

Il Piano triennale della formazione 2023-2025

(Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2023)

Sommario

Introduzione	1
I principi guida della formazione	2
Integrazione con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	3
Il piano formativo 2023-2025	3
Obiettivi da conseguire.....	3
Ruolo del Direttore Generale	4
Presidio delle attività di formazione.....	4
Rappresentazione dei percorsi formativi	4
Formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche.....	4
Formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali	5
Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza.....	6
Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	7
Fabbisogno formativo 2023-2025 e Dotazione organica	8
Formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche – Annualità 2023-2024-2025	8
Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza – Annualità 2023	8
Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro- Annualità 2023	9
Obiettivi e i risultati attesi	10

Introduzione

Il Piano triennale della formazione è il documento programmatico riguardante la formazione del personale dipendente di ASC Azienda territoriale per i servizi alla persona 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).

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.

Obiettivi da conseguire

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;

Ruolo del Direttore Generale

Nell’ambito delle proprie funzioni per la formazione, il Direttore Generale 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
Rilevazione del fabbisogno formativo individuale.	Direttore
Programmazione delle azioni formative	Direttore
Progettazione, organizzazione, gestione e assistenza al processo formativo.	Direttore
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 ASC ed è concepita come uno strumento per l’accrescimento e il consolidamento delle conoscenze professionali.

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	Formazione Privacy e gestione dei dati personali	20	Lezione frontale	3	Dott. Giorgio Balossi
2022	Percorso formativo “Gruppo professionale territoriale partecipato”	10	Lezione frontale	4	Daleffe
2022	Incontro su I annualità del secondo triennio della sperimentazione "Care Leavers" (Fondo Povertà 2021)	2	Modalità webinar	2	Veronica Orilia
2022	Conduttore di gruppi di coppie e genitori	1	Lezione frontale	160	Relatori vari
2022	PIPI PNRR	1	Lezione frontale	7	Renato Sampogna Paola Milani Andrea Petrella
2022	Care Leavers	1	Lezione frontale	4	
2022	Manuale di programmazione e progettazione per le nuove generazioni	1	Lezione frontale	7	Renato Sampogna Donata Bianchi Sara Degli’ Innocenti

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.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2022					

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 4.4 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.	20		2	

	Legge n. 190/2012 e concetto di “corruzione”.		Lezione frontale		Lorenzo Quadraro
	Misure di prevenzione: aree di rischio– analisi, valutazione e gestione del rischio controllo e prevenzione.				

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:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- 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 generale salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3	Modalità webinar	4	Giorgio Balossi
2022	Formazione rischi specifici salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Rischio medio	3	Modalità webinar	8	Camilla Bigoni Carla Burini
2022	Formazione rischi specifici salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Competenze relazionali e stress lavoro correlato	1	Modalità webinar	3	Camilla Bigoni Carla Burini

Fabbisogno formativo 2023-2025 e Dotazione organica

La dotazione organica del personale al **31 marzo 2023** è pari a 10

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

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2023	Il Nuovo Codice degli Appalti - Abrogazione, dal 1 luglio 2023 del D.Lgs n 50/2016.	3	In programmazione		
2023	Percorso Animatori "Una Somma Di Piccole Cose"	2	Corso in presenza	30	
2023	Progetto Penelope – Lavorare in rete con le donne vittime di violenza. Un protocollo di lavoro funzionale e comune.	10	Corso in presenza	8	

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	Il codice di comportamento dei pubblici dipendenti DPR 62/2013 – etica professionale e diligenza del prestatore di lavoro ex art. 2104 Cod. Civ.		Corso in presenza	In programmazione	

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

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2023	Aggiornamento Rischi Specifici La gestione del tempo per prevenire lo stress da lavoro correlato	3	Lezione frontale	3	Angelo Dossena
2023	Aggiornamento primo soccorso	1	Lezione frontale	4	Elena Pellegrinelli
2023	Corso per addetti antincendio – Livello 2	2	Lezione frontale	8	Massimiliano Longhi

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.