	ORA INIZIO
	Il dipendente pubblico del futuro <i>Giancarlo Senatore</i>	9:10
	Sessione collaborativa Parte 1 <i>Lavoro di gruppo</i>	9:55
	Coffee break	11:00
	Sessione collaborativa Parte 2 <i>Lavoro di gruppo</i>	11:30
	Restituzione in plenaria dei risultati dei lavori di gruppo <i>Sintesi del lavoro</i>	12:30
	Lunch	13:15

GRUPPO 1

Facilitatore
Vito Manzari

Alessandra Simeoni
Alessandra Filippi
Alessandra Betto
Andrea Fedele
Carmen Laura Iacona
Claudia Cardelli
Claudio Galli
Costanza Orfei
Debora De Falco
Elena Amadei
Francesca Mencaglia
Lia Sabatini
Luigia Lamarca
Maria Rita Ferrazza
Mariassunta Canale Parola
Martina Di Felice
Mauro Morandini
Olga Consoli
Pamela Azzolini
Rossella Spinali
Simona Carosso
Susanna Marrangoni
Veronica Valsecchi

GRUPPO 2

Facilitatore
Mauro Taiuti

Addolorata Macina
Alessandra Falcomatà
Alessio Iolita
Andrea Cilibrasi
Annalisa Cucchiari
Antonella D'Isidoro
Barbara Artivi
Federica Lugli
Filomena Foglietta
Francesco Turiano
Giovanni Moschin
Giorgio Fiore
Lorenzo Di Nardo
Maria Rachele Pallucco
Martina Allegro
Mauro Giugovaz
Regina Biondi
Simonetta Simonetti
Stefania Mannetti
Viviana Vittorio
Valentina Catania

GRUPPO 3

Facilitatore
Paolo Spagnolo

Angela Campanale
Angelica Vitali
Antonello Paoletti
Arianna Papa
Carla Gentile
Claudia Mizzon
Cristiano Maria Genolini
Daniela Bevilacqua
Filippo Gallo
Francesco Farina
Franchina Corrieri
Isabella Sacchet
Isabella Ciani
Maria Pia Maravalle
Massimiliano Menale
Marilena Perrone
Marino Nicoletto
Paola Fabbri
Roberta Frassi
Teresa Cristina Sisto
Valentina Tesio

GRUPPO 4

Facilitatore
Renato Carletti

Alberta Raimondi
Daniele Toscani
Laura Cignitti
Elena Bonesi
Elisa Carnevali
Elisabetta Lilli
Isabella Panico
Maria Elisa Napoleoni
Margherita Mancuso
Roberta Soldatelli
Raffaella Bo
Rita Bertelli
Sara Pofi
Silvia Cappelli
Simona Marinangeli
Stefania Pasquato
Tiziana Baldino
Valentina Ferretti
Valeria Moretta
Vincenzo Cuccurese

GRUPPO 5

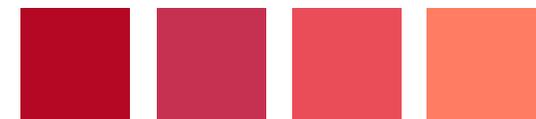
Facilitatore
Simona Fiori

Alessia Bua
Andrea Quattrini
Anna Rita Ciamarra
Daniele Rocco Fittipaldi
Elena Pavan
Giorgio Fornasier
Giorgio Vigevano
Manuela Allegri
Maria Assunta Lecca
Maurizio Di Roberto
Miriam Cioffi
Monica Nardelli
Nicoletta Crognale
Nunzio Saitta
Paolo Ricco
Sebastiana Liliana Brancato
Simona Bartocci
Simona Giammarioli
Simona Petronici
Virginia Rita Potenza

GRUPPO 6

Facilitatore
Attilio Sequi

Alessandra Tonarelli
Alessia Capitani
Ana Raluca Bancila
Antonella Soprani
Antonio Silvestri
Carolina Rita Rapicavoli
Chiara Neri
Clementina Agodi
Eleonora Bini
Elettra Perfetti
Francesco Serafini
Fulvia Aminta Rossi
Giuseppina Grifantini
Giuseppina Salente
Gloria De Angelis
Marcello Tardiola
Marco Reali
Maria Cristina D'Amato
Silvia Calegari



Grazie

