

C.A.M.P.P.

CONSORZIO PER L'ASSISTENZA MEDICO PSICOPEDAGOGICA

Via Sarcinelli n. 113
Via XXIV Maggio n. 46

33052 Cervignano del Friuli (UD)
33052 Cervignano del Friuli (UD)

Tel. 0431/386611

Fax 0431/386600

www.campp.it

**PIANO
DELLA
FORMAZIONE
2022**

Oggetto e finalità

Il Piano degli Obiettivi del CAMPP per il triennio 2022-2024 è stato sviluppato tenendo conto sia degli indirizzi del Piano Programma 2022-2024, sia di alcune proposte pervenute da vari Servizi, sia in ragione di sviluppi, soprattutto adempimenti, emersi ad inizio 2022.

Si è ritenuto di riassumere le varie azioni progettuali secondo tre macro-assi di riferimento:

SEZIONE DEL PIANO	CONTENUTI GENERALI
CAMPP Integrato	Riprende i macro-temi del Piano Programma 2022-2024 con particolare attenzione ad obiettivi per coinvolgere le comunità locali ed i vari soggetti delle comunità interessati ai temi della disabilità
CAMPP Strategico	Delinea alcune scelte progettuali promosse dal Piano Programma e ritenute di estrema importanza per lo sviluppo del sistema integrato di interventi e servizi
CAMPP Competente	Propone degli obiettivi per i quali si immagina anche il coinvolgimento del personale, sia individualmente che in gruppo. Un particolare quadro è dedicato ad una proposta sperimentale di Piano Formativo ed anche per dare conto ed attenzione al tema della qualificazione del personale dipendente.

Per quanto riguarda l'asse "CAMPP Competente" e quali ambiti di interventi generali e non specifici delle varie Posizioni organizzative, compare la proposta di dotare il CAMPP, a partire dal **2022**, di uno specifico Piano della Formazione:

Chi fa	N° Obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	NOTE
Direttore	CC 3	Approfondimenti formativi dedicati su alcuni temi come: <ul style="list-style-type: none">- Norma UNI 11010- Modello Qualità di Vita- Progetto Personalizzato- Budget personale di progetto	Vedi Piano della Formazione
Direttore	CC 4	Adozione sperimentale di un Piano della Formazione 2022 per il personale	Promozione della partecipazione del personale anche grazie ad opportunità offerte da soggetti come, ad esempio, COMPA FVG o CISEL ed anche con la partecipazione a corsi con sistemi on line o webinar

Le pagine che seguono sviluppano tale proposta con elementi più dettagliati.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL CAMPP - 2022

1. Premessa.

Il tema della formazione professionale del personale dipendente è uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione in genere e quindi anche per il CAMPP.

L'obiettivo principale è quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche sullo stimolo e sulla motivazione, essenziali per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Ricordo, a titolo di esempio, che i tre fattori secondo i quali un lavoro incide negativamente nel personale sono il senso di **anonimato**, di **irrilevanza** e di **non misurabilità**.

Per questo il tratto comune alle proposte che qui si presentano è quello di far sentire tutti i dipendenti parte integrante e fondamentale del CAMPP e dei risultati quanti qualitativi che si riusciranno a raggiungere, ciascuno per la propria parte.

Il Piano Programma 2022-2024 dedica alla formazione una parte specifica che il presente documento intende sviluppare.¹

2. Modalità organizzative legate all'emergenza COVID-19

La situazione contingente legata alla diffusione del virus COVID-19 che stiamo ancora attraversando, oltre ad aver segnato la nostra vita quotidiana in molti ambiti, ha determinato, anche dal punto di vista lavorativo, moltissime problematiche che hanno causato rilevanti cambiamenti circa le ordinarie modalità di lavoro e, conseguentemente, ha notevolmente inciso anche nel modo di intendere l'importante materia della formazione e dell'aggiornamento professionale.

Si è assistito infatti alla sospensione di corsi e di attività formative in aula e in presenza, seguita da una timida ripresa con la previsione di numerose precauzioni e prescrizioni.

In questo contesto, infatti, sono molte le attività formative che vengono proposte con modalità a distanza (videoconferenze, webinar, e-learning, ecc.) e che saranno diffuse tra il personale da parte della Direzione.

3. Il Piano della formazione 2022

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione di esso, si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La predisposizione di tale documento è in accordo con l'art. 7 bis del D.lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche *"nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni"*

¹ Piano Programma 2022-2024 – deliberazione dell'Assemblea consortile n. 5 del 16/12/21, pag. 74

rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie..... nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari”.

Nella realizzazione del presente Piano, la Direzione del CAMPP intende proporre vari percorsi formativi tenendo conto dei processi di sviluppo delineati dal Piano Programma 2022-2024, assieme al suggerimento di alcuni percorsi formativi anche trasversali e promosse da agenzie formative specializzate, sia regionali che di altre realtà del nostro Paese.

4. Formazione obbligatoria e facoltativa.

Prima di descrivere con il maggior dettaglio possibile le varie proposte formative si riassumono i due principali ambiti in cui si divide l'attività formativa del personale dipendente.

Per **formazione obbligatoria** si intende l'insieme di tutte quelle attività formative negli ambiti in cui esse sono richieste come condizione necessaria per lo svolgimento di alcune attività professionali o per l'assicurazione di precise garanzie e che permettono al CAMPP di adeguarsi con continuità a particolari normative vigenti. In tali ambiti, rientra ad esempio la formazione relativa ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, della sicurezza relativa alle norme antincendio e di quella relativa alle esigenze di primo soccorso.

Per **formazione facoltativa** si intende, invece, l'insieme degli interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono i dipendenti operanti nei diversi Servizi e progetti del CAMPP.

In particolare, si tratta di iniziative volte al costante aggiornamento del personale su materie e normative di interesse specialistico, di natura amministrativa o dedicata in modo particolare all'area della disabilità. Ciò, con l'obiettivo di produrre un incremento delle competenze non solo personali, ma anche dell'intera struttura del CAMPP aumentando quello che si potrebbe definire come “capitale professionale” del Consorzio.

Si anticipa che alcuni percorsi formativi saranno programmati, attivati e portati a termine “in house”, attraverso la collaborazione di docenti interni o esterni, utilizzando le varie strutture a disposizione del CAMPP stesso.

5. Tempi di svolgimento delle attività formative

Le attività di formazione avranno luogo, prevalentemente, durante l'orario di lavoro cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità dei servizi, e tenuto conto delle indicazioni e limiti resi noti dall'Ufficio Personale.

6. Rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo

Per la rilevazione del fabbisogno formativo, si è fatto riferimento soprattutto ai contenuti del Piano Programma 2022-2024 del CAMPP ed alle caratteristiche salienti e ricorrenti del lavoro degli uffici amministrativi.

Con riferimento alle Posizioni Organizzative e Referenti dei CSRE è stata data attenzione alle iniziative formative proposte che riguardano in modo particolare l'acquisizione di competenze trasversali inerenti alla metodologia per potenziare le capacità manageriali.

Per quanto concerne la formazione complessiva del personale, si ritiene importante che i percorsi formativi proposti siano “dotati di senso”, ossia abbiano delle ricadute sull’operatività personale e complessiva del CAMPP.

7. Monitoraggio delle attività formative e valutazione dei risultati

La Direzione attribuisce grande importanza alla valutazione dei risultati dell’attività formativa.

Nel caso di iniziative formative ritenute strategiche, verrà richiesta ai singoli partecipanti la redazione di un sintetico report sull’iniziativa frequentata da inserire in una banca dati formativa utile per tutto il resto del personale. Se le condizioni della pandemia lo consentiranno, si faciliteranno i momenti di scambio e diffusione di particolari contenuti formativi.

8. Le risorse a disposizione.

Molte delle proposte formative saranno realizzate “in house” o con siti di web learning che non comportano costi particolari per i dipendenti.

Si conferma la possibilità di partecipare alle iniziative di formazione che saranno proposte dai soggetti cui il CAMPP ha affidato particolari servizi o progetti, secondo i dettagli disciplinati dai relativi capitolati o convenzioni di coprogettazione.

La Direzione si riserva di agevolare l’iscrizione di dipendenti a particolari e strategici corsi di formazione quanto ne ravviserà l’importanza per il CAMPP.

9. Diffusione delle opportunità formative.

Si ritiene di identificare due modalità principali della comunicazione sulle varie possibilità di formazione del personale:

- 1) **DALLA DIREZIONE:** attraverso le varie newsletter cui il CAMPP è iscritto, o attraverso alcuni canali informativi personali e dedicati. Le varie opportunità saranno inviate o via mail allo Staff di Programmazione, ai Referenti dei CSRE e Uffici amministrativi o, se la tempistica lo consente, attraverso la periodica newsletter del CAMPP;
- 2) **ALLA Direzione:** l’invito a tutto il personale è di inviare senza indugio a direttore@campp.it ogni notizia, locandina, programma, sito relativo a percorsi formativi ritenuti di interesse per sé, ma anche e soprattutto per il CAMPP

10. “BiblioteCampp”

Si ricorda che la “**Bibliotecampp**” è in continuo sviluppo per quanto riguarda i contenuti, sia in formato cartaceo, ma soprattutto ed in modo più cospicuo sotto forma di file .pdf o video; mensilmente il catalogo della Biblioteca è inviato ai vari Servizi, in attesa che il sistema informatizzato dell’Ente consenta di accedere alle risorse anche da remoto.

QUADRO RIASSUNTIVO DELLE PROPOSTE FORMATIVE

Premessa.

Gran parte delle proposte formative che arrivano al CAMPP attengono a temi di interesse soprattutto per la parte amministrativa (corruzione, appalti e gare, privacy).

Saranno tenute in particolare considerazione anche proposte specifiche, non presenti negli schemi sotto riportati, afferenti all'Ufficio Personale stante importanti aspetti di sviluppo di quest'area di competenza, ad esempio per quanto riguarda le delicate pratiche previdenziali.

La Direzione intende farsi parte attiva per rilevare o co-progettare percorsi formativi dedicati anche alla parte educativa del lavoro del CAMPP, tenendo ben presente gli scenari di sviluppo della disabilità descritti anche nel Piano programma 2022-2024.

Ogni opportunità che dovesse arrivare all'attenzione del CAMPP sarà valutata, se del caso promossa e sostenuta con le risorse del bilancio del CAMPP.

Proposta "in house"	Docente o Programmazione	Note
Norma UNI 11010: possibilità di sviluppo nei servizi del CAMPP	Orlich	Percorso breve propedeutico a formazione dedicata organizzata da altri soggetti
Modello della Qualità di Vita	Da individuare in collaborazione con ASUFC	
Scenari di intervento nella disabilità intellettiva	In collaborazione con Coop. Universiis	Formazione e supervisione
Progetto personalizzato e budget di progetto	Orlich e Area Welfare FVG	
Supervisione per analisi possibile riorganizzazione dell'Equipe SIL	Soggetto esterno con incarico	
Corsi obbligatori su sicurezza e pronto soccorso	RSPP	
Formazione obbligatoria sulla prevenzione della corruzione e trasparenza		Secondo le indicazioni del Piano Triennale 2022-2024 (in corso di approvazione)
Formazione sulla Transizione Digitale	Orlich e soggetto esterno incaricato	

Proposte da Piano Formativo COMPA FVG ²	Destinatari prioritari	Cfr. pagina Piano COMPA
Percorso formativo manageriale per PO	Posizioni Organizzative	63
Gestire i collaboratori	Posizioni Organizzative	70
Analizzare e mappare i dati dei servizi sociali	Uffici Amministrativi	95

² Le proposte indicate sono il frutto di una personale correlazione operata dal Direttore in merito all'organizzazione del CAMPP. Si invita comunque tutto il personale a visitare il sito (compa.fvg.it) per verificare le varie opportunità. Per il personale del CAMPP la frequenza ai corsi, dopo una specifica procedura di iscrizione, è del tutto gratuita.

Corsi Area Personale	Ufficio Personale	133-136
Corsi Area Tecnica e gestione patrimonio	Ufficio Patrimonio	138-143
Corsi Area contratti pubblici	Uffici amministrativi	124
COMPA Digital School (vari livelli)	Tutto il personale	161
Dematerializzazione	Uffici Amministrativi	165
Gestione documentazione digitale	Uffici Amministrativi	169
Manuale gestione documentale	Uffici Amministrativi	170
Fascicolazione elettronica	Uffici Amministrativi	171
Il Protocollista 4.0	Uffici Amministrativi	172

Altre opportunità.

Formazione in collaborazione con Cooperativa sociale Universiis

La Cooperativa sociale Universiis di Udine, nel progetto presentato per concorrere all'affidamento dei servizi assistenziali ed educativi nell'ambito dei servizi e interventi a favore delle persone con disabilità gestiti dal CAMPP, ha presentato alcune proposte formative che si andranno a concertare e concretizzare nel periodo di vigenza dell'affidamento:³

- Formazione aggiuntiva con docenti
- Formazione aggiuntiva per operatori
- Formazione specifica ABA per operatori
- Formazione aggiuntiva per Coordinatori

Alcune di queste iniziative sono in corso di condivisione con avvio entro la fine del mese di marzo 2022.

Progetto Trio.

Si segnala infine che la Direzione del CAMPP sta verificando una possibile definizione di un "Web Learning Group - WLG" con il Progetto Trio della Regione Toscana che offre, gratuitamente, dei corsi on line su temi anche di interesse per il personale del CAMPP.

L'opportunità offerta dal Progetto Trio è proprio quella di costruire un pacchetto di corsi dedicato al CAMPP sia sui temi amministrativi che sociosanitari.

Maggiori dettagli su www.progettotrio.it

Syllabus per la formazione digitale.

Dal prossimo 1° febbraio anche il CAMPP potrà segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma www.competenzedigitali.gov.it.

In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti alcuni moduli formativi per colmare i divari di conoscenza e migliorare le proprie competenze.

³ Si ricorda che la gestione dei servizi citati è stata affidata alla Cooperativa Universiis ad esito di procedura ad evidenza pubblica per il periodo 01/03/2021 – 29/02/2024

Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una specifica certificazione.

PA 110 e lode.

Grazie a un protocollo di intesa siglato tra i Ministeri competenti, i dipendenti pubblici potranno iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

Da fine gennaio tutte le informazioni su tale offerta formativa saranno disponibili su www.funzionepubblica.gov.it/formazione

PROMEMORIA SUI PRINCIPALI ISTITUTI CONTRATTUALI SULLA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO.

L'offerta formativa è realizzata attraverso la partecipazione dei dipendenti a eventi organizzati dall'Ente o da organismi ad esso esterni.

Grazie alle novità introdotte dal D.L. 26 ottobre 2019 n. 124 che ha disposto, a decorrere dall'anno 2020, il venir meno delle misure di contenimento e riduzione della spesa per le attività formative previste dal D.L. 78 del 31 maggio 2010, l'apposito fondo stanziato a bilancio (5.900 € per l'anno 2022) potrà essere destinato a iniziative ulteriori rispetto quelle riguardanti la formazione necessaria per corrispondere a precisi obblighi normativi (attività formativa in tema di prevenzione della corruzione prevista dalla L. 190/2012; corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008).

Formazione sulla sicurezza.

Relativamente alla formazione ex D.Lgs. 81/2008, la stessa si compone di una parte generale (4 ore), che una volta compiuta non necessita di aggiornamento, e di una parte specifica che va aggiornata periodicamente.

Attualmente la formazione specifica dipende dal rischio:

- **basso**, e quindi 4 ore di formazione per il personale amministrativo e del SIL
- **medio** (8 ore di formazione) per il personale dei CSRE.

Il D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 (c.d. Decreto Fisco-Lavoro) ha introdotto importanti novità in materia di formazione delle varie figure della sicurezza, prevedendo in particolare l'adozione di un nuovo Accordo Stato-Regioni entro il 30 giugno 2022.

Le iniziative previste dall'Ente potranno interessare operatori di un singolo servizio o unità operativa, oppure di più servizi, fino a coinvolgere i dipendenti di tutto l'Ente.

La frequenza del personale a tali corsi è obbligatoria e viene rilevata attraverso la firma del dipendente apposta sul registro di presenza, così anche eventuali assenze parziali, ritardi, uscite anticipate. A conclusione del corso viene rilasciato al dipendente l'attestato di partecipazione. Copia dello stesso attestato viene inserito all'interno del fascicolo personale del dipendente al fine di documentarne il percorso formativo.

Si segnala che saranno organizzati specifici corsi di formazione sull'uso del defibrillatore per il personale delle strutture dove si trova tale presidio (al momento CSRE Sarcinelli e Comunità "I Girasoli").

Formazione specialistica.

L'Ente, nei limiti previsti, potrà autorizzare la partecipazione dei singoli dipendenti ad iniziative individuali che risultano strettamente connesse alla propria attività professionale.

La richiesta alla partecipazione deve essere inoltrata da parte del dipendente interessato, tramite il Responsabile/Referente del Servizio, al Direttore, il quale analizza la richiesta ai fini del rilascio dell'autorizzazione sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza dell'iniziativa alle funzioni svolte dal dipendente;
- ricaduta dell'iniziativa ai fini del miglioramento della prestazione lavorativa anche non immediata;
- rotazione nell'accesso alla formazione tra i dipendenti appartenenti al medesimo servizio;
- ammissione alle ore di formazione coerentemente con le esigenze di servizio;

Il personale dipendente che abbia partecipato a corsi di formazione e aggiornamento organizzati da organismi esterni, è tenuto a farsi rilasciare l'attestato di frequenza, quale giustificativo dell'assenza dal servizio, copia del quale viene inserito all'interno del fascicolo personale del dipendente.

Le ore di formazione riconosciute come attività di servizio sono quelle di effettiva presenza nella sede dell'iniziativa. Nel caso in cui per la frequenza dell'iniziativa sia previsto un tempo eccedente quello di lavoro del dipendente, tale eccedenza verrà riconosciuta, al netto del tempo di viaggio, quale straordinario.

Formazione e "cartellino".

È prassi consolidata del C.A.M.P.P. quella di riconoscere **40 ore annue** di formazione per ciascun dipendente per la partecipazione di iniziative di aggiornamento (seminari, convegni, webinar,..).

Si coglie l'occasione per ricordare che per tutelare il diritto allo studio dei dipendenti pubblici, i Contratti collettivi regionali riconoscono:

- permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi od esami (**giorni 8 all'anno**);
- permessi straordinari retribuiti ai lavoratori a tempo indeterminato, nella misura massima di **150 ore** individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio, per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, ecc;
- congedi non retribuiti per la formazione ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni e nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

L'U.O. Personale e la Direzione restano a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

A breve sarà messo a disposizione dei dipendenti un vademecum relativo ai principali istituti contrattuali di interesse (aspettative, congedi, permessi,...)

Il Direttore
Dott. Roberto ORLICH