

## Il Piano triennale della formazione 2022-2024

### Sommario

Introduzione .....	1
I principi guida della formazione .....	2
Integrazione con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) .....	2
Il piano formativo 2022-2024 .....	2
Presidio delle attività di formazione.....	4
Rappresentazione dei percorsi formativi .....	4
Dotazione organica.....	4
Formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche.....	4
Formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali.....	6
Formazione specifica in materia di etica, anticorruzione e trasparenza.....	6
Formazione in materia di privacy.....	7
Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	8
Obiettivi e i risultati attesi .....	9

### 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 2021 e nel primo semestre del 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*;
- 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 2022-2024 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 2022-2024

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 2022-2024 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

Le attività svolte nel 2021 e nel corso del primo semestre del 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 2021 e per il primo semestre del 2022, le attività formative svolte nell'ambito dei programmi di miglioramento delle competenze tecniche, trasversali e la formazione per le materie obbligatorie.

### Dotazione organica

La dotazione organica del personale al 14 giugno 2022 è pari a 87 unità, di cui n° 73 dipendenti a tempo indeterminato n° 1 dipendenti a tempo determinato, n° 2 dipendenti in aspettativa e n° 14 posti vacanti.

### 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.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2021	Invecchiamento cutaneo e patologie dermatologiche frequenti nell'anziano	2	FAD	6	Labor Medical
2021	Promozione e controllo delle infezioni da SARS-COV 2 nelle strutture residenziali	2	Online	2	Az.USL Modena
2021	Da Caregiver a mentore digitale di persone con demenza	1	Webinar	2	ANS Anziani e non solo - Società cooperativa sociale
2021	Competenze umanistiche nelle cure degli anziani	1	Webinar	3	ANS Anziani e non solo - Società cooperativa sociale
2021	Percorso di miglioramento nella cura delle persone con demenza	20	Presenza	12	Dr.ssa Turci Marina Dr.ssa Zavatta Elena Dr.ssa Lupi Serena
2021	Formazione sul nuovo programma "Presenze 2.0"	4	Online	4	CBA
2021	Operatore alimentarista	11	Presenza	3	Dr.ssa Simonini Tiziana
2021	Formazione celiachia	3	Online	4	Dr.ssa Lara Valenti
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
------	-------------------------	----	----------	---	-------------------------

### 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
2021	Promozione della salute degli anziani nelle strutture residenziali	2	FAD	8	SIGOT
2021	Prospettive per il settore socio sanitario oltre la pandemia	2	Online	2	Università Bocconi
2021	La somministrazione del vaccino anti Covid-19 nelle RSA: le questioni ancora aperte	2	Webinar	2	Dr.ssa Micaela Barbotti Dr.ssa Elena Lomazzi
2021	Ansia e resilienza in risposta a stress esogeni	8	Online	3	Luciano Traquandi
2022	La responsabilità civile e penale delle strutture socio-sanitarie e degli operatori L.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 4.6 del PTPCT 2022-2024.

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.	5	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.				

#### Formazione in materia di privacy

Il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) all'art. 29 del Regolamento, prevede che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento e che abbia accesso a dati personali non possa trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal Titolare stesso.

Le aziende e le Pubbliche Amministrazioni, pertanto, sono chiamate in ossequio alla normativa sopra richiamata, ad implementare dei processi formativi riguardanti la disciplina della privacy.

Anno	Argomenti	Numero di destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Formatore
2021	I principi del Regolamento 2016/679, gli attori del trattamento dati personali,				

	La documentazione privacy (le nomine delle figure sia interne che esterne, in relazione alla struttura organizzativa) e le misure finalizzate ad assicurare l'applicazione del GDPR.	2	FAD	6	HARS S.r.l.
--	--	---	-----	---	-------------

### 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
2021	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Primo Soccorso	6	Presenza	12	Dr. Lettini Michele
2021	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Primo Soccorso - AGGIORNAMENTO	19	Presenza	4	Dr. Lettini Michele
2021	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Addetto Antincendio	11	Presenza	16	Dr. Bruno Pullin
2021	Formazione per lavoratori addetti alla gestione delle emergenze - Addetto Antincendio - AGGIORNAMENTO	12	Presenza	8	Dr. Bruno Pullin
2021	Formazione per RLS	1	Presenza	32	Dr. Bruno Pullin
2021	Formazione per Preposti - AGGIORNAMENTO	6	Presenza	6	Dr. Bruno Pullin



2021	Formazione obbligatoria specifica degli operatori socio sanitari in base all'accordo Stato Regioni	2	Presenza	12	Dr. Bruno Pullin
2021	Formazione obbligatoria specifica degli operatori socio sanitari in base all'accordo Stato Regioni - AGGIORNAMENTO	1	Presenza	6	Dr. Bruno Pullin
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

## 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.