

STRATEGIE FORMATIVE DEL PERSONALE

ANNO 2025

INDICE DEI CONTENUTI

1. Premessa

2. Progettazione della formazione

3. La formazione continua: il Provider

3.1 La formazione FAD

4. Gli obiettivi strategici della formazione

5. Programmazione per il 2025 e il 2026

5.1 Risorse finanziarie

1. PREMESSA

La Formazione del Personale è pianificata nel cosiddetto “Piano della Formazione”, un documento strategico che stabilisce le politiche, gli obiettivi e le attività di formazione dei dipendenti.

La finalità è quella di garantire che tutto il personale, sanitario, amministrativo e tecnico, abbia ed acquisisca le competenze e le conoscenze necessarie ad ottemperare a tutti gli adempimenti richiesti in ambito sanitario.

Il servizio sanitario si incentra principalmente sulla professionalità delle risorse umane ed è caratterizzato da un elevato grado di dinamismo normativo, tecnologico ma, soprattutto, scientifico.

La formazione svolge, quindi, un ruolo strategico: rappresenta, infatti, un momento di crescita e di rafforzamento del capitale umano, di consolidamento e ampliamento delle competenze e delle conoscenze necessarie ad innalzare la *performance* e gli standard qualitativi delle prestazioni erogate dai professionisti, nell’ottica di realizzare la *Mission* di ogni Azienda Sanitaria, ossia conservare e migliorare la salute e il benessere dei pazienti e della collettività.

La formazione rappresenta, quindi, per l’Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia un’opportunità per motivare e valorizzare tutti i suoi dipendenti, e, al contempo, per garantire lo sviluppo e la crescita dell’Azienda medesima.

Perché ciò si realizzi è necessario che la formazione sia pertinente, ossia congruente e utile alla realtà organizzativa cui si rivolge e al personale che ne fa parte.

Devono essere definiti, pertanto, gli obiettivi chiave del percorso formativo e devono essere analizzate le esigenze di formazione del personale, individuando le competenze mancanti o che devono essere potenziate per affrontare al meglio le sfide specifiche del settore sanitario.

Il programma della formazione, inoltre, deve essere aperto a continui aggiustamenti, al fine di consentire l’aggiornamento delle professionalità, che devono stare al passo con le nuove tecnologie, le nuove scoperte scientifiche e i cambiamenti normativi.

La formazione continua del personale è un obiettivo non solo aziendale ma anche regionale.

La Regione Calabria, con il decreto dirigenziale n° 1339 del 05/02/2024, ha aggiornato le linee guida, biennio 2024-2025, per la definizione dei Piani di Formazione Aziendale volti al miglioramento delle competenze del personale delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale.

Obiettivo strategico della Regione è quello di promuovere e di coordinare tutte le attività di formazione in ambito sanitario e di realizzare un’organizzazione in grado di creare, acquisire, trasferire le conoscenze, di

trasformare le conoscenze in competenze, nonché di rispondere alle esigenze di tutti gli attori del Sistema Sanitario Regionale.

La formazione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano il volano per la valorizzazione del capitale umano, per l'innovazione del Sistema Sanitario Regionale e per il miglioramento delle prestazioni erogate dalle singole Aziende, con riflessi positivi sulla realizzazione della *Mission* aziendale.

Costituiscono, inoltre, leve utilissime per accrescere la motivazione del personale, soprattutto in un contesto in cui le professioni sanitarie sono così esposte.

La Regione Calabria ritiene, pertanto, di fondamentale importanza che ogni singola Azienda Sanitaria elabori un documento di indirizzo in cui delineare e programmare le attività formative da realizzare nel corso del triennio successivo.

2. PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE

In base alla normativa esistente e ai relativi adempimenti riguardo agli obiettivi contenuti negli atti di programmazione nazionali, regionali e aziendali questa Azienda adotta annualmente il processo di progettazione della formazione del personale che si articola in 5 principali fasi:

1. **Rilevazione del fabbisogno formativo:** è la fase di raccolta delle esigenze formative del personale dell'Amministrazione. Ogni struttura apicale ha il compito di indagare e riportare i fabbisogni del proprio personale e di condividerli con l'Ufficio preposto alla redazione del Piano.
2. **Analisi del fabbisogno formativo:** in questa fase, al fine di adattare la formazione del personale alle necessità dell'Amministrazione, i fabbisogni raccolti devono essere analizzati e razionalizzati in modo da far emergere delle categorie di esigenze formative che possano guidare nella scelta dei corsi.
3. **Definizione delle azioni formative:** si procede alla lettura e all'interpretazione dei risultati dell'analisi del fabbisogno dell'Amministrazione alla luce degli obiettivi della stessa e della normativa esistente, al fine di individuare le attività formative da erogare nel triennio.
4. **Erogazione della formazione:** è la fase di organizzazione e realizzazione dei singoli progetti formativi, secondo le modalità, in presenza, a distanza o ibride previste dal soggetto formatore.
5. **Valutazione e monitoraggio:** in questa fase si verifica la corretta esecuzione dei corsi e la rispondenza dei contenuti trattati a quanto programmato, si misura, altresì, l'efficacia della formazione erogata e la coerenza con gli obiettivi e le esigenze dell'Amministrazione e si predispone un rapporto di valutazione delle attività formative.



3. LA FORMAZIONE CONTINUA: IL PROVIDER

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, con Decreto Dirigenziale n. 5846 del 27 aprile 2023, è stata accreditata, con numero identificativo ID 4, quale Provider Provvisorio per l'ECM, per un periodo di 24 mesi a decorrere dalla data di adozione del decreto.

Essere Provider significa poter chiedere all'AGENAS l'accREDITAMENTO dei corsi di formazione aziendali organizzati ed erogati, con conseguente attribuzione degli ECM agli operatori sanitari che vi partecipano.

Come noto, la formazione continua è obbligatoria e generalizzata, coinvolge, cioè, tutte le categorie professionali sanitarie.

L'opportunità riconosciuta all'Azienda di pianificare ed erogare corsi di formazione accreditati con attribuzione degli ECM favorisce ed incentiva la partecipazione: evita, infatti, gli spostamenti dal luogo di lavoro e, trattandosi di un'organizzazione interna, evita ripercussioni negative sul funzionamento delle unità operative e non compromette l'attività istituzionale dell'Azienda medesima.

La formazione continua intra aziendale consente, inoltre:

- di utilizzare docenti interni, valorizzando le capacità formative dei propri operatori;
- di garantire una formazione adeguata alle esigenze aziendali e consona, pertanto, alle conoscenze e competenze che si intendono sviluppare e/o potenziare;
- di garantire costi compatibili con le risorse economiche disponibili.

L'obiettivo primario della formazione continua è quello di creare una "cultura della formazione", da intendersi non come un obbligo o un elemento accessorio della propria professionalità, bensì come strumento di autovalorizzazione e di contribuzione attiva alla realizzazione della *Mission* aziendale.

**Responsabile Ufficio Formazione
Dott.ssa Maria Grazia Vavalà**

Per tale ragione, è importante la predisposizione di eventi formativi specificatamente indirizzati ad ogni categoria di operatore sanitario, al fine di garantire un effettivo miglioramento delle singole professionalità e non un generico, ancorché utile, “aggiornamento aspecifico”.

E' essenziale, inoltre, per garantire una partecipazione effettiva, la predisposizione di un sistema capillare di informazione e sensibilizzazione.

A tal proposito, l'Ufficio Formazione Aziendale ha creato, sulla homepage del proprio sito web, una sezione dedicata alla “Formazione”, in cui vengono pubblicati gli eventi formativi organizzati con indicazione del programma scientifico, dei relatori nonché delle date e del luogo di svolgimento.

Per rendere ancora più capillare la conoscenza delle attività formative organizzate, l'Ufficio Formazione invia delle email a tutto il personale sanitario, tecnico e amministrativo coinvolto, rendendolo edotto degli eventi organizzati e invitandolo ad iscriversi con le modalità indicate.

E' in fase di implementazione, inoltre, una piattaforma per la gestione e l'organizzazione dei corsi di formazione.

Sono stati altresì istituiti due indirizzi email dedicati:

- ❖ ***area.formazione@aspvv.it***
- ❖ ***corsi.formazione@aspvv.it***

per la ricezione delle istanze di partecipazione ai corsi di formazione in attesa della definitiva implementazione della piattaforma di cui sopra.

3.1 LA FORMAZIONE FAD

Nel corso dell'anno 2024, l'Ufficio Formazione ha registrato l'Azienda su due piattaforme che erogano formazione in modalità FAD e, precisamente:

- *Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)*;
- *Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica.*

La formazione erogata da queste piattaforme ha giocato un ruolo fondamentale all'interno dell'offerta formativa, in ragione della varietà del catalogo a disposizione dei dipendenti, della corrispondenza tra i corsi offerti e le esigenze manifestate, nonché della loro gratuità. Il programma, che non prevede costi per le amministrazioni, rappresenta un investimento sia per gli utenti, che potranno usufruirne come opportunità di crescita per il proprio percorso professionale, che per le amministrazioni, che avranno la possibilità di accrescere il proprio sistema di competenze organizzative, al fine di fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

L'adesione a tali piattaforme ha consentito e consentirà sempre di più lo sviluppo delle competenze di base e/o avanzate e/o specialistiche del personale amministrativo a partire dalla rilevazione dei gap di conoscenza e competenza dei singoli.

Ciascun dipendente può conseguire un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale: deve migliorare le competenze oggetto della formazione di almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio) e può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento – tenuto anche conto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato – fino a giungere al livello di padronanza avanzato o specialistico.

Si riportano di seguito i dati disponibili al 31.12.2024 relativi al personale che ha aderito alla formazione offerta da *Syllabus*”:

Abilitati: 652 **Donne:** 424 (65.03%) **Uomini:** 228 (34.97%)
Registrati: 106 **Percorsi iniziati:** 61 **Percorsi conclusi:** 16



Al netto di questo risultato, entro fine 2025 si prevede la registrazione e l'abilitazione di ulteriori **546 dipendenti**.

Per il futuro l'obiettivo è quello di raggiungere il risultato prefissato per la totalità dei dipendenti registrati.

4. GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA FORMAZIONE

Gli obiettivi formativi strategici per il 2025 sono declinati in linee strategiche formative a livello nazionale e regionale delle quali devono tener conto le Aziende Sanitarie nella pianificazione e sviluppo delle proprie iniziative formative.

L'art. 28 dell'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano definisce gli "Obiettivi formativi" in Sanità, stabilendo che le attività formative devono essere programmate e realizzate tenendo conto degli obiettivi formativi previsti come prioritari nel Programma nazionale ECM, nel Piano Sanitario Nazionale e nei Piani Sanitari Regionali e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua individua gli obiettivi formativi tenendo conto dei LEA, dei Piani Sanitari Regionali e delle Linee guida di cui all'art. 3 del D.L. n. 158/2012, convertito nella legge n. 189/2012, e li inserisce almeno in una delle seguenti macro aree:

- **Obiettivi formativi tecnico-professionali:** individuano lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività, consentendo la programmazione di eventi rivolti alla professione o alla disciplina di appartenenza;
- **Obiettivi formativi di processo:** individuano lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei processi di produzione delle attività sanitarie, consentendo la programmazione di eventi destinati ad operatori ed equipe che operano in un determinato segmento di produzione;
- **Obiettivi formativi di sistema:** individuano lo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari, consentendo la programmazione di eventi interprofessionali, destinati a tutti gli operatori.

Con la delibera n. 5/2023, la Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha individuato le tematiche di interesse nazionale per il triennio 2023/2025:

- Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio Sanitario Nazionale;
- La Sanità digitale;
- La formazione in infezioni ospedaliere;
- Piano strategico-operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021/2023). Aspetti scientifici, tecnico-operativi, giuridico-normativi e di gestione delle emergenze.

Complementari agli obiettivi formativi generali nazionali, la Regione ha individuato ulteriori obiettivi ritenuti strategici per accompagnare il processo di cambiamento che sta interessando il Sistema Sanitario Regionale. Di seguito sono riportate le Aree Formative Strategiche che tracciano i riferimenti e gli ambiti su cui le Aziende

del SSR devono implementare la formazione, in coerenza con la *Mission* delle stesse e con il raggiungimento degli obiettivi del Servizio Sanitario Regionale.

Aree Formative Strategiche Regionali:

- Assistenza territoriale;
- Assistenza ospedaliera;
- Promozione della salute, prevenzione collettiva e sanità pubblica;
- Area del farmaco;
- Area del sociale;
- Sanità degli animali e igiene degli alimenti;
- Area amministrativo- contabile.

La nostra Azienda, pertanto, nella pianificazione e nello sviluppo delle proprie iniziative formative deve tener conto delle tematiche strategiche individuate a livello nazionale e regionale e perseguire gli obiettivi formativi indicati nelle tre macro aree: obiettivi formativi tecnico-professionali, obiettivi formativi di processo e obiettivi formativi di sistema.

5. PROGRAMMAZIONE PER IL 2025.

La pianificazione e la programmazione della Formazione 2025 è realizzata con la collaborazione di tutte le figure professionali aziendali, coinvolte per il tramite dei Direttori di Dipartimento e/o dei Direttori di Struttura Complessa.

Le Unità Operative, sanitarie, amministrative e tecniche, fanno pervenire i progetti formativi di competenza, sulla base dei quali si organizzerà la formazione aziendale.

Il Comitato Scientifico, dopo attenta valutazione e sulla base degli obiettivi strategici da realizzare, sceglierà i progetti formativi da accreditare sulla piattaforma AGENAS per l'attribuzione degli ECM

Nel corso del 2025 si completerà il primo modulo (dei quattro previsti) del corso di formazione sulla "Prevenzione e controllo delle Infezioni Correlate all'Assistenza" finanziato con il PNRR.

Per questo primo modulo è stata stipulata una convenzione con l'Istituto Superiore della Sanità, che lo eroga in modalità FAD, mediante registrazione sulla piattaforma EDUISS.

Per gli altri tre moduli è stata stipulata una convenzione con il Dipartimento di Scienze della Salute dell'Università degli Studi *Magna Graecia* di Catanzaro, che provvederà ad organizzare e ad erogare i corsi.

L'Amministrazione intende proseguire l'attività formativa e di aggiornamento, prevista per il corrente anno, tramite il completamento e l'implementazione dei percorsi già avviati.

**Responsabile Ufficio Formazione
Dott.ssa Maria Grazia Vavalà**

Rimangono oggetto di obbligo formativo aziendale, quegli interventi formativi previsti da specifiche disposizioni di legge (formazione obbligatoria) e, precisamente:

- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale.

Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base” per i neoassunti.

In particolar modo, l'Amministrazione intende condurre iniziative informative di promozione di queste tematiche, tramite, ad esempio, giornate dedicate rivolte a tutto il personale.

5.1 Risorse finanziarie

Per la realizzazione del programma di formazione, è stata preventivata una spesa di 400.000,00 euro, registrata nel bilancio di previsione per l'anno 2025.

I corsi saranno organizzati tenendo conto delle somme registrate in bilancio.

Ci si riserva, tuttavia, di valutare eventuali esigenze formative, che dovessero emergere nel corso dell'anno e non inserite nel Piano della Formazione. Attraverso un confronto con i dipendenti e con i responsabili delle U.O., potranno essere programmati e organizzati specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nel rispetto della normativa vigente in materia di formazione e delle disposizioni contenute nei Contratti Collettivi.

**Ufficio Responsabile Prevenzione della Corruzione
Responsabile della Trasparenza
Dott.ssa Maria Grazia Vavalà**

**Prot. n. 5147
del 22 gennaio 2025**

**AL DIRETTORE
S.C. PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE
AVV. FRANCESCO PROCOPIO**

OGGETTO: Trasmissione delle “Strategie Formative del Personale - Anno 2025”.

Si trasmettono, in allegato, le “Strategie Formative del Personale – Anno 2025”, da inserire, quale sottosezione, nel PIAO 2025/2027.

A disposizione per eventuali integrazioni o chiarimenti, si porgono cordiali saluti.

Il RPCT
Dott.ssa Maria Grazia Vavalà

