

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “DELIA REPETTO”

DELIBERA N. 3 DEL 28.2.2020

Oggetto: Piano della formazione triennale 2020-2022

L'AMMINISTRATORE UNICO

Premesso che:

- il CCNL del personale degli Enti locali riconosce la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo “in linea con le esigenze di efficienza degli enti”, anche attraverso “adeguati ed organici interventi formativi sulla base dei programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti”;

- la Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del personale pubblico (Direttiva della Presidenza Consiglio dei Ministri 27 gennaio 2001) sottolinea, nell’ambito delle pubbliche amministrazioni, il ruolo determinante della formazione per affrontare e gestire i processi di cambiamento e garantire un’elevata qualità dei servizi;

- il D.Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

- il D.Lgs. 165/2001, art.7, comma 4, prevede che le amministrazioni devono curare “la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”;

- la Direttiva n.10/2010, avente ad oggetto “Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche”, stabilisce che “la dotazione di capitale umano di ogni sistema dipende dalla consistenza delle risorse umane e dalla loro qualità, in termini di conoscenza e capacità di sostenere il funzionamento del sistema economico e sociale. Dipende altresì, oltre che dalla quantità, dalla qualità delle risorse allocate per la formazione, iniziale e continua, da parte della pubblica amministrazione e dalle decisioni delle imprese di investire nello sviluppo delle proprie risorse umane. La formazione è, peraltro, una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un’elevata qualità di prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze. La formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell’azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta, inoltre, uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell’organizzazione dell’azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione e del processo di continua evoluzione tecnologica che caratterizza lo scenario all’interno del quale si è sviluppata l’azione amministrativa degli ultimi anni”;

Ritenuto pertanto che la formazione, e quindi l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l’arricchimento professionale degli operatori e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini;

Considerato che:

- il Piano formativo persegue l'obiettivo di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza, con l'obiettivo di garantire il più possibile pari opportunità di partecipazione,

- le proposte di formazione sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:
a) rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei referenti della formazione presso tutti i settori;

) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;

) analisi

Ritenuto pertanto necessario procedere all'approvazione del Piano di formazione anni 2020-2022 e definire alcune regole e modalità relative ai processi di formazione;

D E LIBERA

1) di approvare, per le ragioni dettagliate in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate, il Piano di formazione anni 2020-2022 dell'asp definito nell'Allegato a) alla presente determinazione, di cui è parte integrante;

2) di stabilire quanto segue:

- per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce delle positive esperienze svolte negli anni precedenti;

- la realizzazione del nuovo Piano della formazione trasversale potrà essere integrata con le opportunità formative digitali;

- il Piano della formazione viene integrato e completato dai piani di formazione settoriali,;

- si cercherà di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche;

- il Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili;

- l'ufficio competente procederà, nella fase di progettazione di dettaglio dei corsi indicati nell'Allegato A), ad una valutazione della eventuale necessità di declinazioni settoriali degli interventi di formazione;

- si prevede la partecipazione alle iniziative di formazione anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata o con contratti di collaborazione, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione;

- si definisce altresì la necessità che l'iscrizione ai singoli corsi venga effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e pubblicità sui vari corsi programmati;

- come già stabilito dai DD.PP.RR. 347/83 – 268/87 e successivi, “le attività di formazione professionale, di aggiornamento e di riqualificazione, possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo lavoratore” e i partecipanti ai corsi, pertanto, potranno essere tenuti a sostenere una prova finale per valutare l'apprendimento;

- i corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

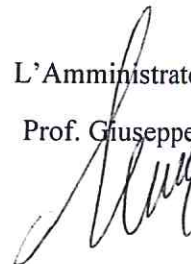
1. la frequenza sarà pari almeno al 75% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa nonché per i corsi di durata inferiore alle 10 ore per i quali è richiesta la totale frequenza). Solo così si potrà accedere alle prove finali (se previste);

2. sarà superata positivamente la prova finale, se prevista;

- la partecipazione ad un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso;
- il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi.

L'Amministratore Unico

Prof. Giuseppe Masellis



Allegato A)

I programmi per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane nel triennio 2020-2022 prendono quale riferimento le linee di Indirizzo e gli obiettivi strategici descritti nel piano programmatico dell'ASP, orientandosi quindi in funzione:

- sviluppo delle capacità d'innovazione;
- valorizzazione le professionalità presenti in Azienda
- attenzione al tema della sicurezza, del benessere organizzativo, alle pari opportunità e al miglioramento del clima aziendale;
- attenzione alle esigenze organizzative orientate alla flessibilità e alla velocità d'azione per garantire qualità ed efficacia nei servizi offerti.

Per quanto riguarda la programmazione dei fabbisogni, le linee di indirizzo per il triennio sono le seguenti:

1. valorizzazione delle professionalità esistenti, anche attraverso l'istituto delle posizioni economiche orizzontali ed eventuale riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio;
2. La gestione del turn-over, sia per garantire la copertura dei posti resisi vacanti, essenziali per il buon funzionamento dell'Ente, sia per garantire il rispetto dei parametri di legge, richiamati anche nei provvedimenti di rilascio degli accreditamenti e autorizzazioni al funzionamento delle strutture gestite, che definiscono il rapporto tra numero di utenti accolti e numero di operatori necessari;
3. L'integrazione dell'organico attualmente in forza per dare sostegno alle maggiori complessità dei servizi generali ed amministrativi derivanti dal consistente incremento del numero di personale dipendente e dalla internalizzazione di nuovi servizi;
4. Le modalità di reperimento delle risorse umane saranno pertanto preferibilmente quelle volte all'assunzione di personale dipendente a tempo indeterminato, fermo restando che per fabbisogni circoscritti e temporanei potranno essere utilizzati lavoratori interinali.

L'intento dell'azienda è quello di operare affinché ogni servizio alla persona possa essere vissuto come casa, da tutti coloro che vi vivono: persone accolte, familiari, operatori, volontari.

Per valorizzare le proprie risorse umane, l'ASP ritiene prioritario far leva sui seguenti elementi:

1. aumentare il senso di appartenenza dei dipendenti, pianificando diverse azioni di sviluppo quali ad esempio il miglioramento del comfort dell'ambiente di lavoro, l'attivazione di focus group, la disponibilità del supporto psicologico individuale;
2. aumentare il senso di responsabilità dei dipendenti, contrastando l'assenteismo ed incentivando la flessibilità lavorativa;
3. semplificare i processi lavorativi; valorizzare economicamente l'apporto di ciascuno,

Il processo di formazione triennale dovrà essere coerente con tali linee declinandone le indicazioni in azioni formative conseguenti che, se pur con diverse priorità, si pongono in continuità con quelle fornite negli anni precedenti.

Il programma di formazione non può infatti limitarsi a soddisfare un generico bisogno formativo ma supportare, innanzitutto, le strategie aziendali con progetti che, direttamente o indirettamente, ne favoriscano l'attuazione.

A tal fine, l'Asp ha presentato ai propri dipendenti un questionario relativo al fabbisogno formativo dove, oltre all'indicazione delle linee formative ritenute strategiche per l'Ente, viene chiesto ad ogni operatore, in una griglia di possibili scelte, quali sono i temi su cui risulta maggiore attenzione e sensibilità.

Essendo il piano formativo uno strumento dinamico, annualmente viene verificato e aggiornato per renderlo aderente alle necessità che si manifestano.

Tutto ciò premesso, si presenta di seguito il piano formativo 2020-2022:

anno	Oggetto	Figure professionali interessate	obiettivi	modalità	Spesa in euro
2020	Assistere e stimolare l'anziano con demenza, in particolare Alzheimer, nelle quotidiane attività di cura, alimentazione e	Coordinatore Animatore Direttore	Miglioramento delle pratiche assistenziali	Formazione in aula	5.200

	igienico sanitario – approccio psicologico/comportamentale. Sperimentazione del metodo “ Best Practices in dementia care” della Stirling University in collaborazione con l’Asl di Modena				
2021	Disfagia e gestione del paziente disfagico (alimentazione /idratazione) e pratiche di disostruzione	Oss Infermieri RAA	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.	Formazione in aula	500
2020	Gestione dei mezzi di salvaguardia: aspetti pratici e medico legali	OSS Infermieri RAA	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.	Formazione in aula	In house
2022	Gestione dello stress e burn-out	OSS RAA Coordinatori	Prevenzione del burn-out	Formazione in aula	2500
2020-2021-2022	Anticorruzione e codice di comportamento • Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali • Organi di vigilanza, controllo e assistenza Formazione volta alla pubblicazione su amministrazione trasparente	tutti coloro che, a prescindere dal ruolo di appartenenza, svolgono attività a rischio di corruzione e di illegalità individuate dal Piano di prevenzione della corruzione	Formazione in materia di prevenzione della corruzione Formazione in materia di trasparenza ed integrità amministrativa l'Ente, inoltre, è chiamato ad organizzare attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti delle P.A..	Formazione in aula ed interna	1500
2020-2021-2022	Codice degli appalti e codice del terzo settore	Direttore Personale amministrativo	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.	Formazione in aula	1000
2020-2021-2022	Normativa in materia di personale	Direttore Personale amministrativo	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.	Formazione in aula	400
2020-2021-2022	Privacy e digitalizzazione Il bilanciamento tra gli obblighi di pubblicazione e la riservatezza dei dati personali Formazione sulla sicurezza informatica Audit e registro del trattamento	Tutto il personale	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.	Formazione in aula	In house
2020	Skin – tears : individuazione precoce degli ospiti a rischio, prevenzione e corretta gestione	OSS RAA Coordinatori	Miglioramento delle pratiche assistenziali	Formazione in aula	500

	delle medicazioni				
2021	Prevenire e gestire possibili atteggiamenti aggressivi dell'anziano destinatario del servizio di assistenza, siano essi verso il personale e verso altri ospiti	OSS RAA Coordinatori	Miglioramento delle pratiche assistenziali	Formazione in aula	500
- 2020- 2021- 2022	Corso di ore 4 valido • Concetti di rischio • Concetti di danno • Prevenzione • Protezione • Organizzazione della prevenzione aziendale	per tutte le mansioni	Formazione generale sicurezza lavoratori	Formazione a distanza	550
2020- 2021- 2022	Corso di ore 12 valido per operatori di reparto: • SLC - Stress Lavoro Correlato • Piani di emergenza • Lavoro notturno nelle strutture residenziali • Rischio Biologico • Rischio aghi e taglienti • Rischio legionella • La movimentazione manuale dei carichi • La movimentazione dei pazienti ed il metodo MAPO • Il rischio chimico (cenni) • Rischio incendio		Formazione specifica	Formazione in aula	1500
2019	Corso specifico	RSL	Formazione specifica	Formazione a distanza	800

Il Piano triennale della Formazione pur avendo carattere programmatico, va gestito in modo flessibile in fase di attuazione, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi
- ordine temporale di effettuazione dei corsi;
- disponibilità di bilancio e di finanziamenti esterni;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la programmazione di altri.