



CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI

Piano della formazione del personale dipendente

2023-2024-2025

INTRODUZIONE

La formazione professionale ha sempre rivestito un ruolo importante per la Pubblica Amministrazione e per i dipendenti che lavorano al suo interno. Lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica, per sottolinearne l'importanza, ha avviato di recente un'importante iniziativa che consentirà a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno, di usufruire di un incentivo per l'accesso a corsi di laurea, corsi di specializzazione e master .

Già diversi contratti collettivi di lavoro (CCNL) hanno compreso l'importanza strategica dell'investimento nella formazione continua dei lavoratori che con l'aggiornamento delle proprie competenze consentono alle Amministrazioni di avere a disposizione strumenti essenziali per affrontare i cambiamenti e cogliere le opportunità.

Seguendo questa linea, il C.I.S.S.A ha predisposto il presente Piano, rilevando le esigenze formative e pianificandole per il triennio 2023/2025.

L'attuazione del programma è demandata a vari soggetti, sia interni che esterni. All'interno del Piano sono previste anche formazioni on-line, che consentono una migliore fruibilità dei corsi anche grazie a modalità temporali di più facile conciliazione con l'attività lavorativa.

Il panorama delle occasioni per accedere alla formazione, quindi, è vario e articolato nell'anno in corso e in quelli successivi, profilandosi un ulteriore potenziamento delle occasioni di crescita delle competenze del personale.

La Direttrice
Dott.ssa Elisabetta Bogge

Analisi organizzativa e strategica del C.I.S.S.A

L'analisi organizzativa contenuta nel presente capitolo illustra l'organizzazione dell'Ente e quindi le risorse umane, incluse le forme flessibili e le caratteristiche della funzione formazione.

Dati sintetici sulle risorse umane dell'Ente

L'Ente, alla data del 1° gennaio 2022, dispone di 33 dipendenti in servizio, di cui 3 posizioni organizzative, 1 dirigente, con contratto di lavoro flessibile (ex art. 110 TUEL) e n. 1 assistente sociale a tempo determinato (Risorse Fondo Povertà).

Il prospetto seguente riporta la distribuzione delle risorse umane nei diversi Settori dell'Ente.

Direttore			
Q.F.	Qualifica Professionale	Dotazione organica	In servizio al 31/12/2022
Dirigente	Direttore	1	1
Area Sociale e Socio sanitaria			
Q.F. (ex)	Qualifica Professionale	Dotazione organica	In servizio al 31/12/2022
D	Responsabile Area Integrativa	1	1
D	Responsabile Area Territoriale	1	1
D	Assistente sociale	17	13
D	Educatore coordinatore	5	4
D	Responsabile Ufficio Tutele	1	1
D	Funzionario Tecnico/Informatico	0	0
C	Educatore	2	2
C	Istruttore amministrativo contabile	3	3
B	Esecutore amministrativo	2	2
Area Amministrativa ed Economico			

Finanziaria			
Q.F. (ex)	Qualifica Professionale	Dotazione organica	In servizio al 31/12/2022
D	Responsabile Amministrativa Finanziaria Area e	1	1
D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	2	1
C	Istruttore amministrativo contabile	5	2
B	Esecutore amministrativo	1	1
	Totali	42	33

Principali politiche e strategie da supportare con l'investimento in formazione.

L'attenzione alla formazione è un supporto necessario per accompagnare le innovazioni, valorizzare i punti di forza e superare le criticità. Ma la formazione è importante anche per omogeneizzare le competenze nell'ente, soprattutto in periodi di mutamenti organizzativi o di avvicendamento di personale per le varie vicende che caratterizzano le carriere professionali.

L'anno 2022 è stato un periodo caratterizzato da un movimento importante di personale in uscita costituito da 6 cessazioni che richiederanno per il personale che verrà assunto nel corrente anno un'attività formativa articolata e consistente al fine di fornire strumenti operativi coerenti e uniformi nonché un efficace inserimento nei gruppi di lavoro.

Vi è inoltre l'esigenza di considerare due direzioni molto importanti, costituite dalla transizione digitale e dai bandi del PNRR, che per le loro molteplici implicazioni permeano numerosi ambiti dell'attività lavorativa che va sostenuta e accompagnata con apposita formazione.

Di non minore importanza è il sistema di qualità dei servizi pubblici erogati alla cittadinanza, anch'esso codificato nel piano delle performance, e rispetto al quale l'Amministrazione intende investire in modo sostanziale garantendo, e in futuro, migliorando costantemente i livelli qualitativi dei propri servizi, riconoscendo che operare in qualità è un valore aggiunto e sempre sfidante in grado di caratterizzare un'Amministrazione.

Infine, non può essere sottovalutata l'azione obbligatoria riguardante la prevenzione della

corruzione, soprattutto nei procedimenti rilevati a maggiore rischio.

I periodi di attuazione previsti tengono conto dei collegamenti necessari tra alcune attività che pertanto devono essere realizzate in sequenza e il coinvolgimento di gruppi di lavoro diversi, che consente una calendarizzazione anche contemporanea con altre attività.

Analisi delle risorse umane dell'Ente per gruppi professionali

Ai fini della predisposizione del Piano Formativo, risulta molto utile ricordare che, pur essendo il personale distribuito nell'ambito delle 3 Aree (Amministrativa ed Economico Finanziaria, Territoriale ed Integrativa) con specifiche esigenze correlate alle varie professionalità (personale amministrativo, assistenti sociali, ed educatori) che vanno sostenute con corsi di formazione specifici, vi è la necessità di una crescita comune del personale sia per quanto riguarda la transizione digitale che i gruppi di lavoro, al fine di assicurare ai cittadini un servizio tempestivo e di qualità.

Analisi delle esigenze formative dei gruppi professionali e per progetti di innovazione

Il processo di rilevazione

Attivando il processo di rilevazione delle esigenze formative all'interno del Consorzio, sono stati sentiti i responsabili di Area, i quali hanno indicato le esigenze prioritarie.

Le richieste sono state condensate in interventi formativi omogenei per materia, evitando ripetizioni e sovrapposizioni.

Il quadro sinottico è rappresentato dalla tabella riepilogativa allegata.

Le azioni formative

Dopo aver elencato sopra le finalità degli interventi formativi da attuare, è necessario esplicitarne i contenuti e le modalità attuative.

Le modalità di realizzazione:

Varie attività verranno organizzate presso la sede dell'Ente anche mediante la formazione on line, per altre sarà necessario individuare dei corsi di formazione proposti da Ditte esterne.

L'obiettivo è quello di assicurare a tutti i dipendenti adeguata formazione senza particolari penalizzazioni nella gestione dei servizi.

Allegato ELENCO DELLE ESIGENZE FORMATIVE 2023/2025
segue