

Il Piano triennale della formazione 2023-2025

(Delibera dell'Amministratore Unico n.7 del 22.02.2023)

Sommario

Introduzione	1
I principi guida della formazione	2
Integrazione con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	2
Il piano formativo 2023-2025	2
Presidio delle attività di formazione.....	4
Formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali ANNO 2022	5
Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza ANNO 2022.....	6
Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ANNO 2022.....	6
Fabbisogno formativo 2023-2025 e Dotazione Organica	8
Formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche ANNUALITA' 2023-2024-2025	8
Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza ANNUALITA' 2023-2024-2025....	10
Obiettivi e i risultati attesi.....	111

Introduzione

Il Piano triennale della formazione è il documento programmatico riguardante la formazione del personale dipendente di ASP delle Terre d'Argine e indica gli obiettivi che si intende perseguire, le risorse disponibili, gli ambiti formativi, le materie e i temi oggetto dell'offerta, tenuto conto che l'attività di programmazione è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Questa sezione attiene all' individuazione:

- delle attività svolte nell'anno 2022;
- dei fabbisogni formativi e delle priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecnico-specialistiche, trasversali, obbligatorie in ambito di salute e sicurezza sul lavoro e compliance programmate per l'annualità 2023;
- delle risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- degli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali).

Nel corso del biennio 2020-2022, la formazione programmata non si è potuta tenere come da programmazione, poiché è stato necessario fare formazione in ambito covid e sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Il ciclo dell'attività formativa consta essenzialmente di **QUATTRO FASI**:

1. Analisi preliminare dei fabbisogni formativi;
2. Progettazione;
3. Erogazione della formazione;
4. Monitoraggio del gradimento.

La formazione è realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza e garantisce la chiarezza sugli obiettivi formativi perseguiti, anche in termini di trasferibilità dei risultati raggiunti e della loro capitalizzazione nel percorso formativo individuale.

Inoltre, il programma della formazione tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed è perseguito attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle attività formative.

I principi guida della formazione

Affinché la formazione sia qualitativamente adeguata, essa viene ricondotta ad alcuni principi guida fondamentali:

- Connessione tra formazione e sviluppo organizzativo;
- Responsabilizzazione diffusa tra il personale;
- Valorizzazione e potenziamento delle competenze trasversali e specialistiche;
- Formazione come investimento professionale;
- Attenzione ai fabbisogni e alle risorse finanziarie correlate.

Integrazione con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Al fine di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 si ritiene opportuno procedere all'adozione degli altri strumenti di programmazione destinati a rientrare nel PIAO tra i quali il Piano Triennale della Formazione.

Il piano formativo 2023-2025

L'attività di formazione favorisce l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza operativa, ma anche uno stimolo a cambiamenti culturali, in coerenza con il cambiamento dei modelli organizzativi e di servizio al cittadino.

In questo senso, la formazione opera attraverso azioni ed interventi sugli "asset intangibili" dell'organizzazione, competenze e comportamenti, logiche operative e cultura organizzativa. La formazione deve quindi accompagnare l'evoluzione della visione organizzativa e servire da supporto al cambiamento, anche in ragione delle emergenze che hanno caratterizzato gli ultimi anni.

La situazione di emergenza organizzativa ha facilitato, paradossalmente, un profondo cambiamento di tipo “culturale”, modificando il modo di pensare e di agire nei processi, nei servizi e nei modelli di gestione, su cui l’Azienda intende effettuare un ripensamento ed un miglioramento continuo.

Relativamente alle attività formative svolte, è stato tenuto un registro con la rilevazione delle presenze.

La programmazione della formazione per il triennio 2023-2025 punta al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. migliorare il funzionamento e l’efficacia dell’azione amministrativa, rafforzando la digitalizzazione e l’innovazione organizzativa;
2. attivare ed approfondire competenze trasversali;
3. assicurare un percorso continuo e organico sull’aggiornamento in ambito salute e sicurezza sul lavoro;
4. assicurare una gestione del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell’integrità continua e integrata nei processi decisionali;
5. favorire il rinforzo della motivazione personale e della coscienza/responsabilità professionale;

La Direzione, tramite i propri collaboratori assegnatari di P.O., governa il “processo formazione”, effettua l’analisi sui fabbisogni, definisce e attua le iniziative formative, indirizza e coordina le attività di formazione e verifica l’efficacia della formazione erogata in Azienda.

Nell’ambito delle proprie funzioni per la formazione, la Direzione provvede a:

- definire le attività di formazione del personale, assicurandone la realizzazione;
- elaborare e proporre programmi finalizzati allo sviluppo delle competenze e alla formazione delle risorse umane;
- supportare il personale nella valutazione del fabbisogno di interventi di aggiornamento;
- coordinarsi con i formatori coinvolti.

Per ciascuna unità di personale è effettuata la misurazione delle ore di formazione erogata.

Il presente documento può essere successivamente integrato con altre iniziative di formazione di volta in volta proposte.

Presidio delle attività di formazione

ATTIVITÀ	UNITÀ ORGANIZZATIVE RESPONSABILI
Individuazione del fabbisogno formativo organizzativo.	Direttore e P.O.
Rilevazione del fabbisogno formativo individuale.	Direttore e P.O.
Programmazione delle azioni formative	Direttore e P.O.
Progettazione, organizzazione, gestione e assistenza al processo formativo.	Direttore e P.O.
Valutazione della formazione (feed back, verifica dell'apprendimento, ricaduta sulla professionalità)	Risorse Umane

Rappresentazione dei percorsi formativi

Formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche

La formazione sulle competenze tecnico-specialistiche inerisce allo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale realizzata in Azienda ed è concepita come uno strumento per l'accrescimento e il consolidamento delle conoscenze professionali che consentono l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi e che rappresentano un investimento, nel medio-lungo periodo, sul capitale umano dell'Azienda.

Questo tipo di formazione, oltre a contribuire allo sviluppo professionale e personale dei dipendenti, è utile anche a rafforzare il senso di appartenenza dei collaboratori.

Le attività svolte nel 2022 hanno subito l'influenza dell'emergenza epidemiologica, pertanto, in gran parte si sono tenuti da remoto, al fine di un contenimento dei rischi di contagio derivanti dalla diffusione del virus Covid-19.

Si indicano di seguito, in forma sintetica, per l'anno 2022, le attività formative svolte nell'ambito dei programmi di miglioramento delle competenze tecniche, trasversali e la formazione per le materie obbligatorie.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2022	Assistenza e Cura del paziente affetto da Alzheimer anche a domicilio	5	Online	2	Dott. Saverio Cervi
2022	La Stimolazione Multisensoriale come strumento di comunicazione e gestione delle manifestazioni comportamentali difficili nelle persone affette da demenza	10	Presenza	8	Dr.ssa Turci Marina

2022	Operatore alimentarista	25	Presenza	3	Dr.ssa Simonini Tiziana
2022	Comprendere l'incontinenza urinaria	1	FAD	1,5	TENA
2022	Cura della pelle e igiene personale	1	FAD	2	TENA
2022	Igiene delle mani	1	FAD	0,5	TENA
2022	Le infezioni alle vie urinarie	1	FAD	0,5	TENA
2022	Gestione individualizzata della continenza	1	FAD	0,5	TENA
2022	Il Conto Annuale 2021: Dalla tabella 1 alla tabella SIC1	1	FAD	4,5	PUBLIKA
2022	Il contratto elimina il telelavoro e il PIAO assorbe il POLA”	1	FAD	2	PUBLIKA
2022	L'ipotesi di CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021	1	FAD	6	FUTURA
2022	Personale 2022	1	Online	4	CALDERINI
2022	Politiche dell'abitare e dimensione sociale	1	Presenza	7,5	Convegno Regione ER
2022	Servizi per anziani e crisi del personale: azioni in corso e sfide aperte	1	FAD	3	Convegno Bocconi
2022	Prima analisi dell'ipotesi del CCNL Funzioni Locali	1	FAD	5,5	PUBLIKA

Formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali

Le competenze trasversali rappresentano un aspetto molto apprezzato sul mondo del lavoro e fanno riferimento sia alla sfera comportamentale, che a quella relazionale. In genere, parlando di “soft skills” ci si riferisce a quell'atteggiamento positivo in ambito lavorativo, utile e talvolta necessario per poter gestire i cambiamenti in un’ottica di generale sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell’intera organizzazione.

Riuscire a comunicare in modo efficace, essere in grado di lavorare in squadra, gestire in maniera sana lo stress sono capacità che vanno affinate nel tempo e che, oltre ad esperienza, richiedono un aggiornamento. Il fabbisogno formativo riguardante le “soft skills” del personale viene rilevato attraverso una ricognizione delle esigenze, da parte del Direttore e delle P.O.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2022	La responsabilità civile e penale delle strutture socio-sanitarie e degli operatori Legge n. 24/2017	6	Online	8	Enzo Grilli, Milena Mosci

Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza

Il D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, prevede che il PIAO definisca, tra le altre cose, “gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione”.

La formazione anticorruzione rappresenta un’importante occasione di un confronto tra linee di pensiero, esperienze e istanze personali, volte al miglioramento del lavoro all’interno dell’Azienda.

I fabbisogni formativi sono individuati annualmente dal RPCT e l’attività formativa sarà sempre più diretta ed adeguata a qualificare e supportare i dipendenti attraverso una logica che faccia riferimento a casi pratici e alimenti il livello di consapevolezza e conoscenza sulla normativa coinvolta.

Per maggiore dettaglio si rinvia al paragrafo 4.5 del PTPCT 2023-2025.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2022	Trasparenza amministrativa: obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013.	(11)	FAD	2	Dott. Lorenzo Quadraro
	Legge n. 190/2012 e concetto di “corruzione”.				
	Misure di prevenzione: aree di rischio– analisi, valutazione e gestione del rischio controllo e prevenzione.				
2022	Comportamento dei dipendenti pubblici ed etica pubblica	1	FAD	3	Professional Academy

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione e tutela. Prima ancora che un obbligo di legge, la formazione dei lavoratori sulla

salute e sicurezza sul lavoro va considerata come un percorso essenziale per riconoscere i rischi e i pericoli connessi all'attività lavorativa, nonché le adeguate misure per affrontarli.

L'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 prescrive infatti che il datore di lavoro "assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda."

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2022	Formazione obbligatoria specifica degli operatori socio sanitari in base all'accordo Stato Regioni	14	Presenza	12	Dr. Bruno Pullin
2022	Formazione obbligatoria specifica degli operatori socio sanitari in base all'accordo Stato Regioni - AGGIORNAMENTO	16	Presenza	6	Dr. Bruno Pullin
2022	Formazione obbligatoria specifica per le figure amministrative in base all'accordo Stato Regioni - AGGIORNAMENTO	1	Online	6	Dr. Bruno Pullin
2022	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Primo Soccorso	9	Presenza	12	Dr. Lettini Michele
2022	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Primo Soccorso - AGGIORNAMENTO	16	Presenza	4	Dr. Lettini Michele
2022	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Addetto Antincendio	10	Presenza	16	Dr. Bruno Pullin
2022	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Addetto Antincendio - AGGIORNAMENTO	21	Presenza	8	Dr. Bruno Pullin
2022	Formazione per RLS - AGGIORNAMENTO	1	Presenza	6	Dr. Bruno Pullin

Fabbisogno formativo 2023-2025 e Dotazione organica

La dotazione organica del personale al **30 gennaio 2023** è pari a 87 unità, di cui n° 74 dipendenti a tempo indeterminato n° 2 dipendenti a tempo determinato, n° 2 dipendenti in aspettativa e n° 13 posti vacanti.

Si specifica che la programmazione 2023 non potrà assolvere a tutte le richieste evidenziate, tuttavia, nel limite degli equilibri di bilancio, l'Azienda per l'anno 2023 si propone l'impegno di erogare la maggior formazione possibile, anche raggruppando più servizi su temi comuni, per poi concentrarsi sulle restanti richieste nel biennio 2024 e 2025.

Alcune richieste evidenziate potrebbero essere assolte organizzando dei corsi di formazione interna, approfittando delle competenze già acquisite da parte del personale.

Formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche – Annualità 2023-2024-2025

SERVIZIO	Priorità 1	Priorità 2	Priorità 3	Priorità 4
CDA DE AMICIS	Gestione di utenti con disturbi psichiatrici	Costruire attività di animazione per la gestione di anziani con demenza	Gestione dei conflitti sul posto di lavoro, dinamiche di gruppo	Accompagnamento del familiare nel percorso di accettazione della malattia
CDA CAPPUCCINA E RADICI	Costruire attività di animazione e occupazionali rivolte ad anziani	Gestione dei conflitti sul posto di lavoro, dinamiche di gruppo		
CDA R.ROSSI	Costruire attività di animazione e occupazionali rivolte ad anziani	Modalità di intervento in caso di emergenza al Care residence (allarmi, gas, valvole di sicurezza)		

SERVIZIO DOMICILIARE	Comunicazione col care giver al domicilio	Approccio con l'anziano demente al domicilio	Utilizzo PC (excel, posta elettronica, creazione cartelle)	
CRA TEN. MARCHI - OSS	Movimentazione e degli anziani e posture	Gestione di utenti con disturbi psichiatrici e con disturbi del comportamento	Rischio burnout	
CRA TEN. MARCHI - INFERMIERI	Lesioni da decubito	BLSD	Comunicazione coi familiari	
CRA TEN. MARCHI - FIG. DI COORDINAMENTO	Gestione dei conflitti sul posto di lavoro, dinamiche di gruppo, gestione di un colloquio			
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	Excel avanzato	Tecniche e principi di CONTABILITÀ: Adempimenti e scadenze / Scritture di assestamento.	Tecniche di comunicazione efficace e Lavoro in team	Normativa IVA

Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza – Annualità 2023

Si evidenzia che l'art. 4 del D.L. n. 36/2022 stabilisce che: "Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico."

La disposizione in commento ha modificato l'articolo 54, comma 7 del D.lgs. n. 165/2001, specificando che le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici (di comportamento) e **organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e**

la corretta applicazione degli stessi. Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un **ciclo formativo obbligatorio**, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Per l'anno 2023 l'Azienda programma, tra i propri obiettivi strategici in materia di anticorruzione, un piano formativo per dipendenti e RPCT. La fruizione deve essere supportata da attestati di presenza e da materiale didattico.

Il RPCT procede ad individuare eventi formativi e a selezionare i partecipanti e tiene evidenza della partecipazione mediante annotazione.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2023	Introduzione al Piano Nazionale Anticorruzione 2022	(11)	FAD	2	Dott. Lorenzo Quadraro
	I contenuti della normativa anticorruzione				
	Le misure di prevenzione trasversali e specifiche				
2023	Comportamento dei dipendenti pubblici ed etica pubblica.		FAD	2	

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro- Annualità 2023

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2023	Formazione obbligatoria specifica degli operatori socio sanitari in base all'accordo Stato Regioni	12	Presenza	12	Dr. Bruno Pullin
2023	Formazione obbligatoria specifica degli operatori socio sanitari in base all'accordo Stato Regioni - AGGIORNAMENTO	12	Presenza	6	Dr. Bruno Pullin
2023	Formazione obbligatoria specifica per le figure amministrative in base all'accordo Stato Regioni - AGGIORNAMENTO	3	Online	6	Dr. Bruno Pullin

2023	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Primo Soccorso - AGGIORNAMENTO	9	Presenza	4	Dr. Lettini Michele
2023	Formazione per RLS - AGGIORNAMENTO	1	Presenza	8	Dr. Bruno Pullin

Obiettivi e i risultati attesi

L'efficacia della formazione nei processi lavorativi è di fondamentale importanza per il miglioramento delle prestazioni organizzative e professionali. A valle dei progetti formativi, si è stabilito che a partire dall'anno corrente, ed in seguito sistematicamente, verrà chiesta una valutazione complessiva da parte dei partecipanti, non solo per misurare il livello di gradimento, ma anche per raccogliere un riscontro sull'esperienza formativa in vista di successive azioni correttive, di approfondimento, o di miglioramento e per tenere monitorato l'aggiornamento del fabbisogno formativo.

Gli effetti della valutazione della formazione possono far emergere ulteriori bisogni che innescano un nuovo ciclo formativo.

Nell'ambito delle tematiche riportate, l'Azienda proseguirà nel corso del triennio l'impegno volto alla costruzione di un sistema fondato sulla formazione mirata e collegata alle attività svolte, garantendo parità di accesso alle iniziative formative e coinvolgendo il maggior numero di collaboratori possibile.

La politica della formazione dell'Azienda è orientata ad una sempre maggior diffusione dell'offerta di corsi per adeguarsi a future esigenze formative, anche attualmente non programmabili. Pertanto, nel periodo di validità del presente Piano, potranno essere attivati ulteriori corsi di formazione organizzati con costi compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

Carpi, 22 Febbraio 2023