ALLEGATO A

ASP Muzi Betti
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Regolamento *delle attività di formazione continua ed aggiornamento professionale*

Approvato con delibera del consiglio di amministrazione n.9 del 27/03/2024

Art.1 Finalità

L'ASP Muzi Betti, nel perseguimento della propria missione aziendale, svolge attività di formazione continua ed aggiornamento permanente del personale, finalizzato a valorizzare le risorse umane, attraverso l'acquisizione e mantenimento delle conoscenze e competenze a sostegno del governo clinico.

Art.2 Soggetti del sistema di formazione

Il CdA fornisce le indicazioni generali e di priorità per la programmazione delle attività, avvalendosi della collaborazione in particolare del Direttore Sanitario e del Responsabile delle attività assistenziali con riferimento agli obiettivi di appropriatezza della prestazione assistenziale, dell'integrazione organizzativa del sistema informativo, dell'aggiornamento delle tecnologie anche ai fini dell'accreditamento degli eventi formativi nel sistema ECM.

Il Direttore Amministrativo contribuisce alla redazione dei programmi formativi con particolare riferimento ai servizi amministrativi, alla loro qualità e alla innovazione dei sistemi di gestione, allo scopo di perseguire i migliori risultati in termini di efficienza e appropriatezza organizzativa nell'uso delle risorse.

Art.3 Il processo della formazione

La definizione dell'offerta formativa e la concreta esplicazione delle attività si svolgono nel rispetto delle norme, nazionali e regionali, previste in materia di ECM o, per le professioni non sanitarie, secondo le norme previste dagli ordini professionali, e si ispirano a modelli gestionali improntati al miglioramento continuo della qualità

Il processo della formazione si articola in quattro fasi:

1) analisi dei fabbisogni formativi
2) programmazione dell'offerta formativa
3) erogazione della formazione
4) valutazione degli esiti formativi

L'analisi dei fabbisogni formativi consiste nella misurazione della differenza tra le competenze possedute dal personale e quelle desiderate, con particolare riferimento a quelle orientate al perseguimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente e allo sviluppo dei percorsi individuali di carriera compatibili con le esigenze dell'Ente.

Al fine di razionalizzare i costi organizzativi e di gestione del personale in formazione, gli eventi formativi residenziali in cui sia prevista la partecipazione del personale dipendente in regime di formazione obbligatoria, non dovranno superare di norma la durata giornaliera di ore 5 al fine di consentire la partecipazione dei discenti nel corso del normale orario di lavoro, considerati i tempi necessari al tragitto per raggiungere la sede formativa

Il Piano Annuale della Formazione Aziendale rappresenta lo strumento di programmazione delle attività formative aziendali, di cui definisce gli obiettivi generali e strategici, quelli specifici relativi allo sviluppo del patrimonio di conoscenze e competenze del personale e dell'azienda, le risorse da impiegare e la spesa complessiva.

Il Piano esplicita, inoltre, i criteri e modalità per l'erogazione degli eventi formativi in coerenza con le norme del presente regolamento, assicura il soddisfacimento del debito formativo Ecm degli operatori sanitari come previsto dalle norme contrattuali della dirigenza e dei dipendenti, garantendo pari opportunità formativa per i dipendenti non soggetti ad obblighi Ecm o da altre disposizioni aziendali.

L'erogazione del processo formativo si ispira al principio di massima trasparenza ed è curata dai soggetti di cui all'art.2

Nella individuazione dei discenti, detti Responsabili favoriranno l'accesso di tutti i dipendenti alle diverse opportunità formative sia al fine di rendere effettiva la garanzia prevista dai CCNNLL per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dal programma Ecm da parte di tutto il personale, sia in ragione dello sviluppo delle competenze del personale tutto

Il personale dipendente ammesso sulla base di dette procedure parteciperà agli eventi formativi in regime di aggiornamento obbligatorio, accedendo perciò in orario di servizio

Infine, la valutazione degli esiti formativi consiste nella verifica sulla base di indicatori quali-quantitativi del conseguimento di obiettivi specifici e generali della formazione e aggiornamento del personale.

Art.4 Formazione e aggiornamento professionale esterno all'Azienda

Al fine di consentire a tutti gli operatori di usufruire delle più ampie opportunità formative, l'Azienda favorisce la frequenza del personale ad eventi ed occasioni formative presso soggetti esterni con oneri, a totale o parziale carico dell'Azienda, attraverso la frequenza: - ad iniziative di aggiornamento, quali corsi, convegni, congressi scientifici e simili, organizzate da soggetti diversi dalla Azienda, tra cui quelli organizzati dalla Scuola Regionale di Pubblica Amministrazione; - strutture pubbliche o private di carattere sanitario e/o sociale, o comunque attinenti alle materie da approfondire, per l'apprendimento di tecniche particolari o per esercitarsi su attrezzature di nuova acquisizione, che consentano l'apprendimento di nozioni, procedure e modelli organizzativi utili sia al perseguimento dei fini aziendali che in effettiva connessione con l'attività di servizio svolta dal dipendente interessato e, infine, laddove l'aggiornamento, su analoghe materie, non sia equivalente ad azioni previste dal Piano Formativo annuale.

Qualora necessario, i responsabili potranno disporre, nei limiti delle disponibilità economiche dedicate, il comando di personale diretto a frequentare le iniziative di aggiornamento e formazione di cui all'articolo precedente. Potranno, inoltre, proporre la copertura da parte della Azienda, a titolo di concorso alle spese come previsto dai CCNL, dei costi di iscrizione e di trasferimento e soggiorno per la partecipazione a iniziative formative selezionate dal personale interessato che vi partecipa in regime di aggiornamento facoltativo, purché la partecipazione sia strettamente subordinata all'effettiva connessione con l'attività di servizio e al riconoscimento di una effettiva utilità per l'Azienda ,alle attitudini personali e culturali dei lavoratori, al rispetto dei criteri di rotazione e pari opportunità nella partecipazione ai programmi di aggiornamento(vedi allegato). La mancata concessione del concorso alle spese non impedisce l'utilizzo del congedo retribuito per la partecipazione alle attività di aggiornamento professionale. La attività di formazione e aggiornamento del personale dirigente e dipendente, previste dal presente articolo, potranno avvenire perciò sia in regime obbligatorio che facoltativo nel rispetto di quanto previsto per ciascuna area contrattuale delle vigenti norme contrattuali.