

Rapporto tra referenti di formazione e coloro che ricoprono una posizione organizzativa

A partire da gennaio 2006 sono stati individuati i titolari di posizione organizzativa, assegnando loro il compito di *svolgere un ruolo di coordinamento per l'attività di formazione e di aggiornamento del personale assegnato, nell'ambito della normativa di legge e regolamentare vigente.*

In particolare, tale ruolo assume, nei dipartimenti sanitari di tipo strutturale, l'attività di *valutare e rilevare il fabbisogno di formazione e aggiornamento del personale, programmare e pianificare iniziative di formazione in raccordo con i referenti aziendali di formazione ed il Servizio di formazione e aggiornamento aziendale.*

Pertanto, i titolari di posizione organizzativa, al pari degli altri organi di indirizzo politico della formazione (il consiglio ed il direttore di dipartimento) hanno la co-responsabilità delle risorse affidate, affinché la formazione sia strumentale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di dipartimento.

In altre parole, la loro funzione è quella di *committenti* dell'attività formativa, in particolare nell'approvare il piano formativo annuale, nell'autorizzare le proposte/ricieste di formazione, nell'ottemperare agli obblighi dati dalla direzione aziendale in merito alla formazione continua dei dipendenti (es. standard vincolanti) e nel valutare l'impatto organizzativo della formazione effettuata.

Diversamente, il referente è un esperto *metodologo* che si pone in staff alla direzione di dipartimento ogni qualvolta questa abbia bisogno di una consulenza tecnica, soprattutto in merito all'analisi del bisogno formativo ed alla progettazione formativa.

La presenza di queste due figure, in stretta collaborazione, dovrebbe portare ad una maggiore efficacia formativa, poiché favorisce la mediazione tra le esigenze dell'organizzazione e le richieste dei partecipanti.

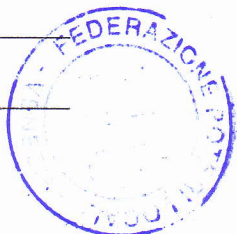
Le modalità di calcolo ed assegnazione del compenso verranno riviste a scadenza annuale:

per il 2007 entro il 31 dicembre.

Il giorno 1/3/2007, le delegazioni trattanti rispettivamente di parte aziendale e di parte sindacale del comparto sanità si sono incontrate per convenire sui contenuti del documento sopra riportato.

Si concordato di dare atto all'erogazione del compenso per la progettazione formativa ai referenti che ne avranno diritto: *contestualmente viene istituita un Comm. Paritetica per il monitoraggio della formazione Aziendale che si riunirà entro un mese da oggi.*

Per l'AMMINISTRAZIONE



RSU

Per le OO.SS.

PS V. B.
CSLPP Belmonte
CSIC FI Meroni
VIL FPL Lucchesi

Antonio D'Amico
Claudio
Alessandro



AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA 12 VENEZIANA

Ufficio Formazione ed Aggiornamento
P.le S.Lorenzo Giustiniani 11/d - 30171 - Zelarino (Ve)
tel. 041/2607865; fax 041/2607858



COMPENSO PER L'ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE FORMATIVA

Riferimenti regolamentari

Il referente di formazione, come da delibera n.284/03, è una persona con competenze metodologiche, una sorta di esperto consulente, che si pone in staff alla linea gerarchica di dipartimento/distretto.

Svolge, di minima, le seguenti attività:

- *definisce ed attua l'analisi del bisogno formativo* intra-dipartimentale, tramite modalità di raccolta dati adatte allo specifico contesto culturale, professionale ed organizzativo: interviste, questionari, riunioni, consultazione di documentazione, raccolta di eventi critici, ecc.
- *appone il proprio parere scritto* ad ogni proposta (interna od esterna all'azienda) che utilizzi le risorse per la formazione, con un giudizio che prenda in esame tre criteri:
 - bontà formativa
 - coerenza con gli obiettivi di dipartimento
 - opportunità e sostenibilità della spesa

Si precisa che raramente il referente di formazione entrerà in merito ai contenuti dell'iniziativa formativa richiesta/proposta, ma la sua posizione di filtro serve a preservare l'organicità, l'efficacia e l'efficienza delle strategie formative di dipartimento

- *progetta le singole iniziative di formazione intra-dipartimentali*, assicurando in particolare la correttezza metodologica: coerenza tra obiettivi e modalità didattiche, misura dell'apprendimento, ecc.

Solo per quest'ultima attività, nella convinzione che la formazione interna è quella che ottiene i migliori risultati, è stato definito un sistema premiante.

Caratteristiche del sistema di valorizzazione

La scelta di affidare ai referenti l'attività di progettazione formativa di singoli eventi, piuttosto che delegarla ad agenzie esterne all'ULSS, porta a maggior efficacia ed efficienza.

Dal primo versante, l'attività di progettazione discende direttamente dall'analisi del bisogno e dalla pianificazione a cui il referente dovrebbe aver dato il suo contributo; è necessario che ogni progetto colmi uno specifico deficit di conoscenze e/o abilità dei dipendenti, per poter rispondere meglio alle strategie generali del dipartimento.

Il referente, quindi, non solo conosce bene il contesto in cui si inserirà il progetto formativo (livello di apprendimento, dinamiche interpersonali, rapporti gerarchici, cultura professionale, ecc.) ma ha anche acquisito, tramite appositi percorsi formativi, specifiche competenze metodologiche (professionali) per la progettazione.

In quest'ottica, l'utilizzo di risorse esterne all'ULSS (docenti od agenzie formative) è da intendere come un rapporto tra committenza e chi offre un servizio su misura in base a specifiche richieste; diversamente, delegare in toto la progettazione formativa ad agenzie esterne porta spesso a iniziative generiche.

Inoltre, una seria progettazione formativa effettuata da dipendenti dell'ULSS ha sicuramente costi minori rispetto alle agenzie esterne.

Nell'individuare il compenso per l'attività di progettazione, l'ufficio formazione si è dato tre specifici obiettivi:



- premiare effettivamente il lavoro svolto, secondo l'impegno e la qualità del prodotto
- trovare un sistema che fosse uguale per tutte le figure professionali presenti all'interno del gruppo dei referenti di formazione, sia della dirigenza che del comparto
- non condizionare la libertà del dipartimento nello scegliere iniziative formative coerenti con le proprie strategie; in altre parole, non favorire economicamente il referente che, ad esempio, organizza corsi rivolti a molte o poche persone, lunghi o brevi, con molti o pochi docenti, poco o molto costosi, ecc.

Inoltre, si è dato per scontato che le risorse economiche dovessero essere reperite all'interno del budget per la formazione continua, al pari di quello che avviene per le altre voci di spesa (compenso docenti, aule, materiale didattico, ecc.).

Calcolo ed assegnazione del compenso

Le modalità di calcolo sono descritte nella seguente formula:

$$\text{€ } 77,46 + (\text{€ } 0,15 \times \text{num. partecipanti} \times \text{num. ore di durata dell'iniziativa})$$

In pratica, il compenso è il concorso di due quote:

- una parte fissa, pari ad un impegno di tre ore conteggiate con meccanismo analogo alle ore di docenza fuori orario di servizio (€ 25,82/ora)
- una parte variabile, proporzionale al numero di partecipanti coinvolti ed alla durata del corso, cioè alle due variabili che fanno aumentare la complessità dell'iniziativa progettata.

La somma derivante dal calcolo è da intendere lorda (ma, se rientrante negli incentivi economici pensionabili, deve essere integrata dalla quota parte aziendale di oneri previdenziali) e viene assegnata al referente che appone il proprio parere controfirmato sul modello *Proposta di iniziativa di formazione permanente organizzata dall'azienda*; qualora i referenti di un dipartimento usino firmare congiuntamente le proposte di formazione, dovranno anche indicare a chi dovrà essere destinato il compenso.

Il referente indicato come progettista diventa così la persona a cui l'ufficio formazione può richiedere delucidazioni sul progetto (accreditamento ECM, preventivo di spesa, ecc.)

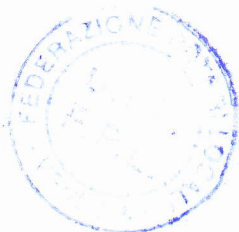
Il compenso viene infine effettivamente inserito in busta-paga solo quando il progetto è consono agli standard di qualità e completezza definite dall'ufficio formazione, sia per gli aspetti formativi (obiettivi, strumenti dell'apprendimento, modalità didattiche, ecc.) sia per gli aspetti economici e logistici (compenso dei docenti, sedi e date di effettuazione, ecc.).

Le condizioni generali per percepire il compenso sono:

- appartenere, alla data della formalizzazione del progetto tramite provvedimento/delibera, all'elenco dei referenti tenuto dall'ufficio formazione
- effettuare l'attività di progettazione fuori orario di servizio; il tempo impegnato sarà formalizzato con procedure definite congiuntamente con l'ufficio del personale (ad esempio, tramite un codice giustificativo sul *prospetto settimanale delle presenze/assenze*)

Esistono, tuttavia, alcune condizioni che limitano l'assegnazione del compenso:

- il compenso cumulativo annuo non dovrà essere superiore a € 700,00
- qualora il referente sia anche unico docente (o quello estremamente dominante), verrà corrisposto solo il compenso relativo all'attività di docenza
- qualora vengano previste nuove edizioni di un corso già progettato, viene assegnata al referente solo la parte variabile per il maggior numero di partecipanti e di ore
- qualora un dipartimento richieda un progetto formativo "a pacchetto" di un'agenzia esterna, non verrà corrisposto il compenso al referente.



Prospetto riassuntivo delle spese per la formazione continua anno 2006

| RISORSE | formazione EZTRA AZIENDALE | formazione INTRA AZIENDALE | TOTALE | FORMAZIONE INTRAZIENDALE | |
|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------|--|----------|
| | | | | CORSI | EDIZIONI |
| Altro (es. finanziamenti regionali) | € 7.855,00 | € 108.618,76 | € 116.473,76 | 14 | 18 |
| Budget CENTRALE | € 32.004,04 | € 258.861,82 | € 290.865,86 | 43 | 132 |
| Budget PERIFERICO | € 286.248,12 | € 370.524,29 | € 656.772,41 | 158 | 274 |
| totale | € 326.107,16 | € 738.004,87 | € 1.064.112,03 | 5 | 5 |
| | | | 74,2% | percentuale di budget impegnato rispetto al totale | |
| | | | 220 | 429 | |

| BUDGET | DOCENZA ESTERNA | DOCENZA INTERNA | AULE | SEGRETARIA ORGANIZZATIVA | CONTRIBUTO ECM | MATERIALE DIDATTICO | ALTRO | PROGETTAZIONE | TOTALE |
|-------------------|--------------------|--------------------|-------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|-------------|---------------|--------------|
| Budget CENTRALE | € 198.035,27 | € 10.156,05 | € 4.194,00 | € 21.339,20 | € 774,69 | € 9.485,70 | € 4.875,09 | € - | € 248.860,00 |
| Budget PERIFERICO | € 205.936,55 | € 64.807,38 | € 14.781,40 | € 30.388,00 | € 3.477,19 | € 9.663,88 | € 14.400,00 | € 13.101,23 | € 356.555,63 |
| Totale | € 403.971,82 | € 74.963,43 | € 18.975,40 | € 51.727,20 | € 4.251,88 | € 19.149,58 | € 19.275,09 | € 13.101,23 | € 605.415,63 |
| | 66,7% | 12,4% | 3,1% | 8,5% | 0,7% | 3,2% | 3,2% | 2,2% | 100,0% |

| COMPENSO PER LA PROGETTAZIONE | | | | |
|---|----|-------------------------|----------|------------------------------|
| Numero di referenti | 41 | % rispetto ai referenti | 62,1% | % di dipendenti del comparto |
| Dipendenti che hanno superato la quota massima di € 700 | 5 | media pro-capite | € 327,53 | compenso minimo |
| | | | € 81,00 | |

