



IRCCS INRCA

ALLEGATO A

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025

UOSD COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE E ALTA FORMAZIONE

PREMESSA

La formazione è una delle leve strategiche più rilevanti a disposizione delle organizzazioni sanitarie per far crescere la consapevolezza degli operatori e per favorire e supportare il miglioramento continuo dell'assistenza sanitaria erogata. La formazione ha come obiettivo principale quello di rispondere sia alle necessità organizzative che professionali ed è pertanto da considerarsi come un investimento:

- finalizzato a sviluppare e rafforzare le conoscenze e le competenze del personale in un processo continuo e permanente;
- orientato a favorire il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale nonché a rafforzare e consolidare la qualità dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria in termini di sicurezza, efficacia, efficienza, coinvolgimento degli utenti e degli operatori, appropriatezza ed equità nell'accesso alle prestazioni.

Per l'IRCCS INRCA, la formazione rappresenta uno strumento di sviluppo e valorizzazione del personale teso a promuoverne sia le competenze, in termini di capacità tecnico-operative, organizzative e relazionali, che le attitudini personali al fine di garantire il processo di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni sanitarie e lo sviluppo delle innovazioni; per i professionisti, invece, rappresenta un sistema per perseguire uno sviluppo professionale e personale coerente con le attitudini individuali e con gli obblighi dettati dall'organizzazione e dal ruolo.

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale sono al sostegno della pianificazione strategica dell'Istituto accompagnando le riflessioni e lo sviluppo delle competenze dei professionisti, attivandosi in modo interdisciplinare, per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano per la formazione per il periodo 1 gennaio 2025 – 31 dicembre 2025, di seguito esposto, tiene conto della vocazione geriatrica e della particolare dimensione territoriale multiregionale. Infatti l'IRCCS INRCA è presente oltre che nella regione Marche anche nelle regioni Lombardia e Calabria.

L'IRCCS INRCA

La mission dell'INRCA trova i propri riferimenti da un lato nell'essere Istituto di Ricerca e dall'altro nell'avere una forte connotazione specialistica in senso geriatrico e gerontologico. La dimensione multiregionale coniugata con l'unicità dell'Istituto e la vocazione geriatrica sono aspetti che rendono l'IRCCS INRCA differente da ogni altra azienda ospedaliera del panorama regionale e nazionale.

Di seguito le strutture:



Fig. 1 - Sedi INRCA

L'Istituto assume il modello dipartimentale quale strumento organizzativo portante per raggiungere il massimo grado di flessibilità e di integrazione nell'attività aziendale. La peculiarità risiede nel fatto che ciascun dipartimento è costituito dall'aggregazione di unità operative assistenziali e di ricerca il cui obiettivo è la convergenza di competenze di varie unità operative per consentire la più stretta integrazione tra attività di ricerca scientifica e attività di clinico assistenziale.

Il piano formativo dell'IRCCS INRCA è un documento unico che al suo interno raccoglie i fabbisogni formativi di tutto il personale dell'Istituto.

Si precisa che le iniziative svolte nelle strutture della Regione Marche sono accreditate dall'Istituto quale provider regionale, mentre le iniziative svolte presso le strutture di Casatenovo e Cosenza sono accreditate, qualora necessario, presso l'Agenas.

IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA FORMAZIONE

L'Ufficio Formazione è la funzione aziendale in staff alla Direzione Generale, deputato alla formazione continua del personale dell'Istituto e alle attività di didattica istituzionale. Il suo obiettivo principale consiste nel promuovere la cultura della formazione professionale e dell'educazione continua in medicina, in un contesto professionale caratterizzato da una complessità di sistema e dall'eterogeneità dei saperi professionali, attraverso una gestione coerente e funzionale dei processi formativi.

Con Decreto del Dirigente della P.F. Risorse Umane e Formazione n. 30 del 28/07/2021 l'Istituto ha ottenuto dalla Regione Marche il rinnovo per l'accreditamento standard come Provider della formazione ECM per tutte le tipologie formative.

La formazione da un lato vuole essere una leva strategica per lo sviluppo dell'organizzazione e per accompagnare il cambiamento e dall'altro vuole svolgere un'azione connessa al processo di valutazione e sviluppo delle competenze distintive con particolare riferimento per i processi di integrazione professionale, che rappresentano un asse strategico di particolare rilevanza nel breve-medio periodo. La formazione deve essere pensata e realizzata in termini di processo in cui vi sia una precisa analisi dei bisogni che precede la progettazione e la realizzazione degli eventi cui deve seguire una puntuale valutazione dei risultati: questo è il tema di fondo che accompagna la nuova programmazione della formazione.

IL CICLO DELLA FORMAZIONE

Il ciclo della formazione dell'Istituto si articola su quattro fasi di intervento, fortemente intersecate da una fitta rete di scambi informativi che vengono coordinati dall'U.O.S.D. Comunicazione, Formazione e Aggiornamento del Personale e Alta Formazione.

Fase 1) Pianificazione strategica: riguarda il governo complessivo della formazione ed è funzionale a garantire la coerenza del piano formativo annuale con gli obiettivi strategici definiti dalla Direzione Strategica Aziendale che a loro volta tengono conto sia del contesto esterno (macro obiettivi regionali e nazionali) che del contesto interno aziendale.

I soggetti che intervengono in questa fase sono la Direzione Strategica Aziendale ed i Direttori di Dipartimento i quali, nell'ambito delle riunioni dipartimentali, devono prevedere specifiche linee di intervento per la programmazione dell'attività formativa.

Fase 2) Programmazione della formazione: riguarda la progettazione e valutazione delle iniziative formative in coerenza con gli input ricevuti. Tale fase inizia, generalmente entro il mese di settembre di ciascun anno, su iniziativa dell'U.O.S.D. Comunicazione, Formazione e Aggiornamento del Personale e Alta Formazione, la quale dà avvio all'attività di analisi del fabbisogno formativo mediante la richiesta di compilazione della scheda per la rilevazione del fabbisogno formativo da parte delle singole UU.OO. in ciascuna delle aree di competenza.

Gli attori principali di questa fase sono i Responsabili di UUOO, i Referenti per la Formazione ed il Comitato Scientifico per la Formazione Continua.

I Referenti per la Formazione (RdF) sono stati rinnovati a livello dipartimentale con Determina n. 411 del Direttore Generale del 05/11/2024. Gli stessi esercitano un ruolo fondamentale nelle varie fasi dell'attività di formazione svolta in Istituto; in particolare coordinano l'analisi del fabbisogno formativo con lo scopo di tradurre una "specificità esigenza formativa" in un "concreto progetto formativo".

Il Comitato Scientifico per la Formazione Continua i cui componenti sono stati rinnovati con Determina n. 381 del Direttore Generale del 15/10/2024 è deputato a valutare preventivamente le proposte formative che saranno inserite dall' U.O.S.D. Comunicazione, Formazione e Aggiornamento del Personale e Alta Formazione nel Piano Formativo Aziendale in termini di coerenza con il quadro strategico.

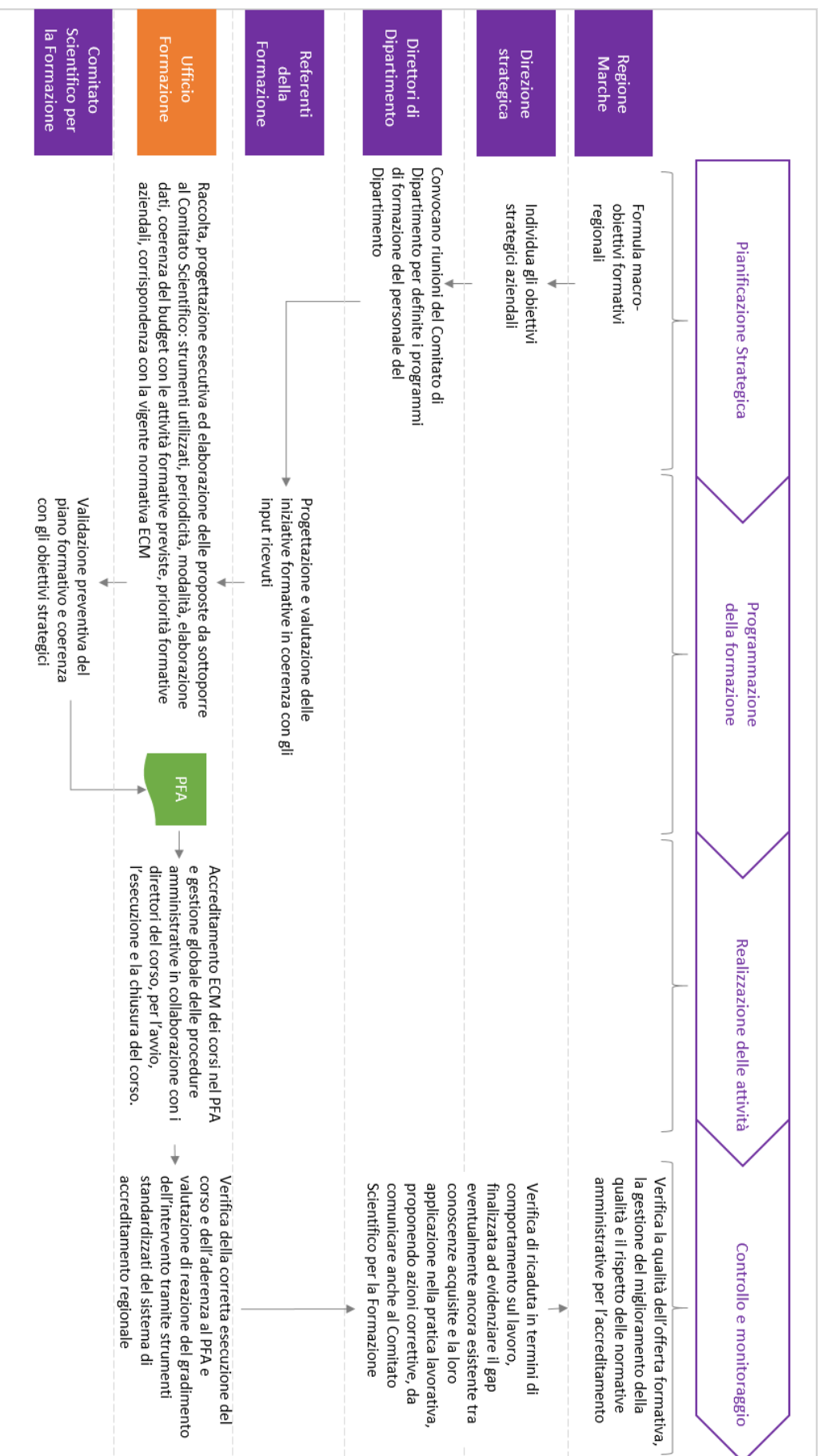
Fase 3) Realizzazione dell'attività formativa: riguarda la realizzazione dell'attività didattica e il presidio delle dinamiche formative ed è affidato alle figure del Responsabile scientifico e del Referente organizzativo dei singoli corsi, i quali, in quanto gestori ne garantiscono lo standard di qualità e il rispetto delle regole in base alle quali è stato ottenuto l'accreditamento ECM.

Fase 4) Verifica e monitoraggio: riguarda la verifica della corretta esecuzione dei corsi e dell'aderenza al PFA, alla valutazione di reazione del gradimento dell'intervento tramite strumenti standardizzati del sistema di accreditamento regionale a cura dell' U.O.S.D. Comunicazione, Formazione e Aggiornamento del Personale e Alta Formazione. Inoltre in questa fase si procede alla verifica di ricaduta in termini di comportamento sul lavoro, finalizzata ad evidenziare il gap eventualmente ancora esistente tra conoscenze acquisite e la loro applicazione nella pratica lavorativa, proponendo azioni correttive, da comunicare anche al Comitato Scientifico per la Formazione.

L' U.O.S.D. Comunicazione, Formazione e Aggiornamento del Personale e Alta Formazione opera in termini trasversali rispetto alle varie fasi sopra delineate, coordinando l'analisi di fabbisogno formativo, elaborando il Piano Formativo annuale, accreditando ai fini ECM i singoli percorsi formativi, garantendo il supporto metodologico e organizzativo sia per la progettazione esecutiva che in fase di realizzazione dei progetti. Provvede, inoltre, alla chiusura dei corsi ai fini della corretta attribuzione dei crediti estrapolando i dati da inviare al COGEAPS.

Nella figura 2 è schematizzato il processo di gestione del Piano Formativo Aziendale (di seguito anche "PFA" o "Piano").

Fig. 2 - Il ciclo della formazione aziendale



La costruzione del Piano 2025 è volta a:

- *privilegiare e sostenere la formazione FAD/e-learning* sincrona/RES-videoconferenza, al fine di dare continuità all'apprendimento e non spezzarne il circolo virtuoso anche in presenza di situazioni avverse;
- *sviluppare* laddove possibile i percorsi *e-learning-blended*;
- *incentivare la formazione sul campo*, per la sua particolare efficacia, non solo ai fini dell'apprendimento, ma anche come strumento di sviluppo e integrazione organizzativa anche ai fini della riconversione nelle funzioni di assistenza;
- *rafforzare il livello di efficacia dei progetti*, attraverso una verifica della rispondenza degli stessi a determinati requisiti di qualità: chiara descrizione dell'analisi di contesto e del fabbisogno che ha generato il progetto, chiara individuazione delle competenze da ottenere per ciascun profilo professionale, chiara definizione degli obiettivi formativi, coerenza intrinseca del progetto;
- *promuovere la formazione intra e interdipartimentale*, anche coinvolgendo operatori appartenenti a presidi diversi affinché sia possibile mettere a disposizione di tutto il personale iniziative di maggior valore, razionalizzando nel contempo le risorse;
- *promuovere percorsi formativi* volti a sviluppare le conoscenze e competenze necessarie per la gestione dell'emergenza -pandemia.

Gli interventi formativi sono valutati tramite metodi e strumenti standardizzati, mutuati dai sistemi di accreditamento regionale e ministeriale e somministrati in modo rigoroso, al fine di garantire l'affidabilità dei risultati.

In particolare sono effettuate valutazioni:

- *di reazione*, con test che indicano, sulla base di valutazioni qualitative scalari, quanto l'intervento sia stato gradito. Tale valutazione, che è individuale e prende in considerazione più dimensioni, viene sempre fatta, utilizzando strumenti standardizzati e predisposti nell'ambito sistema di accreditamento regionale e ministeriale;
- *di apprendimento*, con prove che variano in relazione alle competenze da misurare e alla tipologia formativa e sono indicative del grado di assorbimento dei principi concettuali e delle nuove abilità acquisite;
- *di ricaduta in termini di comportamento sul lavoro*, con verifiche di follow-up finalizzate ad evidenziare il gap eventualmente ancora esistente tra conoscenze acquisite e loro applicazione nella pratica lavorativa.

La verifica ex post della formazione sui comportamenti professionali e sui risultati di salute e organizzativi deve diventare parte integrante dei processi formativi e uno sforzo particolare deve essere rivolto alla previsione dei cambiamenti che la formazione produrrà sul contesto di riferimento.

MACRO OBIETTIVI FORMATIVI TRIENNALI 2025 – 2027

Gli obiettivi strategici per il prossimo triennio, sono il quadro di riferimento in cui l'Istituto si muove e per il cui conseguimento è richiesto uno sforzo partecipato tra i vari attori, facendo leva sulle competenze esistenti e sullo sviluppo di competenze nuove. L'Istituto ha individuato gli obiettivi strategici riferiti alla mission, nell'essere l'Istituto di ricerca e dall'altro nell'avere una forte connotazione specialistica in ambito assistenziale in senso geriatrico e gerontologico.

Gli obiettivi strategici individuati per il triennio 2025-2027 sono:

- 1 Implementazione di modelli organizzativi e assistenziali che tengano conto del Regolamento

di Organizzazione dell'INRCA, quale Istituto di Ricerca e di Assistenza, legata altresì alla realizzazione del nuovo ospedale

2. Orientamento costante alla ricerca traslazionale, integrata con la clinica e multidimensionale
3. Sviluppo delle competenze specialistiche, organizzative, relazionali nella gestione di processi e percorsi e delle competenze di management sia per le professioni sanitarie che per il supporto amministrativo
4. Promozione del benessere degli operatori sanitari con particolare attenzione alla violenza contro gli operatori
5. Sviluppo permanente della qualità e sicurezza dei pazienti
6. Sviluppo delle competenze in Sanità digitale e Innovazione tecnologica
7. Sviluppo delle conoscenze e competenze necessarie per il raggiungimento degli indicatori previsti nei programmi di cui si compone il piano della prevenzione
8. Formazione dell'infermiere di famiglia/comunità in applicazione de DM 23 maggio 2022 n. 77
9. Fondo PNRR: M6.C2 – 2.2.2: Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario: Sub-misura: corso di formazione in infezioni ospedaliere
10. Fondo PNRR: M6.C2 – 1.3.1.(b) Adozione e utilizzo FSE da parte delle Regioni

Gli obiettivi sopra indicati sono in linea con quanto definito nella programmazione triennale previsto dal Piano Integrato di attività ed organizzazione.

OBIETTIVI FORMATIVI PFA 2025

L'offerta formativa interessa diverse aree tematiche, con l'obiettivo di stimolare l'interesse degli operatori anche per quelle non strettamente attinenti alla propria attività lavorativa. La qualità dell'assistenza, infatti, non è esclusivamente funzione della competenza tecnico-professionale ma è anche frutto delle capacità relazionali ed organizzativo-gestionale, pertanto, risulta necessario migliorare non solo quelle competenze connesse all'esercizio delle attività operative, ma anche quelle capacità trasversali che sostengono un comportamento organizzativo efficace.

Le tematiche formative del Piano Formativo Aziendale 2025 sono riconducibili a specifiche aree d'intervento individuate dalla Direzione Strategica tenendo conto sia degli obiettivi formativi stabiliti dalla Commissione Nazionale per la Formazione continua in Sanità, sia delle Linee di indirizzo per la programmazione delle attività formative 2025 comunicate dalla Regione Marche – Dipartimento Salute con nota n. 38335 del 13/11/2024, oltre che dal contesto istituzionale interno.

Il PFA 2025 progettato dall'Istituto è quindi coerente con gli obiettivi strategici aziendali individuati per il triennio 2025-2027 attinenti alle seguenti aree tematiche, di seguito elencate:

1. Implementazione di modelli organizzativi e assistenziali per ottimizzare i processi di integrazione del personale nella struttura dipartimentale identificata attraverso il regolamento di organizzazione INRCA:
 - promuovere e mantenere il cambiamento dell'organizzazione aziendale
 - sperimentazioni di nuove modalità organizzative

- Corso regionale Infermiere di famiglia o comunità Missione 6 componente 1 del PNRR
2. Sviluppo permanente del sistema di gestione del rischio a partire dalla mappatura dei rischi dell'Istituto:
 - Sicurezza operatori e sicurezza paziente
 - Rischio clinico e amministrativo
 - Approfondire le conoscenze sulla violenza, anche verbale, nei confronti degli operatori
 3. Promuovere il benessere degli operatori sanitari attraverso interventi mirati al miglioramento della qualità di vita lavorativa e a favorire la gestione delle dinamiche intra e interpersonali che si giocano nella relazione con l'utente e con l'équipe
 4. Sviluppo delle competenze di management sia per le professioni sanitarie che per il supporto amministrativo: approfondire e migliorare le soft skills del personale con particolare focus su competenze di leadership a supporto della clinical governance
 5. Orientamento costante alla ricerca traslazionale, integrata con la clinica e multidimensionale
 - conoscere vantaggi e limiti dell'intelligenza artificiale nella pratica clinico-assistenziale, nella ricerca e nell'organizzazione dei servizi sanitari con particolare riferimento all'ambito della telemedicina/teleassistenza
 - sanità digitale e Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici HTA
 6. Sviluppo delle conoscenze e competenze necessarie per il raggiungimento degli indicatori previsti nei piani nazionali:
 - Fondo PNRR: M6.C2 – 2.2.2: Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario: Sub-misura: corso di formazione in infezioni ospedaliere
 - Fondo PNRR: M6.C2 – 1.3.1. (b): Adozione e utilizzo FSE da parte delle Regioni
 7. Sviluppo delle competenze specialistiche, organizzative, relazionali nella gestione di processi e percorsi, anche in riferimento all'inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità (D.Lgs.n. 222/2023):
 - Promozione delle politiche di umanizzazione finalizzate a rendere i luoghi di assistenza e i programmi diagnostici terapeutici orientati quanto più possibile alla persona considerata nella sua interezza fisica, sociale e psicologica
 - Dignity care, palliazione geriatrica e fine vita
 - Medicina di genere quale approccio per garantire maggiore appropriatezza nella prevenzione, diagnosi e cura
 - Promozione delle competenze comunicativo relazionali per migliorare la qualità delle cure
 - Aggiornamento delle competenze del personale amministrativo
 8. Attuazione corsi obbligatori:
 - Anticorruzione e trasparenza
 - Codice di comportamento
 - Privacy
 - GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
 - Sicurezza sul lavoro (D.lgs 81/08)

Gli obiettivi sopra descritti a loro volta tengono conto di linee di indirizzo riconducibili a specifiche aree d'intervento già individuate dalla Regione Marche con nota prot. n. 38335 del 13/11/2024, che si riportano di seguito:

- Piano prevenzione 2020-2025 (DGR n. 1640/21) e Piano di preparazione e risposta a una pandemia influenzale ai sensi della DGR n. 188/2022;
- Piano Nazionale di Contrasto all'Antimicrobico Resistenza (PNCAR) 2023 – 2025 ai sensi della DGR N. 1084/2023;
- Piano regionale Prevenzione Vaccinale 2023 – 2025 ai sensi della DGR n. 797/2024;
- Co-progettazione nelle case di comunità con le equipe multiprofessionali e il proseguimento della formazione dell'infermiere di famiglia/comunità in applicazione del Decreto Ministeriale del 23 maggio 2022 n. 77;
- Le competenze digitali e l'Health Technology Assessment (HTA);
- La violenza contro gli operatori e il benessere dei sanitari e di tutto il personale dipendente e convenzionato;
- Le cure palliative
- Sanità digitale
- PNRR M6:
 - C2 1.3.1 implementazione dell'utilizzo del FSE in coerenza con l'infrastruttura tecnologica e con il Piano operativo per l'incremento delle competenze digitali – interventi di formazione, Decreto del Dipartimento Salute n. 46 del 5 giugno 2023 in coerenza con le Linee operative Formazione FSE 2.0;
 - C2 2.2. accrescimento delle competenze in tema di infezioni ospedaliere secondo la programmazione regionale DGR n.398 del 27 marzo 2022 (moduli A, B e C).

All'interno del PFA assumono particolare rilievo le iniziative formative previste dai progetti PNRR di cui l'Istituto è risultato assegnatario e che riguardano l'attività di formazione. Si riportano di seguito i progetti PNRR che interessano il PFA 2025:

- M6.C2 – 2.2.2: Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario: Sub-misura: corso di formazione in infezioni ospedaliere.
 Con Delibera n. 398 del 27/03/2023 è stato approvato il “Piano formativo regionale sulle infezioni correlate all'assistenza (ICA) in ambito ospedaliero” e sono stati individuati come provider per la realizzazione delle attività formative relative al corso di cui all'oggetto tutti gli Enti del SSR.
 Con la medesima delibera veniva definito anche il programma del corso basato su 4 moduli (A, B, C e D).
 L'Istituto ha già svolto nel 2023 il corso modulo D riservato ai membri dei Comitati aziendali ICA e propedeutico agli altri moduli e nel 2024 è stato realizzato il corso blended (moduli A+B+C) di 26 ore in cui, come da indicazioni della Regione Marche, i formati dal modulo D hanno coordinato la formazione sul campo dei discenti.
 L'Istituto ha così formato il 50% del personale destinatario del corso (moduli A+B+C+D), raggiungendo il target previsto entro il 31/12/2024.
 Nel 2025 l'Istituto dovrà ripetere il corso per tante edizioni quante saranno necessarie al raggiungimento del target complessivo (325 dipendenti totali).
- M6.C2 – 1.3.1. (b): Adozione e utilizzo FSE da parte delle Regioni
 Con Delibera n. 892 del 26/06/2023 la Regione Marche ha anticipato il conferimento della delega agli Enti del SSR per l'attuazione dell'investimento di cui sopra e successivamente con Decreto n. 82 del 28.12.2023 sono state assegnate alle Aziende del SSR risorse economiche pari a € 9.478.149,68, di cui € 324.777,96 spettano all'Istituto per gli interventi di formazione.
 Nel triennio 2023 - 2026 il target formativo consiste nella realizzazione dei seguenti corsi individuati dalla Regione Marche quali:
 - Formazione apicali (HUB)
 - Formazione tecnica formatori (HUB)
 - Formazione generica FSE (SPOKE)
 - Formazione alla divulgazione FSE (SPOKE)
 - Formazione dell'uso del dato in ambito sanitario (SPOKE)
 - Formazione applicativi (SPOKE)

Nello specifico, con il PFA 2024, come da indicazioni regionali, l'Istituto ha completato i corsi di formazione sugli applicativi relativi a:

- Referto di radiologia
- Referto di medicina di laboratorio

Nel 2025 dovranno essere svolti i corsi sui restanti applicativi relativi a:

- Lettera di dimissione ospedaliera
- Verbale di Pronto Soccorso
- Certificato vaccinale
- Referto ambulatoriale specialistico

L'INRCA garantisce il costante aggiornamento ed incremento delle competenze del personale amministrativo rispetto alle continue novità apportate dal legislatore nelle materie che interessano l'esercizio dell'azione amministrativa su temi quali, ad esempio, il lavoro agile, contratti pubblici, approfondimenti CCNL, secondo quanto disposto dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto la "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti." del 16/01/2025.

Al fine di provvedere all'attuazione di idonei percorsi formativi a vantaggio del personale interno, l'Istituto si avvale delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione SNA.

Inoltre, l'INRCA ha ritenuto opportuno convenzionarsi da anni con la "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica".

MODALITA' DI COSTRUZIONE DEL PIANO

Il Piano di Formazione Aziendale è lo strumento che definisce modalità, risorse e leve formative per supportare il perseguimento degli obiettivi di sviluppo aziendale e professionale.

La costruzione del Piano Formativo è un processo incrementale e dinamico e vede il coinvolgimento di una pluralità di attori.

Il Sistema formativo dell'IRCCS INRCA basa la sua progettualità su un'attenta analisi dei bisogni adeguatamente coniugata con gli obiettivi definiti a livello nazionale, regionale e aziendale.

La raccolta dei bisogni formativi avviene tramite l'utilizzo della scheda di fabbisogno formativo, il confronto a livello dipartimentale e la successiva validazione e monitoraggio a cura del Comitato Scientifico per la Formazione Continua e della Direzione Strategica.

La suddetta scheda oltre a prevedere la raccolta del fabbisogno formativo in-house, si compone altresì di uno specifico allegato finalizzato alla previsione della spesa da destinare alla formazione esterna specialistica, la cui rilevazione va programmata come previsto nella DGRM n. 1501 del 18/12/2017.

Il budget per la formazione - anno 2025

Il budget per la formazione, in house ed esterna, per il 2025 **è pari a € 332.315,00**. Lo stesso è stato calcolato tenendo conto dell'applicazione dei CCNLL e dei vincoli di spesa posti dalla normativa nazionale e regionale in vigore.

Il budget, è destinato alla copertura dei costi per la realizzazione dei progetti formativi interni e dei progetti formativi a valenza strategica e di respiro trasversale (ad es. compensi dei docenti e spese per materiali didattici), nonché alla copertura di costi fissi quali: i costi per il convenzionamento con enti di formazione (Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica) e per la fornitura di servizi (es: segreteria organizzativa eventi, affitto sale), per il mantenimento della qualifica

di provider ed infine per la **formazione individuale esterna** (Allegato D). Per quest'ultima, necessaria a soddisfare le esigenze formative non colmabili "in house", è previsto un budget pari **al 25% del budget di ogni dipartimento**.

Il budget viene a sua volta disaggregato:

- per area dipartimentale, tenendo conto al suo interno delle singole aree contrattuali (dirigenza sanitaria e PTA – Comparto)
- per l'area interdipartimentale che contiene al suo interno i corsi a carattere trasversale;
- per l'area della Prevenzione e Sicurezza che contiene al suo interno i corsi obbligatori ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 (Allegato C)

Si riporta, pertanto, la seguente tabella di sintesi:

DIPARTIMENTI	DIRIGENZA MEDICA (€)	DIRIGENZA NON MEDICA (€)	COMPARTO (€)	BUDGET ASSEGNATO (€)
ATL	-	2.308	10.309	12.618
STAFF DIRETTORE GENERALE E SCIENTIFICO	-	1.656	2.858	4.514
STAFF DIRETTORE SANITARIO	1.594	961	3.399	5.954
STRUTTURALE DIPARTIMENTO GERIATRICO AD INDIRIZZO PNEUMOLOGICO (POR Casatenovo)	5.220	466	11.395	17.081
STRUTTURALE DIPARTIMENTO GERIATRICO AD INDIRIZZO CARDIOVASCOLARE (POR CS)	3.043	320	5.540	8.903
STRUTTURALE GERIATRICO RIABILITATIVO AD INDIRIZZO CARDIONEURO RESPIRATORIO (POR FERMO)	5.153	206	7.464	12.823
STRUTTURALE PERCORSI CHIRURGICI	12.199	708	13.895	26.803
STRUTTURALE PERCORSI GERIATRICI DELLA FRAGILITA', DELLA CONTINUITA' DELLE CURE E RIABILITATIVI	6.117	1.735	13.107	20.960
STRUTTURALE PERCORSI MEDICI	19.136	1.579	24.388	45.103
STRUTTURALE SERVIZI E TECNOLOGIE	5.987	3.694	11.886	21.568
Area interdipartimentale	75.568			
Area Prevenzione e SPP	80.420			
TOTALE BUDGET FORMAZIONE	332.315			

I criteri di destinazione, monitoraggio ed utilizzo dei fondi per la formazione sono i seguenti:

- sono utilizzati **prioritariamente** per la realizzazione dei progetti formativi in-house privilegiando la docenza interna;
- sono monitorati dal sistema informativo contabile;

La Direzione si riserva nel corso dell'anno di riprogrammare l'utilizzo di tali risorse a livello dipartimentale al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi 2025, anche tenendo conto di eventuali nuove esigenze formative e di compatibilità economica emerse successivamente all'approvazione del Piano.

In continuità con gli anni precedenti, da un punto di vista metodologico, in funzione degli obiettivi dei corsi e tenendo conto dell'evoluzione del quadro epidemiologico, parte del Piano formativo è dedicato alla formazione sul campo (FSC) che esplica la propria efficacia negli ambiti lavorativi ove quotidianamente il personale sanitario si trova ad operare e ai quali è strettamente connessa.

Si è ritenuto inoltre, così come indicato dalla Regione Marche Settore Risorse Umane e Formazione (prot. INRCA n. 38335 del 13/11/2024), di prediligere l'impiego di metodologie FAD/e-learning soprattutto per gli obiettivi di tipo conoscitivo al fine di rendere i percorsi formativi più flessibili, mentre si è scelto di optare per la formazione in presenza per tutte le attività in cui la componente relazionale ed esercitativa è indispensabile rispetto all'acquisizione di competenze tecniche nonché al supporto alle competenze relazionali e di *problem solving*.

Le proposte formative

Le proposte formative per l'anno 2025 sono raccolte in dettaglio nell'allegato B quale risultato del processo di analisi del fabbisogno formativo.