



IPARK s.r.l.
Piano Formativo Aziendale
Anno 2019

Il **Piano Formativo Aziendale (PAF)** costituisce la traccia sia metodologica sia di merito sulla quale viene sviluppata l'attività di formazione erogata e/o promossa da Ipark verso i propri collaboratori.

La parte metodologica è tendenzialmente stabile e costante nel tempo, mentre i contenuti variano almeno parzialmente di anno in anno.

Possono anche emergere, durante l'attuazione dell'attività programmata, priorità differenti da quelle valutate inizialmente, così che il PAF può, eccezionalmente e comunque in coerenza con le premesse metodologiche, essere cambiato nel corso dell'anno.

Alcuni obiettivi del PAF possono d'altra parte estendersi su più anni.

In merito agli aspetti formali e metodologici il PAF individua quattro fasi del processo formativo, dalle quali non può prescindere:

- **L'analisi dei bisogni formativi**, che precede sia la progettazione delle iniziative di formazione sia la loro programmazione/erogazione/valutazione. Una volta applicato il modello di valutazione delle performance lavorative, tale fabbisogno potrà emergere dal confronto dei bisogni formativi individuali registrati nel corso di quel processo. Contemporaneamente i fabbisogni sono anche evidenziati dalle figure di coordinamento e di staff, sollecitate e coordinate, in questo, dal Responsabile della Formazione aziendale, di concerto con la Direzione. Allo scopo possono essere promosse dallo stesso Responsabile apposite riunioni al fine di definire compiutamente il quadro dei bisogni formativi di breve e di medio periodo.
- **La progettazione delle iniziative di formazione** traduce i bisogni formativi in obiettivi di apprendimento, ossia ciò che il lavoratore deve essere in grado di fare alla fine di un percorso formativo e che non era capace di fare prima. Tale attività è promossa e coordinata, di concerto con la Direzione, dal Responsabile aziendale della formazione, che utilizza allo scopo prioritariamente le risorse interne, affidando a uno o più dei componenti lo staff la progettazione di singoli interventi formativi. Lo stesso Responsabile della formazione, insieme con la direzione aziendale, valida i singoli progetti, attestandone la coerenza con gli obiettivi aziendali, l'idoneità a rispondere ai fabbisogni individuati e la sostenibilità sul piano organizzativo e delle risorse impiegate.

- **La programmazione/erogazione** riguarda lo sviluppo del piano formativo aziendale, nel quale sono collocati i progetti formativi e l'articolazione temporale che illustra 'cosa sarà fatto, come, da chi, dove e quando'. Ogni progetto individua dunque gli obiettivi che intende raggiungere e i contenuti da affrontare, i collaboratori che vi parteciperanno, i soggetti (interni o esterni all'Azienda) responsabili della sua conduzione, i tempi in cui sarà realizzato, le risorse che vi saranno impiegate.
- **La valutazione** è un processo finalizzato ad accertare che ciascun intervento formativo consegua gli obiettivi di apprendimento fissati dal Piano formativo aziendale e dal progetto del quale costituisce attuazione. Le aree comunemente indagate nella valutazione sono l'apprendimento (quali principi, fatti, tecniche sono stati appresi), il comportamento (quali cambiamenti nella condotta di lavoro risultano dal training, quali atteggiamenti sono stati cambiati), i risultati (quali sono stati i risultati tangibili del programma in termini di miglioramento della qualità, sicurezza, efficacia ecc.) e il gradimento (se i soggetti si considerano soddisfatti di aver partecipato al programma). Tale processo restituisce utili informazioni sulle eventuali modifiche da apportare sia alla fase di rilevazione dei bisogni, sia di progettazione ed attuazione del corso.

L'analisi dei fabbisogni formativi, posta in relazione con le risorse professionali e le capacità organizzative interne, può far ritenere opportuno l'invio di dipendenti e collaboratori ad attività di formazione interaziendale, in particolare se organizzate da (e/o in collaborazione con) l'Ente controllante, già disponibili sul mercato.

Anche in tal caso, il Responsabile per la formazione valuta preventivamente la coerenza di tale attività con il PAF ed in caso affermativo concorda con la direzione le risorse assegnabili a tale attività.

L'Azienda promuove e incentiva l'**auto formazione individuale**, valutandone tre aspetti: significatività, coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e sostenibilità dei costi diretti o indiretti connessi a tali attività.

A tal fine il collaboratore che intenda proporre per sé un'attività formativa della quale chiede, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi misura, diretta o indiretta, una compartecipazione da parte dell'Azienda, ne fa richiesta utilizzando l'apposito modulo con congruo anticipo. La valutazione sarà effettuata dal Responsabile aziendale per la formazione.

Per quanto attiene l'attività formativa specificamente prevista nel corso dell'anno 2019, perdurando per le ragioni che oltre si approfondiranno la mancata applicazione del Sistema di Valutazione delle Performance Lavorative (SVPL), il Piano è stato costruito sulla base del confronto costantemente promosso e sostenuto dal Responsabile della formazione tra i Coordinatori e componenti delle Equipe.

Tale confronto ha messo in luce un progressivo scollamento tra il livello delle prestazioni rese, segnatamente dal personale dei profili di Infermiere e di Operatore socio sanitario e la qualità attesa da parte di queste figure professionali. Si sta evidenziando una serie di carenze che riguardano le competenze che dovrebbero essere state trasmesse nel corso della formazione di tipo universitario o professionale ed anche una generalizzata superficialità nell'approccio ai temi posti dalla relazione con gli ospiti.

Inoltre, anche a seguito delle innovazioni di carattere normativo nell'ambito della contrattualistica lavorativa, è atteso per l'anno a venire un importante, ulteriore, turnover di personale assistenziale ed infermieristico, accompagnato ad una sua larga stabilizzazione.

Ancora più forte rispetto al passato, dunque, si presenta l'esigenza di supportare il personale di nuova assunzione con moduli di inserimento strutturati e coerenti.

Inoltre, per le ragioni ricordate più sopra, si pone la necessità di erogare anche una formazione che verta sugli aspetti più tipici e basilari, segnatamente per l'attività di Operatore socio sanitario.

L'introduzione, a partire dall'estate 2018, della figura del referente di piano (o di reparto o di Centro Diurno), impone anche l'organizzazione di una specifica attività volta a rafforzare, ove non a costruire ex novo, le competenze organizzative e di leadership richieste a qualunque figura di riferimento, seppure "leggero" e intermedio come per questa.

L'area della comunicazione interprofessionale, specificamente declinata nella capacità di costruire chiare e puntuali consegne, sarà anch'essa oggetto di specifici moduli formativi, con i quali si intende introdurre una metodologia (il sistema S.B.A.R.) già largamente utilizzata con risultati soddisfacenti. Più in generale, attenzione andrà posta su temi quali la responsabilità e l'etica professionali, nonché sulla qualità delle relazioni e del saper comunicare tra professioni diverse nella nostra organizzazione.

Ma per poter tradurre un obiettivo dichiarato in azioni di miglioramento mirate e concrete è necessario utilizzare e diffondere metodologie che consentano di coinvolgere e attivare tutte le unità organizzative in un processo costante di promozione della motivazione e dell'engagement del personale.

In altri termini, per poter intraprendere le opportune azioni di miglioramento, occorre che ogni unità organizzativa conosca da vicino i propri clienti interni, ne identifichi i bisogni e ne misuri costantemente il livello di soddisfazione. La qualità infatti va definita e presidiata non solo verso il cliente finale – l'ospite, che rimane comunque il focus di ogni azione - ma anche in tutti i passaggi interni. Solo così si può scardinare il deleterio modello dei "compartimenti stagni", dove ogni operatore tende ad identificarsi più negli obiettivi della propria unità (o profilo professionale) che in quelli dell'azienda (che coincidono con il perseguimento del massimo benessere degli ospiti per mezzo dell'efficiente utilizzo di

risorse determinate da compatibilità economiche) e a creare la consapevolezza della gestione per "catene clienti-fornitori" e per obiettivi condivisi e trasversali. L'obiettivo dell'attività proposta non è quello di ridisegnare i processi organizzativi, ma di ottimizzarli e di allinearli in funzione della piena soddisfazione del cliente finale.

Date le premesse, si comprende come vi sarà nel corso dell'anno anche la necessità di riprendere moduli formativi già erogati in un passato recente, così da mantenere un livello il più possibile omogeneo nell'operatività assistenziale.

Inoltre, a seguito dell'esperimento delle frequenti procedure di selezione di Operatori socio sanitari ed infermieri, ai nuovi assunti verrà proposto un

- Modulo di inserimento per il personale di assistenza e infermieristico

Infine va precisato che oltre a quanto pianificato nel presente Piano, saranno realizzati nel corso dell'anno una serie di interventi di formazione obbligatoria, in materia di sicurezza, prevenzione incendi, prevenzione della corruzione, che discendono direttamente da obblighi normativi e che verranno modulati in funzione delle esigenze organizzative dei servizi, dell'inserimento di nuovo personale o delle scadenze previste dalle norme per i corsi già effettuati e che vanno rinnovati in tutto o parzialmente. Per le medesime ragioni non viene qui considerata la formazione necessaria all'utilizzo di nuovi software o dello sviluppo di quello già in uso (cartella socio sanitaria, gestione ospiti, gestione personale, contabilità, ecc.)

Alla luce delle considerazioni finora svolte e coerentemente con esse si sono pertanto progettate e previste per l'anno 2019 le misure formative riassunte nel quadro sinottico che segue:

Titolo progetto	Bisogno espresso da	Destinatari	Obiettivo/i	Risorse dedicate	Tempi
IL METODO SBAR PER IL PASSAGGIO DELLE CONSEGNE IN AMBITO SOCIO-SANITARIO	Coordinatori	Coordinatori	Migliorare la comunicazione ed il trasferimento delle informazioni cliniche; responsabilità professionali connesse; analizzare gli elementi di sicurezza e continuità delle cure; comprendere ed applicare il metodo SBAR	Formatori esterni (1 modulo di 4 ore) - autofinanziamento	Febbraio 2019
IL METODO SBAR PER IL PASSAGGIO DELLE CONSEGNE IN AMBITO SOCIO-SANITARIO	Coordinatori	Tutto il personale non amministrativo	Migliorare la comunicazione ed il trasferimento delle informazioni cliniche; responsabilità professionali connesse; analizzare gli elementi di sicurezza e continuità delle cure; comprendere ed applicare il metodo SBAR	Formatori esterni (2 moduli di 6 ore ciascuno) - autofinanziamento	Marzo 2019
LE RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LUOGO DI LAVORO – LA SUPERVISIONE D'EQUIPE	Tutte i profili ed i ruoli professionali	Tutti i componenti UOI	Comunicazione all'interno dell'Equipe, i conflitti e la mediazione del conflitto, costruzione di un progetto assistenziale; ruoli impliciti ed espliciti	Formazione interna (39 moduli da 2 ore) – Formazione finanziata	Marzo 2019/marzo 2020
SUPPORTARE IL GRUPPO DI COORDINAMENTO NELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO	Coordinatori e figure apicali	Staff	Supportare le figure apicali nella implementazione di un nuovo modello organizzativo	Formatori esterni e intero Staff (modulo di 40 ore) - Formazione finanziata	Marzo 2019/febbraio 2020
ALIMENTAZIONE E DISFAGIA	Coordinatrici, logopedista e Operatori	OSS e IP di nuovo inserimento	Informazioni e conoscenze teoriche su alimentazione e disfagia. Conoscere procedure di segnalazione, di valutazione	Logopedista e psicologa (4 moduli di 3 ore ciascuno) – risorse interne	Aprile 2019
LA STIMOLAZIONE COGNITIVA	Psicologi ed educatori	Educatori professionali	Tecniche di stimolazione cognitiva nell'anziano	Formazione a distanza (FAD), per due moduli di 8 ore ciascuno - autofinanziamento	Aprile/maggio 2019

COME FAVORIRE LA COMUNICAZIONE QUOTIDIANA NEI PAZIENTI AFFETTI DA ALZHEIMER	Psicologi educatori ed	Educatori professionali	Conoscere il modello di riferimento dell'approccio capacitante	Formazione a distanza (FAD), per due moduli di 8 ore ciascuno - autofinanziamento	Aprile/maggio 2019
RAFFORZARE I RUOLI DI RESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE	Coordinatori, Infermieri e Oss Referenti	Coodinatori, Infermieri e Oss Referenti	Creare una cultura comune orientata alla gestione proattiva delle persone - Definire e implementare gli strumenti operativi di gestione delle persone di Ipark s.r.l.: le riunioni, il feedback, la motivazione e il coinvolgimento, il colloquio di correzione e di lode, la comunicazione professionale - definire i piani di valutazione delle prestazioni e di valutazione degli obiettivi assegnati per tutti i ruoli delineati con la direzione - il processo di valutazione delle prestazioni: come fare il colloquio, il monitoraggio e la valutazione	Formatori esterni (modulo di 36 ore) - Formazione finanziata	Aprile/dicembre 2019
LA SELEZIONE E IL PROCESSO DI INSERIMENTO DEI NUOVI ASSUNTI	Direzione, Coordinatori, Infermieri, Fisioterapisti Operatori e	Coordinatori, Infermieri, Educatori, Fisioterapisti Operatori e	Definire un modello di selezione; strutturare un piano di inserimento; inserimento e monitoraggio	Formatori esterni (modulo di 12 ore) - Formazione finanziata	Aprile 2019/febbraio 2020
IL LUTTO: ESPERIENZA DELLE EMOZIONI E DELLE RELAZIONI NELLA PERDITA	Psicologi educatori ed	Educatori professionali	Acquisire competenze nella comprensione dei bisogni emotivi ed affettivi della persona sofferente; strumenti operativi, tecniche e strategie	Formazione a distanza (FAD), per due moduli di 8 ore ciascuno - autofinanziamento	Maggio/giugno 2019
LE RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LUOGO DI LAVORO - L'IMPORTANZA DEL GRUPPO	Coordinatori ed Oss Referenti	Infermieri, Oss, EPA, Fisioterapisti, Logopedisti, Reception, Personale amministrativo	Acquisire maggiore consapevolezza dell'importanza del lavoro di squadra - Riuscire a lavorare in gruppo in vista del raggiungimento degli obiettivi organizzativi - Creare consapevolezza sull'importanza della comunicazione professionale nei luoghi di lavoro	Formatori esterni (5 moduli di 4 ore ciascuno) - Formazione finanziata	Giugno/settembre 2019
INTELLIGENZA EMOTIVA E MINDFULNESS NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI	Psicologi educatori ed	Educatori professionali	Promuovere l'intelligenza emotiva sviluppando competenze sociali, emotive e morali utili nelle professioni di cura	Formazione a distanza (FAD), per due moduli di 8 ore ciascuno - autofinanziamento	Luglio 2019

NORME IN MATERIA DI CONSENSO INFORMATO E DI DISPOSIZIONI ANTICIPATE DI TRATTAMENTO – L. 219/2017	Amministrazione	Staff, Medici di MG, Infermieri	Conoscere i codici deontologici e le nuove disposizioni normative sul consenso informato e sulle disposizioni anticipate di trattamento	Formatori esterni (1 modulo di 2 ore) – risorse interne	Ottobre 2019
STRUMENTI NECESSARI PER LA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO E IL MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ E DELLE RISORSE ASSEGNATE	Coordinatori	Coordinatori e Psicologi Suoervisorì attività socio educativa	Saper effettuare l'analisi organizzativa; effettuare una programmazione del lavoro adeguata ; organizzare le risorse di personale disponibili ; Definire gli strumenti per il monitoraggio delle attività	Formatori esterni (modulo di 24 ore) - Formazione finanziata	Ottobre/dicembre 2019
LE RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LUOGO DI LAVORO – LA RELAZIONE PROFESSIONALE	Coordinatori e Oss Referenti	Infermieri, Oss, Fisioterapisti, Logopedisti, Educatori,	Integrare le diverse culture organizzative – Integrare le varie divisioni organizzative – Riflettere sull'importanza delle responsabilità connesse al ruolo all'interno di un gruppo di lavoro – Comprendere l'importanza della comunicazione, l'ascolto e il feedback nella relazione professionale – Imparare a gestire la relazione professionale e la relazione responsabile - collaboratore	Formatori esterni (4 moduli di 12 ore ciascuno) - Formazione finanziata	Ottobre 2019/gennaio 2020
UNITA' OPERATIVA INTERNA E PIANO ASSISTENZIALE INDIVIDUALIZZATO	Coordinatori, AS, Psicologo	OSS, IP e altre figure di nuovo inserimento	Diffondere e condividere il metodo e gli strumenti utilizzati per UPI e PAI	Psicologa, AS, Coord. serv. Resid come docenti e figure destinatarie (4 moduli di 2 ore) – risorse interne	Novembre 2019
LA GESTIONE DELL'ATTIVITÀ ASSISTENZIALE INTEGRATA FRA INFERMIERI ED OPERATORI SOCIO SANITARI	Coordinatori servizi residenziali	Coordinatori servizi residenziali	Conoscere strumenti a supporto dell'integrazione interprofessionale e del lavoro d'equipe	Formazione a distanza (FAD), per due moduli di 4 ore ciascuno - autofinanziamento	Dicembre 2019

Nota: nella tabella non sono ricomprese le attività di formazione obbligatoria la quale, come ricordato a pag. 4 del Piano, prescinde dalla pianificazione propriamente aziendale, discendendo da prescrizioni normative e da fattori meramente organizzativi.

Considerazioni finali.

Definite le attività strutturate che compongono il PAF 2019, non possiamo, in conclusione, esimerci dal riprendere alcune considerazioni più generali, riguardanti le caratteristiche che sempre più frequentemente ritroviamo tra il personale, sia infermieristico, sia assistenziale, sia – bisogna rilevare – tra gli altri profili.

Ravvisiamo nel personale ora lievi, ora più marcate insufficienze nell'ambito delle competenze strettamente legate al proprio specifico profilo professionale, quindi in quelle più fortemente connesse alla conoscenza acquisita nel percorso formativo. Competenze facilmente osservabili e misurabili (le c.d. **hard skill**). Si tratta normalmente del nucleo di competenze professionali di uno specifico profilo lavorativo, il cui possesso è validato da attestazioni giuridicamente significative.

Apparentemente, rilevare debolezze professionali *hard*, proprio perché queste riguardano competenze attestate da soggetti accreditati attraverso percorsi formativi codificati e formali, parrebbe denunciare una situazione grave e contraddittoria. In realtà il fenomeno è spiegabile e, almeno parzialmente risolvibile, per due ordini di motivi.

Anzitutto, un primo fattore è costituito dalla grande eterogeneità dei soggetti formatori, segnatamente per il profilo professionale dell'Operatore sociosanitario. Questo diviene tanto più evidente in un momento storico, come il presente, nel quale vi è necessità di ampliare a tutto il territorio nazionale la ricerca di tale figura, per la carenza di disponibilità nel mercato del lavoro locale. E la medesima figura professionale, sul territorio nazionale, viene formata con tirocini di rilevante varietà per tipologie d'accesso ai servizi e numero di ore pur all'interno di percorsi formativi pressoché identici sul piano formale.

In secondo luogo, si tratta di competenze di base facilmente osservabili e misurabili, quindi più evidenti nella loro debolezza. Sicuramente, però, anche normalmente più semplici da insegnare e da apprendere.

A questo ambito di apprendimento, a questi bisogni formativi si rivolge parte rilevante dell'attività programmata anche nell'ambito del presente PAF.

Non si può, però, sottacere che le problematiche emergenti e le criticità che ravvisiamo in misura sempre più precisa e che in qualche misura suscitano riflessioni – anche preoccupate – riguardano l'ambito delle abilità e dei saperi non squisitamente tecnici ma che sostengono capacità e competenze più generali nell'ambito lavorativo. Non si tratta di competenze specifiche, ma di competenze ed abilità fortemente connesse a qualità, atteggiamenti, capacità personali (fiducia, disciplina, autogestione...), ad abilità sociali (comunicazione, lavoro in gruppo, gestione delle emozioni...), ad abilità organizzative (gestione del tempo, risoluzione di problemi, pensiero critico...).

Non direttamente ed immediatamente riconoscibili, alcune di queste capacità non sono facili da quantificare, riconoscere, valutare e sviluppare. Sono quelle che in gergo formativo vengono genericamente definite **soft skill**.

La rilevanza delle abilità *soft*, oramai largamente riconosciuta in ogni ambito professionale, è particolarmente cruciale nel settore delle professioni di aiuto e di cura. In particolare, il possesso di tali capacità/abilità si rivela sempre più la premessa affinché le competenze maggiormente tecniche, legate più strettamente al proprio specifico lavoro,

possano manifestarsi compiutamente ed in misura soddisfacente per il cliente e per il lavoratore.

Si tratta di competenze che riguardano tre macroaree: saper comunicare, saper lavorare in gruppo, saper tenere testa allo stress.

La ricerca e la valorizzazione di tali abilità *soft* sono in larga misura perseguite nell'ambito della selezione dei collaboratori. Per tale motivo Ipark ha riservato da anni rilevanti sforzi economici e di elaborazione nella fase di selezione delle risorse umane (standard mediamente elevati per l'accesso ai rapporti di lavoro con l'azienda, utilizzo di strumenti valutativi delle caratteristiche più intangibili e di professionisti del loro utilizzo, esercizio rigoroso dell'interruzione di nuovi rapporti di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, ecc.).

L'accennata situazione del mercato del lavoro di carenza oramai cronica dei profili di Infermiere ed Operatore sociosanitario, che da soli rappresentano circa il 90 % degli occupati da Ipark – riduce fortemente, almeno in questa fase, lo spazio per una sistematica e realistica applicazione di tale linea d'indirizzo (si pensi al blocco delle assunzioni a tempo indeterminato disposto dal legislatore fino all'anno passato per tutte le società partecipate, o alla drastica limitazione da 36 a 12 mesi della durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato stabilita dal cd "decreto dignità", ma soprattutto al caso non infrequente in cui il numero dei candidati è pari o addirittura inferiore alle posizioni potenzialmente ricopribili).

Venuta praticamente meno la possibilità di influire sul livello delle *soft skill* mediamente possedute dal personale di Ipark nel momento più opportuno ed efficace – la selezione del personale - l'attenzione non può che focalizzarsi sulla valorizzazione delle caratteristiche possedute da chi già lavora in azienda.

Si tratta di qualità delle risorse umane – lo ribadiamo a costo di ripeterci – difficilmente misurabili con strumenti ordinari e "oggettivi", trasmissibili solo parzialmente ed ardue da apprendere.

Tali competenze e caratteristiche possono essere in parte rafforzate ma non completamente trasmesse. Quelle che maggiormente rilevano nelle attività tipiche della nostra realtà aziendale riguardano:

- capacità di pianificare ed organizzare,
- autonomia,
- fiducia in se stessi,
- flessibilità/adattabilità,
- resistenza allo stress,
- creatività,
- precisione/attenzione ai dettagli,
- apprendere in maniera continuativa,
- conseguire obiettivi,
- capacità di leadership,
- gestire informazioni,
- capacità comunicativa ed espressiva,
- essere intraprendente,
- problem solving,
- team work (lavoro di gruppo)



Queste competenze sono state sostenute nella formazione riservata ai livelli di coordinamento ed a livello immediatamente inferiore (referenti di piano e di centro diurno, durante lo sviluppo del sistema di valutazione delle performance e nel processo di selezione dei referenti).

A tal proposito, è opportuno sottolineare che il completamento di tale percorso formativo del personale di coordinamento risulta propedeutico ad una piena applicazione del sistema di valutazione, al fine di permettere allo stesso di dispiegare appieno la sua funzione più qualificante, che non è tanto quella di costruire classifiche di merito tra i lavoratori, quanto di fornire agli stessi un solido e condiviso strumento di orientamento e (auto) controllo della qualità del proprio lavoro in relazione ai bisogni degli utenti.

Pur non escludendo per il futuro, come peraltro già fatto in passato, l'organizzazione di specifiche iniziative di formazione nell'ambito valoriale e delle competenze trasversali che si ritengono più funzionali al miglior esercizio dell'attività di cura, si ritiene imprescindibile ed in fondo più efficace una attività di formazione che definiremmo "ambientale", attuata attraverso la pratica - e dunque alla trasmissione - costante, coerente, esplicita, consapevole dei valori aziendali e dell'etica del lavoro, diffusa ad ogni ambito dell'attività di questa organizzazione.

Ipark nella propria mission e nel proprio agire con i dipendenti e collaboratori tutti fa della cultura del merito, della responsabilità individuale e collettiva, dell'accettazione della complessità, della coerenza, dell'affidabilità, dell'efficienza e dell'efficacia nell'azione in ambito lavorativo, della dignità dell'essere umano in ogni condizione esso si trovi, della attenzione alla fragilità, della vicinanza verso il diverso e dell'equità, valori condivisi e attuati da ogni componente della compagine societaria.

Ritiene tali valori esorbitanti la sfera della morale personale, ma strettamente funzionali al migliore esercizio dei propri doveri professionali, nonché principale fonte di soddisfazione per chi esercita una qualsiasi funzione nell'organizzazione di Ipark.

Per concludere, si ritiene che individuare, esplicitare e praticare con coerenza una apprezzabile cultura aziendale siano azioni ascrivibili a pieno titolo, ed in posizione preminente, nel novero delle migliori prassi formative che la nostra organizzazione possa mettere in atto a beneficio dei propri collaboratori e, dunque, dei propri utenti.

la Responsabile aziendale
della Formazione
Dott.ssa Vilma Cavarzan

il Direttore Generale
Giulio Bertinato

Vicenza, febbraio 2019