

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 83 unità di personale <i>di cui:</i> n. 71 a tempo indeterminato n. 06 a tempo determinato n. 66 a tempo pieno n. 11 a tempo parziale n. 04 interinali n. 02 in comando Si attesta che sono rispettate le percentuali di unità part-time previste dalle normative vigenti. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO
--	---	---

		<p>n. 06 cat. D <i>così articolate:</i> n. 02 con profilo di <i>Istruttore direttivo Amministrativo</i> n. 01 con profilo di <i>Istruttore direttivo Assistente Sociale</i> n. 01 con profilo di <i>Istruttore direttivo Infermiere Coordinatore dei Servizi Socio-Sanitari</i> n. 02 con profilo di <i>Infermiere in comando dall'ULSS 9 SCALIGERA</i></p> <p>n. 17 cat. C <i>così articolate:</i> n. 01 con profilo di <i>Istruttore Amministrativo</i> n. 02 con profilo di <i>Istruttore Fisioterapista</i> n. 01 con profilo di <i>Istruttore Educatore</i> n. 12 con profilo di <i>Istruttore Infermiere</i> n. 01 con profilo di <i>Istruttore Educatore interinale.</i></p> <p>n. 59 cat. B <i>così articolate:</i> n. 46 con profilo di <i>Operatore Socio Sanitario</i> n. 03 con profilo di <i>Aiuto Operatore Socio Sanitario interinale</i> n. 03 con profilo di <i>Operatore Socio Sanitario Specializzato</i> n. 01 con profilo di <i>Collaboratore Animatore</i> n. 01 con profilo di <i>Operaio Specializzato Autista</i> n. 04 con profilo di <i>Esecutore Cuoco</i> n. 01 con profilo di <i>Oss con mansioni di Guardarobiera</i></p> <p>n. 01 cat. A <i>così articolate:</i> n. 01 con profilo di <i>Aiuto cuoco con mansioni di Guardarobiera</i></p> <p><i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale prevista dal del CCNL 2019/2021, che entrerà in vigore il 1°/04/2023, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno eventualmente individuati dall'amministrazione al loro interno.</i></p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

-

Le IPAB non sono Enti Locali soggetti al patto di stabilità e quindi non sono a loro applicabili le limitazioni tipiche degli Enti cui la normativa statale si riferisce (in part. Art.

76 comma 7, D.L. 112/2008);

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

NON PREVISTO

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

NON PREVISTO

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore Amministrativo - cat. C - Area Amministrativa
n. 1 Esecutore Cuoco - cat. B - Area Servizi generali
n. 2 Operatore Socio Sanitario - cat. B - Area Socio Sanitaria

ANNO 2024: n. 1 Collaboratore Animatore - cat. B - Area Socio Sanitaria
n. 1 Infermiere - cat. C - Area Socio Sanitaria

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Non sono previste novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative e funzionali. L'Amministrazione attualmente prevede il mantenimento dell'odierno standard quantitativo/qualitativo. Eventuali cambiamenti organizzativi verranno opportunamente valutati e riconsiderati.

		<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 13/03/2023 prot.n.238;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non sono previste procedure di mobilità interna</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: ANNO 2023 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</p> <p>Si ritiene di procedere alla copertura dei posti attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica</p> <p>copertura di n. 03 posti di INFERMIERE A TEMPO PIENO e a tempo indeterminato o attraverso accesso a proprie graduatorie o di altri enti o attraverso procedura di mobilità o concorso = costo presunto annuale comprensivo di oneri € 34.000,00 a persona;</p> <p>copertura di n. 04 posti di OPERATORE SOCIO SANITARIO A TEMPO PIENO ed indeterminato o attraverso accesso a graduatorie proprie o di altri enti o attraverso procedura di mobilità o concorso, al fine eventuale (qualora se ne rilevasse la necessità), di adeguare gli standard al nuovo sistema di calcolo introdotto dalla Regione Veneto = costo presunto annuale complessivo comprensivo di oneri € 30.000,00 a persona;</p>

		<p>copertura di n. 01 posti di EDUCATORE PROFESSIONALE A TEMPO PIENO e a tempo indeterminato o attraverso accesso a proprie graduatorie o di altri enti o attraverso procedura di mobilità o concorso = costo presunto annuale comprensivo di oneri € 34.000,00 a persona ;</p> <p>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</p> <p>Sono previste inoltre le seguenti assunzioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• n° 03 Infermieri con titolo di studio straniero senza iscrizione all'albo a tempo pieno per copertura posti vacanti (previsti fino al 31/12/2023);• n° 01 Operatore Socio Sanitario - cat. B1 - Tempo Pieno - per la sostituzione di una maternità (prevista per 12 mesi);• n° 02 Operatori Socio Sanitari - cat. B1 - Tempo Pieno – per permettere la sostituzione di personale in ferie per recupero ferie arretrate e malattie lunghe. <p>Si provvederà a disporre l'immediata copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti con unità di pari categoria e profilo del personale che cesserà per quiescenza o dimissione a supporto dell'area interessata.</p> <p>Si assicurerà inoltre il mantenimento del livello quantitativo di ore previste di assistenza sulla base dei nuovi standard regionali di cui alla DGR Regione del Veneto n. 1720 del 30.12.2022 provvedendo con adeguato reperimento di personale.</p> <p>ANNI 2024/2025</p> <p>Si provvederà a disporre l'immediata copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti con unità di pari categoria e profilo del personale che cesserà per quiescenza o dimissione a supporto dell'area interessata.</p> <p>Si assicurerà inoltre il mantenimento del livello quantitativo di ore previste di assistenza sulla base dei nuovi standard regionali di cui alla DGR Regione del Veneto n. 1720 del 30.12.2022 provvedendo un adeguato reperimento di personale</p> <p>Tutte le figure sopra previste trovano necessaria copertura sul Bilancio di Previsione dell'anno di riferimento (anche mediante opportune variazioni di bilancio).</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non sono previste procedure di mobilità volontaria</p> <p>e) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Come disposto dal CCNL 16/11/2022 art. 106, si provvederà, previa confronto con le OO.SS, alla programmazione di alcune progressioni verticali per il personale dei profili socio sanitari per il cui</p>
--	--	---

		<p>esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione o l'iscrizione ad albi o albi speciali.</p> <p>Tali progressioni sono da considerarsi esclusivamente ai fini della carriera interna dei dipendenti da espletare in prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il termine del 31/12/2025. Il numero delle progressioni verrà stabilito tenuto conto delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate.</p> <p>Tali progressioni non influiranno sul numero totale di risorse attribuite all'organico trattandosi appunto di una progressione di carriera riservata al personale interno.</p> <p>f) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Non sono previste forme di lavoro flessibile</p> <p>g) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.</p> <p>Si evidenziano di seguito le priorità strategiche per la programmazione della formazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) progettualità in corso in ambito socio sanitario derivante dal Piano della Performance 2023 – 2025; b) bisogni espressi dal personale, rilevati con la somministrazione dei questionari al personale sui fabbisogni formativi; c) fabbisogni rilevati dal Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione; d) fabbisogni formativi derivanti dall'adeguamento alle norme vigenti; e) bisogni formativi relativi ai volontari e alle rilevazioni del gradimento dei servizi da parte dei familiari e ospiti. <p>Obiettivo prioritario è quello di incrementare i processi di digitalizzazione e di garantire l'integrazione tra le figure professionali che operano nei servizi socio sanitari al fine di migliorare la qualità delle prestazioni. Inoltre viene incluso l'obiettivo di inserimento dell'operatore socio sanitario con funzioni complementari di infermiere, come previsto dalla normativa regionale, nei piani di lavoro infermieristici dopo completamento di apposito percorso formativo. Questa figura professionale contribuisce a sviluppare ulteriormente il processo di integrazione tra le figure professionali.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) L'analisi dei questionari somministrati al personale, comprendente anche il personale del nucleo externalizzato, ha messo in evidenza le seguenti esigenze:

		<ul style="list-style-type: none"> - Per quanto riguarda l'area di organizzazione del lavoro, il 71% del personale evidenzia la tematica da approfondire relativa al lavoro di equipe e agli strumenti da utilizzare per una maggiore integrazione tra le figure professionali finalizzata ad assicurare una presa in carico globale degli anziani del nucleo; - Per quanto attiene l'area delle competenze professionali il 37% del personale individua la necessità di approfondire le conoscenze informatiche e ciò risulta in linea con l'esigenza organizzativa di una maggiore digitalizzazione dei processi di lavoro, di conoscenze informatiche sulle tecnologie di lavoro e sulle comunicazioni; - Per quanto attiene l'area delle competenze del settore socio sanitario il 19% del personale rileva il bisogno di formazione relativamente alla gestione della aggressività degli ospiti che verrà trattato negli appositi incontri di supervisione con la psicologa per le equipe dei nuclei. <p>Considerata l'importanza delle tematiche evidenziate dalla rilevazione dei fabbisogni del personale e la necessità di pianificare questi interventi formativi in presenza, al fine di consentire di mettere in atto la parte esperienziale, di simulazione e di role play, si prevede di attuare questa formazione con l'individuazione di relatori esperti in materia.</p> <p>b) In materia di sicurezza dei luoghi di lavoro in base al d. lgs. 81/2008 il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha evidenziato che nel corso del 2023 è necessario programmare i seguenti corsi di formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento corsi per addetto antincendio per gli operatori che devono essere aggiornati; - Aggiornamento in materia di primo soccorso per gli operatori che ne necessitano; - Aggiornamento in materia di sicurezza dei lavoratori e per i preposti; - Addestramento nella gestione delle emergenze con prova di simulazione di evacuazione. <p>c) Nel secondo semestre 2023 verrà effettuato il corso di aggiornamento in materia di prevenzione della corruzione, in materia di trasparenza e di privacy prevedendo un livello generale e uno specifico per il personale con peculiari responsabilità.</p> <p>d) Per quanto attiene i volontari, nonché il personale tirocinante, stagista e eventuali lavoratori socialmente utili, oltre alla formazione prevista al punto c) si programma di organizzare degli incontri a tema tenuti dai professionisti dell'IPAB per approfondire alcuni aspetti relativi alla conoscenza delle tipologie di ospiti, delle esigenze socio educative e delle tecniche di animazione.</p> <p>Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, tutela della <i>privacy</i>, codice di comportamento (generale e di ente) e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RPP).</p> <p>Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:</p>
--	--	---

- ⇒ Anticorruzione, trasparenza e tutela della privacy collegata alla trasparenza amministrativa;
- ⇒ Codice di comportamento “generale” e specifico di ente;
- ⇒ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- ⇒ CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale;
- ⇒ Sicurezza sui luoghi di lavoro.

a) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:

Per quanto attiene gli obiettivi formativi in materia di digitalizzazione della struttura e di ampliamento delle conoscenze informatiche e di comunicazione digitale si farà riferimento a personale docente esterno specializzato. Anche per le materie di aggiornamento obbligatorio in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, di privacy e anticorruzione saranno contattati docenti esterni. Per quanto attiene le problematiche individuate dalla rilevazione dei fabbisogni del personale si farà riferimento a personale interno competente e specificatamente formato.

b) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

L’ente garantisce percorsi agevolati al personale per la frequentazione di corsi in base a quanto previsto dal CCNL funzioni locali in materia di diritto allo studio e concedendo per quanto possibile l’effettuazione di orari flessibili e agevolati.

c) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze: ci si attende che il 80% del personale acquisisca una conoscenza informatica adeguata allo svolgimento del proprio lavoro e una conoscenza dei processi di digitalizzazione e di comunicazione informatica idonea e finalizzata ad agevolare le relazioni con i cittadini e a dare maggior visibilità della struttura.
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: si si attende che la messa in atto del piano della formazione porti ad una maggior qualificazione del personale, all’acquisizione di padronanza e destrezza di nuove e più efficaci metodologie di lavoro che si evidenzieranno in una qualità dei servizi erogati migliore. Ci si attende di avere un buon indice del grado di soddisfazione della qualità percepita dai familiari e dagli ospiti con la somministrazione degli appositi questionari.

**PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL PERSONALE DEL CENTRO SERVIZI VILLA SPADA
TRIENNIO 2023 - 2025**

Premessa

		<p>L'IPAB nell'ambito della gestione del personale, programma annualmente l'attività formativa a favore del proprio personale con lo scopo di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, così come stabilito nel Titolo IV Rapporto di Lavoro, Capo V – Formazione del personale (articoli da 54 a 56), del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022).</p> <p>Il presente documento è stato inviato alle RSU e OO.SS. territoriali per l'eventuale confronto sindacale, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettera i), del CCNL-2022, in data 02/03/2023 prot. n. 207, senza alcuna osservazione in merito.</p> <p>Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.</p> <p>Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura.</p> <p>La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</p> <p>Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le emergenze sanitarie come la pandemia da Covid – 19 e le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.</p> <p>Le attività formative sono programmate e gestite tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:</p> <ul style="list-style-type: none">• il d.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la <i>“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”</i>;• gli artt. da 54 a 56 del CCNL-2022, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione; i destinatari e processi della formazione; la pianificazione strategica di
--	--	--

		<p>conoscenze e dei saperi;</p> <ul style="list-style-type: none">• la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il d.lgs. 33/2013 e il d.lgs. 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:<ul style="list-style-type: none">⇒ livello generale: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;⇒ livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.• Il DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165” ed, in particolare l’articolo 15, comma 5, che recita “<i>Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti</i>”;• il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;• il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “<i>Formazione informatica dei dipendenti pubblici</i>” prevede che:<ul style="list-style-type: none">“1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla
--	--	--

		<p><i>conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.</i></p> <p><i>I- bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;"</i></p> <ul style="list-style-type: none">● il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", il quale dispone all'art. 37 che: <i>"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:</i><ul style="list-style-type: none">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...<i>e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".</i> <p>1. Programma formativo per il triennio 2023/2025</p> <p>Il Piano formativo 2023 viene redatto tenendo conto dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none">f) progettualità in corso in ambito socio sanitario derivante dal Piano della Performance 2023 – 2025;g) bisogni espressi dal personale, rilevati con la somministrazione dei questionari al personale sui fabbisogni formativi;h) fabbisogni rilevati dal Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione;i) fabbisogni formativi derivanti dall'adeguamento alle norme vigenti;j) bisogni formativi relativi ai volontari e alle rilevazioni del gradimento dei servizi da parte dei familiari e ospiti;k) quantificazione del budget destinato alle attività formative.
--	--	--

Nel piano della Formazione viene incluso anche il personale operante presso il nucleo esternalizzato coinvolgendolo in modo attivo e partecipativo nella realizzazione degli obiettivi strategici individuati dalla Direzione.

- e) Il Piano della Performance 2023 – 2025 contiene obiettivi specifici che si concretizzano in progetti mirati sia per il personale amministrativo che per il personale dell'area socio sanitaria. In particolare nel Piano della Performance viene previsto l'obiettivo di incremento dei processi di digitalizzazione e l'obiettivo di migliorare l'integrazione tra le figure professionali che operano nei servizi socio sanitari al fine di migliorare la qualità delle prestazioni. Inoltre viene incluso l'obiettivo di inserimento dell'operatore socio sanitario con funzioni complementari di infermiere, come previsto dalla normativa regionale, nei piani di lavoro infermieristici dopo completamento di apposito percorso formativo. Questa figura professionale contribuisce a sviluppare ulteriormente il processo di integrazione tra le figure professionali.
- f) L'analisi dei questionari somministrati al personale, comprendente anche il personale del nucleo esternalizzato, ha messo in evidenza le seguenti esigenze:
- Per quanto riguarda l'area di organizzazione del lavoro, il 71% del personale evidenzia la tematica da approfondire relativa al lavoro di equipe e agli strumenti da utilizzare per una maggiore integrazione tra le figure professionali finalizzata ad assicurare una presa in carico globale degli anziani del nucleo;
 - Per quanto attiene l'area delle competenze professionali il 37% del personale individua la necessità di approfondire le conoscenze informatiche e ciò risulta in linea con l'esigenza organizzativa di una maggiore digitalizzazione dei processi di lavoro, di conoscenze informatiche sulle tecnologie di lavoro e sulle comunicazioni;
 - Per quanto attiene l'area delle competenze del settore socio sanitario il 19% del personale rileva il bisogno di formazione relativamente alla gestione della aggressività degli ospiti che verrà trattato negli appositi incontri di supervisione con la psicologa per le equipe dei nuclei.

Considerata l'importanza delle tematiche evidenziate dalla rilevazione dei fabbisogni del personale e la necessità di pianificare questi interventi formativi in presenza, al

		<p>fine di consentire di mettere in atto la parte esperienziale, di simulazione e di role play, si prevede di attuare questa formazione con l'individuazione di relatori esperti in materia.</p> <p>g) In materia di sicurezza dei luoghi di lavoro in base al d. lgs. 81/2008 il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha evidenziato che nel corso del 2023 è necessario programmare i seguenti corsi di formazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- Aggiornamento corsi per addetto antincendio per gli operatori che devono essere aggiornati;- Aggiornamento in materia di primo soccorso per gli operatori che ne necessitano;- Aggiornamento in materia di sicurezza dei lavoratori e per i preposti;- Addestramento nella gestione delle emergenze con prova di simulazione di evacuazione. <p>h) Nel secondo semestre 2023 verrà effettuato il corso di aggiornamento in materia di prevenzione della corruzione, in materia di trasparenza e di privacy prevedendo un livello generale e uno specifico per il personale con peculiari responsabilità.</p> <p>i) Per quanto attiene i volontari, nonché il personale tirocinante, stagista e eventuali lavoratori socialmente utili, oltre alla formazione prevista al punto c) si programma di organizzare degli incontri a tema tenuti dai professionisti dell'IPAB per approfondire alcuni aspetti relativi alla conoscenza delle tipologie di ospiti, delle esigenze socio educative e delle tecniche di animazione.</p> <p>Per quanto attiene la <u>misurazione della qualità percepita da familiari e da ospiti</u> si programma un evento annuale di presentazione a tutto il personale dei dati che la società Seniornet elabora per l'IPAB relativamente all'indagine di rilevazione della soddisfazione dei familiari. Questo come primo step per la conoscenza e la diffusione degli strumenti di misurazione della qualità.</p> <p>L'analisi della rilevazione del gradimento dei servizi da parte di familiari ed ospiti, effettuata nel 2022 dalla società Seniornet, ha prodotti buoni risultati in quanto non vengono riportate particolari segnalazioni e osservazioni da parte dei familiari. Viene evidenziato per ogni servizio offerto, sia i servizi alberghieri che i servizi socio sanitari, un buon grado di soddisfazione espresso dagli utenti/familiari, migliore rispetto agli anni scorsi.</p>
--	--	--

		<p>Inoltre si evidenzia un netto miglioramento rispetto alla criticità sulla modalità di comunicazione con i familiari, che gli stessi avevano evidenziato nel 2021, dovuto sicuramente alle restrizioni delle visite a causa dell'emergenza sanitaria da covid- 19.</p> <p>Anche il Comitato di rappresentanza di ospiti e dei familiari, con il quale si effettuano incontri periodici, ha manifestato piena soddisfazione per l'andamento dei servizi e per le modalità di comunicazione adottate in seguito alla riapertura della struttura alle visite dei familiari.</p> <p>j) Viene assegnato un budget per la gestione dei fabbisogni formativi su indicati pari a 8.000 euro per il 2023.</p> <p>Nel 2023 si avrà maggiore cura di organizzare eventi formativi con riconoscimento degli ECM per le figure professionali sanitarie e si stimolerà ulteriormente il personale ad acquisire i crediti formativi previsti dalla normativa.</p> <p>Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, tutela della <i>privacy</i>, codice di comportamento (generale e di ente) e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RPP). Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Anticorruzione, trasparenza e tutela della privacy collegata alla trasparenza amministrativa;⇒ Codice di comportamento "generale" e specifico di ente;⇒ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;⇒ CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;⇒ Sicurezza sui luoghi di lavoro. <p>Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio di riferimento, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.</p> <p>2. Modalità e regole di erogazione della formazione</p> <p>Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a</p>
--	--	---

modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;
2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
3. Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

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 del contenuto innovativo previsto dall'articolo 55, comma 8, del CCNL-2022 e dalla specifica disciplina prevista all'interno del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025.

In coerenza con il bilancio di previsione 2023, si da atto che nell'apposita voce di costo dedicata alla formazione del personale è stato previsto un idoneo stanziamento per il finanziamento delle attività formative del personale dipendente.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

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

- a. la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b. sarà superato positivamente il *test* finale di verifica, se previsto.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio *in itinere* ed *ex post* e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

CORSI TRASVERSALI PER TUTTI		
DESTINATARI	MATERIA	ADESIONE
Tutti i servizi	Formazione digitale in materia di sicurezza informativa e privacy	Obbligatoria
Dirigenti e facilitatori	formazione digitale - master su transizione digitale	Obbligatoria
Economico finanziario	Codice dei contratti (d.lgs. 50/2016) e nuovo Codice degli	Obbligatoria

		appalti		
		Tutti i servizi	Il nuovo Codice di comportamento "generale"	Obbligatoria
		Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello generale	Obbligatoria
		Amministrativi/coordinatori/assistente sociale	Prevenzione della corruzione Livello specifico	Obbligatoria
		Tutti i servizi	Trasparenza amministrativa e privacy	Obbligatoria
		Tutti i servizi	Sicurezza sui luoghi di lavoro/prevenzione incendi/primo soccorso/movimentazione manuale dei carichi	Obbligatoria
		<p>4. Formazione personale neo-assunto</p> <p>Durante il primo anno di lavoro presso questo ente - compresi i sei mesi del periodo di prova - saranno organizzati interventi formativi mirati a fornire i principali riferimenti di base per chi inizia a prestare la propria attività nell'ente.</p> <p>I moduli formativi, sotto riportati in modo indicativo e non esaustivo, riguarderanno le seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ utilizzo dei principali applicativi informatici in uso nell'ente per lo svolgimento delle mansioni di ogni figura professionale; ⇒ Codice di comportamento e codice disciplinare; ⇒ Protocollo per la gestione della emergenza incendio; ⇒ Procedure e protocolli di lavoro per ogni specifica professionalità. ⇒ Prevenzione della corruzione; trasparenza e accesso agli atti; Codice di Comportamento generale e di ente ⇒ Indicazioni per la movimentazione manuale dei carichi. 		

PIANO FORMAZIONE 2023 - 2025

TEMATICA	DESTINATARI	OBIETTIVI	TIPOLOGIA
Formazione digitale in materia di sicurezza informativa e privacy Incremento processi di informatizzazione cartella socio sanitaria	Tutte le figure professionali sia dell'area amministrativa che dell'area socio sanitaria	Per il personale amministrativo: implementare i processi di digitalizzazione per la sicurezza informatica, snellire le procedure di accesso ai servizi e maggior accessibilità del sito. Per il personale area socio sanitari a: incrementare l'utilizzo della cartella informatizzata dell'ospite popolando di ulteriori dati .	Corsi da seguire in webinar e per competenze specifiche per il personale amministrativo. Corsi in webinar o in presenza per il resto del personale per la cartella socio sanitaria e altro. Questionario di gradimento.
Il Lavoro di equipe: strumenti operativi e strategie organizzative per migliorare l'integrazione tra le figure professionali	Tutte le figure professionali	Fornire strumenti di integrazione tra le figure professionali nella gestione delle equipe di lavoro; far emergere difficoltà e situazioni di	Percorso formativo a tappe guidato da un consulente esterno e che include alcuni incontri plenari e

				<p>conflittualità, individuare strategie e modalità operative per garantire l'integrazione operativa del personale che opera nel nucleo.</p>	<p>altri di lavoro di gruppo con i professionisti che operano nelle equipe. Si prevedono n. 4 incontri da svilupparsi nel corso dell'anno per ogni equipe. Questionario di gradimento e di apprendimento.</p>
		<p>La gestione dell'ospite che manifesta aggressività</p>	<p>Per il personale operante all'interno dei nuclei</p>	<p>Acquisire strumenti e tecniche comportamentali e relazionali per la gestione degli ospiti che manifestano aggressività.</p>	<p>Formazione teorico-pratica effettuata dalla psicologa della struttura nell'ambito degli incontri di supervisione alle equipe previste mediamente una volta al mese.</p>
		<p>Formazione e aggiornamenti in materia di sicurezza dei lavoratori, di addetto all'antincendio e per i preposti</p>	<p>Per il personale che necessita dell'aggiornamento</p>	<p>Garantire la formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i</p>	<p>Corsi organizzati con RSPP per la durata prevista dagli aggiornamenti o dalla formazione specifica</p>

		Formazione e aggiornamento in materia di primo soccorso	Per il personale che necessita dell'aggiornamento	Garantire la formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i	Corsi organizzati con il medico competente per la durata prevista dagli aggiornamenti o dalla formazione specifica
		Formazione e aggiornamento per la movimentazione dei carichi	Per il personale che necessita dell'aggiornamento	Garantire la formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i	Corsi tenuti dal personale fisioterapista dell'Ente sia per la parte teorica che pratica direttamente nei nuclei.
		Formazione specifica in materia di anticorruzione trasparenza e privacy	Per tutto il personale distinguendo due livelli: uno specifico per il personale amministrativo e un aggiornamento generale per il resto del personale	Fornire gli aggiornamenti normativi e procedurali in materia in base alle specifiche professionalità.	Incontri con esperti esterni di circa 2/3 ore nel secondo semestre.
		Formazione relativa al ruolo	Per il personale amministrativo e per il personale di coordinamento	Garantire gli aggiornamenti professionali specifici per ogni ruolo	Corsi organizzati esternamente in base agli sviluppi normativi e alle esigenze

			specifiche, preferibilmente in versione webinar.
Supervisioni alle equipe dei nuclei	Personale operante nel nucleo	Analisi del clima di lavoro; analisi di problematiche relazionali e di gruppo; analisi di casi di ospiti.	Formazione residenziale condotta dalla psicologa interna. Formazione in aula con incontri mensili di n. 1 ora per ogni equipe

Cronoprogramma dell'attività formativa anno 2023

<i>Mesi</i>	<i>G</i>	<i>Feb</i>	<i>Mar</i>	<i>Apr</i>	<i>Mag</i>	<i>Gi</i>	<i>Lug</i>	<i>Ago</i>	<i>Se</i>	<i>Ot</i>	<i>Nov</i>	<i>Di</i>
<i>Percorsi formativi</i>	<i>e</i>					<i>u</i>			<i>t</i>	<i>t</i>		<i>c</i>
Formazione digitale in materia di sicurezza informativa e privacy Incremento processi di informatizzazione cartella socio sanitaria												
Il Lavoro di equipe: strumenti operativi e strategie organizzative												

Scheda di Budget per attività di formazione 2023

Percorsi Formativi	Previsione di budget	Note
Formazione digitale in materia di sicurezza informativa e privacy Incremento processi di informatizzazione cartella socio sanitaria	1200,00	Docente esterno
Il Lavoro di equipe: strumenti operativi e strategie organizzative per migliorare l'integrazione tra le figure professionali	1800,00	Docente esterno
La gestione dell'ospite che manifesta aggressività	0,00	Docente interno
Formazione e aggiornamenti in materia di sicurezza dei lavoratori, di addetto all'antincendio e per i preposti	1.200,00	RSPP e docenti esterni
Formazione e aggiornamento in materia di primo soccorso	1.300,00	Docente esterno
Formazione e aggiornamento per la movimentazione dei carichi	0,00	Personale interno
Formazione specifica in materia di anticorruzione trasparenza e privacy	1.500,0	Personale esterno
Formazione relativa al ruolo	1000,00	Personale esterno
Supervisioni alle equipe dei nuclei delle residenze	0,00	Personale interno psicologa
TOTALE	8.000	

