

ALLEGATO 16 PIAO (allegato 2 pola)

Piano formativo

Si allega il Piano Formativo 2021 relativo all'intero Organico aziendale.

Sinteticamente, esso si prefigge di sviluppare nel personale specifiche competenze nella gestione delle mansioni lavorative in modalità *smart*: le competenze digitali, le *soft skills* di auto-organizzazione del lavoro, di cooperazione a distanza tra colleghi e di interazioni con l'utenza.

Per i Dirigenti è stata programmata un'esperienza formativa per lo sviluppo delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento e cooperazione indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro nei cosiddetti *mixed team*.

Il Piano formativo è lo strumento principale che consente di supplire alle lacune evidenziate nella prima parte del documento.

N.	INTERVENTO FORMATIVO	OBIETTIVI/CONTENUTI	DESTINATARI
1	Corso "Keep Your Job: Be Smart"	Adesione al progetto promosso dalla Fondazione Lepido Rocco. L'obiettivo dell'attività formativa è quello di sviluppare specifiche competenze nella gestione delle mansioni lavorative in modalità <i>smart</i> . Nello specifico, i partecipanti avranno la possibilità di acquisire o perfezionare competenze tecniche per l'utilizzo degli strumenti tecnologici utili per il corretto espletamento delle attività: piattaforma di videoconferenza, piattaforme per la condivisione di contenuti e di co-progettazione... Seguirà una giornata formativa il cui obiettivo sarà quello di consapevolizzare i dipendenti su cosa significhi realmente lavorare in <i>smart working</i> , sulle opportunità che ne derivano e sull'importanza dei valori fondativi (fiducia, senso di responsabilità, leadership...) che sostanziano tale modalità lavorativa in un'ottica di <i>change management</i> . L'esperienza formativa si dividerà in modalità <i>webinar</i> per un totale di sedici ore a cui seguirà un momento di <i>project work</i> pari a diciotto ore.	Collaboratori operativi in <i>Smart Working</i>

2	Corso “Il lavoro agile nei servizi sociali”	Per quanto riguarda in particolare il servizio sociale professionale, il lavoro da remoto modifica radicalmente non solo le modalità di comunicazione e collaborazione tra colleghi, ma anche le relazioni con l’utenza. Il corso ha affrontato le caratteristiche del lavoro agile da un punto di vista normativo e organizzativo, ponendo in evidenza le differenze tra il lavoro agile per come è definito dal Legislatore e le pratiche adottate nei mesi dell’emergenza sanitaria. Inoltre, sono stati trattati degli strumenti per un uso efficace delle tecnologie, chiariti gli aspetti relativi alla protezione dei dati e evidenziate le competenze relative alla corretta gestione del tempo e al diritto alla disconnessione. A ciò è stata affiancata una parte dedicata alla riflessione sui punti di forza e le criticità ravvisate nelle esperienze lavorative personali e sui casi di studio, ed elaborati alcuni spunti di sintesi, con un focus di attenzione agli aspetti deontologici. Il corso concedente sei crediti formativi e tre crediti deontologici dal CNOAS – Consiglio Nazionale Ordine Assistenti Sociali.	Assistenti sociali
3	Corso “Il Comitato Unico di Garanzia”	Il corso ha l’obiettivo di sensibilizzare i dipendenti rispetto al ruolo del CUG per il benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni. Verranno illustrati la composizione, i ruoli e le competenze propri del CUG, elementi di base su alcune pratiche innovative in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni, metodi e strumenti di lavoro di cui il CUG può usufruire. Ad un primo momento teorico seguirà un laboratorio di discussione per l’emersione di punti di forza e criticità nelle esperienze di lavoro dei componenti del CUG.	Dipendenti in diretta relazione con il CUG (componenti, membri del network)
4	Sviluppo delle <i>soft skills</i> e incremento della qualità organizzativa: la gestione efficace dei conflitti	L’attività formativa si propone di far acquisire ai partecipanti la capacità di riconoscere, prevenire e gestire positivamente le situazioni di conflitto esercitando l’ascolto attivo e la comunicazione efficace. Inoltre, i partecipanti avranno la possibilità di sviluppare le proprie competenze trasversali (<i>soft skills</i>) – emotive e sociali, legate alla gestione delle relazioni e dei conflitti all’interno dei gruppi – al fine di migliorare le performance professionali e favorire l’efficacia dei processi collaborativi all’interno dei sistemi gruppali.	Dirigenti
5	Formazione in risposta ai fabbisogni	Da un’analisi di clima organizzativo, sintesi del modo in cui le persone percepiscono e interpretano il proprio ambiente di lavoro alla luce di molteplici fattori, quali	Collaboratori

	emersi da un'analisi di clima	<p>fattori di clima, di gruppo e individuali, sarà obiettivo identificare i fabbisogni formativi che intaccano lo "stato di salute" dell'organizzazione.</p> <p>Sarà quindi possibile diagnosticare punti di forza e criticità dell'azienda e progettare azioni di sviluppo ed interventi per stimolare il cambiamento.</p> <p>In relazione a ciò sarà possibile sviluppare azioni formative in materia di <i>team building</i>, di ascolto proattivo, di gestione dei conflitti e di motivazione al fine di sostenere e stimolare dinamiche gruppalì efficaci.</p>	
--	-------------------------------	---	--

