



Istituto Romano di San Michele
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
00147 ROMA – Piazzale Antonio Tosti n.4
tel. 06/51858205 – fax 06/5120986

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024/2026

Il Piano Formativo Aziendale 2024-2026, in raccordo col precedente, si pone come obiettivo la valorizzazione delle risorse umane, della qualità dei processi assistenziali, in un'ottica di miglioramento e sviluppo dell'organizzazione.

In forza degli approdi del recente passato e con lo sguardo rivolto al futuro, anche il Piano Formativo 2024-2026 dell'Azienda si articola su una duplice matrice prospettica: da una parte, promuove il consolidamento delle competenze e del know-how specialistici sviluppati anche in contesto emergenziale; da altra parte, il piano rinnova l'impegno verso una progettualità formativa quanto più completa e capace di corrispondere in modo puntuale all'esigenza delle professionalità interne di accrescere le proprie conoscenze e competenze sia in termini qualitativi, sia in termini quantitativi.

L'ASP IRSM, storicamente impegnata nell'assistenza ai cittadini anziani più vulnerabili e bisognosi, persegue la sua mission istituzionale mediante l'erogazione di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie integrate promuovendo contestualmente lo sviluppo di attività orientata alla prevenzione e alla cura delle "patologie dell'invecchiamento".

PREMESSO

- che il ruolo strategico della formazione a sostegno dei processi di innovazione è posto in evidenza dalla normativa (D. Lgs. n. 29/93; D. Lgs. n. 387/97; D. Lgs. n. 165/2001) ed è ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica attraverso la "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" del 13.12.2001, che afferma quanto segue: "Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.";
- che l'obiettivo fondamentale della citata Direttiva è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni che devono predisporre, ogni anno, un piano di formazione del personale;

VISTO l'art. 1, comma 1, lett. c), del D. Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che le disposizioni di tale decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche al fine, tra gli altri, di: "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro



provato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.”;

VISTO altresì, l'art. 7, comma 4, del medesimo D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: “Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.”;

RICHIAMATO il C.C.N.L. 16 novembre 2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, con particolare riferimento a quanto previsto nel Capo V – Formazione del personale, che stabilisce quanto segue:

- Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
- Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
- Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
- Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;



- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
- Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.
- Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie

RICHIAMATO il C.C.N.L. 2 novembre 2022 relativo al personale del comparto Sanità, con particolare riferimento a quanto previsto nel Capo VI – Formazione del personale, che oltre a ribadire quanto sopra riportato in merito al personale del comparto Funzioni Locali, all'art. 67 "Formazione continua ed ECM", stabilisce:

- la formazione continua e l'ECM costituiscono requisito indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, al fine di migliorare le competenze professionali, anche avanzate, ivi incluse quelle informatiche e digitali. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui all'art. 66 (Destinatari dei processi della formazione), la formazione continua del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n 502/1992 è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda o Ente e in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale di ogni singola Azienda o Ente. L'attività formativa è finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità.
- L'Azienda e l'Ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, con particolare riferimento a quanto previsto nella Sezione II – Dirigenti, Titolo III, Capo II – Formazione;

VISTO il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della P.A., presentato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che offre opportunità di investimento sul percorso professionale di ciascun dipendente della P.A. per rafforzarne le competenze individuali in linea con gli standard europei e internazionali potenziare strutturalmente la capacità amministrativa con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi rivolti a cittadini e imprese;



DATO ATTO

- che la formazione rappresenta un costante impegno nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata uno strumento fondamentale a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo;

- che la formazione si sviluppa nelle seguenti modalità:

1. formazione esterna affidata ad enti di formazione esterni e/o collaboratori esterni attraverso procedure di gara ad evidenza pubblica o collaborazioni professionali esterne formalizzate secondo la normativa vigente. Saranno prescelte tali soluzioni per l'effettuazione di percorsi specialistici che richiedono una particolare professionalità dei docenti ed una particolare organizzazione logistica della struttura di formazione.
2. formazione interna (in economia), progettata e realizzata presso strutture dell'ente attraverso l'ausilio dei dirigenti e di eventuali formatori interni da individuare e formare.
3. formazione a catalogo, sulla base di proposte/offerte di formazione ed aggiornamento professionale valutate idonee alle domande di formazione formulata dai Dirigenti/Responsabili.

- che attraverso il sempre più efficiente ricorso ai nuovi strumenti formativi impostisi nel contesto emergenziale, divenuti ormai irrinunciabile leva di sviluppo per la progettualità formativa, le iniziative didattiche del PFA 2024-2026 sono pensate per raggiungere una diffusione sempre più capillare, secondo un sistema a "cascata" , ovverosia incontrare, in prima istanza ed in modo sincrono, il target primario a cui sono rivolti e successivamente, anche con l'impiego della tecnologia webinar, giungere ad una più ampio spettro di soggetti costituenti un target secondario, ovverosia coloro i quali che, pur non costituendo la platea elettiva dell'evento, opzionano la fruizione contenutistica sulla base di un interesse individuale;

PRESO ATTO degli esiti della ricognizione avviata dal 14 novembre 2023 (prot. n. 8265) in collaborazione con i responsabili degli Uffici e Servizi, sui bisogni formativi del personale;

ATTESO che, per quanto attiene l'Area dei Servizi alla Persona:

- gli obiettivi che l'attività di formazione si pone sono rivolti a valorizzare l'apporto creativo che ogni persona può dare, a promuovere un'effettiva cultura del lavoro, a contribuire alla razionalizzazione nell'organizzazione dei servizi e delle prestazioni, a raggiungere una più elevata efficacia dei servizi socio - sanitari nonché a contribuire allo sviluppo delle skills specifiche e trasversali degli operatori sanitari;

- per la formazione del personale sanitario o, comunque, addetto ai servizi a diretto contatto con i pazienti, sono state raccolte le indicazioni ed i suggerimenti delle figure di riferimento dell'Area, sicché la pianificazione adottata per il triennio 2024/2026 può considerarsi il risultato condiviso di un'indagine articolata ed approfondita, e verterà sui seguenti temi:

- a) corso di aggiornamento sulle demenze e sui nuovi modelli cura
- b) corso di aggiornamento sulle linee guida sulla corretta comunicazione sul fine vita
- c) corso di aggiornamento sulla introduzione alla teoria e alla pratica della compassion



Istituto Romano di San Michele

- d) complessità e sfide nell'invecchiamento della popolazione con problemi psichiatrici e di salute mentale, la gestione del paziente psichiatrico in ambito della RSA
- e) la relazione con il residente affetto da sindromi psico-geriatriche
- f) le responsabilità in ambito sanitario
- g) sicurezza informatica e gestione dati personali
- h) etnie, culture e assistenza
- i) l'elettrocardiografia per infermieri
- j) la gestione della disfagia nel paziente anziano

- l'Istituto Romano di San Michele garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria, ma anche di tutti gli altri dipendenti che operano nell'Area dei Servizi alla Persona;

TENUTO CONTO, altresì, che il Piano Formativo è un documento aperto che viene costantemente aggiornato e integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente, le attività formative dedicate al personale operante nell'Area Amministrativa, potranno nell'immediato essere indirizzate ad ampliare la conoscenza degli aspetti innovativi ed a garantire l'aggiornamento professionale sia per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze dei servizi di assegnazione, fermo restando il costante aggiornamento in merito:

- a) all'ampliamento di una diffusa conoscenza delle procedure inerenti gli affidamenti di contratti di lavori, servizi e forniture, alla luce della normativa di settore in continua evoluzione;
- b) alla somministrazione di corsi specifici finalizzati alla formazione sulle attività procedurali di competenza del settore di assegnazione: pensioni, contratti collettivi, contrattazione decentrata, procedure concorsuali, assenze e permessi, buste paga, contabilità economico-patrimoniale, privacy e DPO, PIAO, diritto amministrativo, diritto di accesso agli atti, normativa sul procedimento amministrativo, tecniche di redazione atti e contratti pubblici, incarichi legali e aspetti legali dell'attività lavorativa (es. rimborso delle spese legali per dipendenti e amministratori, controllo di gestione (possibilmente dedicato alle strutture socio-sanitarie residenziali e utilizzo applicativi specifici per il monitoraggio), affidamenti incarichi a professionisti, internal audit nella Pubblica Amministrazione, comunicazione e Urp (strategie comunicative efficaci, organizzazione Urp), ecc.;
- c) la conclusione dei percorsi previsti dal Progetto Syllabus per la formazione digitale promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di promuovere l'autoverifica delle competenze digitali del proprio personale e la promozione di formazione mirata rispetto ai fabbisogni formativi rilevati, al fine di promuovere l'affermazione di una cultura condivisa e aperta all'innovazione digitale e al cambiamento; a tal fine saranno strutturati percorsi finalizzati all'acquisizione di competenze digitali di base, intermedi ed avanzati.

E' opportuno richiamare la flessibilità che connota tale strumento di programmazione in una fase in cui l'ASP IRSM sarà soggetto ad inevitabili variazioni nell'organizzazione del personale in esito alla



conclusione del percorso di fusione per incorporazione disposta con la Deliberazione n. 418 del 27 luglio 2023 dalla Regione Lazio, con l'ASP IRASP. Infatti solo in esito alla predisposizione del progetto di fusione potranno trovare attuazione le attività e le progettualità conseguenti alla fusione tra le due ASP, con l'assegnazione funzionale del personale "assorbito" con la conseguenziale individuazione di specifici percorsi di formazione e aggiornamento.

ATTESO

- che con l'attuazione del presente piano formativo l'Ente potrà rispondere in modo efficace ai bisogni di conoscenza e competenza derivanti da innovazioni normative, esigenze di miglioramento gestionale, esigenze dell'innovazione tecnologica e strumentale, problematiche nella gestione degli adempimenti amministrativi;
- che il presente Piano Triennale di Formazione 2024/2026, prevede accanto ai pilastri fondamentali che delimitano il perimetro del programma formativo nel settore amministrativo e sanitario/socio-sanitario, la pianificazione delle attività didattiche nelle materie obbligatorie, quali la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08, l'antincendio e l'anticorruzione, nonché le ulteriori discipline specialistiche per specifiche categorie di lavoratori;

quanto sopra premesso

per finanziare il presente piano di formazione saranno utilizzate le risorse all'uopo destinate nell'ambito del bilancio dell'Ente, per un totale, nell'anno 2024, di € 40.790,24 come di seguito assegnate:

- a) all'Area Servizi alla Persona un budget pari ad € 18.790,24
- b) alla Direzione un budget pari ad € 16.000,00 per la realizzazione dei percorsi formativi programmati per il personale operante nell'Area Amministrativa e le figure dirigenziali;
- c) al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione un budget pari ad € 4.000,00;
- d) riservando la somma di € 2.000,00 al finanziamento della formazione non pianificata e, a tutt'oggi, non pianificabile.

Con successivi atti si provvederà all'aggiornamento e al finanziamento dei percorsi formativi programmati per gli anni successivi.

In conclusione, il Piano Formativo 2024-2026 è fondato sulla consapevolezza che l'attività formativa può rappresentare per l'ASP IRSM un asset strategico di nodale importanza, costituendo un patrimonio di scienza e conoscenza in grado di garantire le condizioni prodromiche al corretto ed efficiente funzionamento di una complessa realtà aziendale impegnata in ambito sanitario e socio-sanitario.

Il Direttore
Dott. Fabio Liberati

