



# **AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI VIBO VALENTIA**

## ***PROGRAMMA ANNUALE DELLA FORMAZIONE ANNO 2009***

## SOMMARIO

1.	<i>Analisi del contesto ed obiettivi strategici</i> .....	4
1.1	Il target .....	5
1.2	Il modello organizzativo .....	8
	<i>La Segreteria organizzativa</i> .....	8
	<i>La Rete dei Referenti</i> .....	9
	<i>Il Comitato Tecnico Scientifico</i> .....	9
	<i>Il Centro Aziendale Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)</i> .....	10
	<i>Il Centro Aziendale B.L.S.D. ed area emergenza territoriale</i> .....	10
2.	<i>I risultati di gestione del Piano 2007/2008</i> .....	10
2.1	I risultati di customer satisfaction .....	12
2.2	L'Educazione Continua in Medicina .....	13
3.	<i>La programmazione 2009</i> .....	14
3.1	Gli obiettivi .....	17
4.	<i>La formazione sul campo: gli stage formativi</i> .....	18
4.1	Dipartimento di Prevenzione - (132 unità di cui 61 dirigenti).....	19
4.2	Dipartimento di Salute Mentale - (61 unità di cui 26 dirigenti).....	19
	4.2.1 <i>U.O. Centro Salute Mentale Vibo-Serra San Bruno</i> .....	19
4.3	Dipartimento di Medicina, compreso il Dipartimento Materno Infantile – (328 unità di cui 83 dirigenti).....	20
	4.3.1 <i>U.O. Pediatria Vibo Valentia</i> .....	20
	4.3.2 <i>Dermatologia Tropea</i> .....	20
	4.3.3 <i>Oncologia Tropea</i> .....	20
	4.3.4 <i>U.O. Cardiologia U.T.I.C.</i> .....	20
	4.3.5 <i>U.O. Medicina Generale Tropea</i> .....	21
	4.3.6 <i>U.O. Neurologia</i> .....	21
	4.3.7 <i>U.O. Nefrologia e Dialisi</i> .....	21
	4.3.8 <i>U.O. Medicina Generale Serra San Bruno</i> .....	21
	4.3.9 <i>Riabilitazione Cardiologica</i> .....	22
4.4	Dipartimento di Chirurgia – (209 unità di cui 47 dirigenti).....	22
	4.4.1 <i>U.O. Chirurgia Generale Vibo</i> .....	22
4.5	Dipartimento dei Servizi - (297 unità di cui 59 dirigenti).....	22
	4.5.1 <i>U.O. Radiologia Vibo</i> .....	22
4.6	Dipartimento di Emergenza-Urgenza – (206 unità di cui 48 dirigenti) .....	23
	4.6.1 <i>U.O. Chirurgia d'Urgenza Vibo</i> .....	23
5.	<i>La formazione necessaria</i> .....	23

5.1	La formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro .....	24
5.2	La formazione in materia di privacy .....	25
5.3	La formazione in materia di codice di comportamento del personale delle PP.AA. ....	26
6	<i>La formazione trasversale</i> .....	28
6.1	L'area informatica .....	29
6.2	L'area dell'emergenza .....	31
7	<i>Il personale convenzionato</i> .....	32
7.1	I Medici di Medicina Generale .....	34
7.2	I Pediatri di Libera Scelta .....	34
8	<i>L'Educazione Continua in Medicina</i> .....	35
8.1	Premessa .....	35
8.2	Principi ispiratori, strategie, metodologia .....	36
8.3	Il Piano ECM 2009 .....	38
9	<i>I progetti Regionali</i> .....	40
10	<i>Le modalità di gestione del Piano 2009</i> .....	41
10.1	Tipi di formazione .....	41
10.2	La formazione esterna .....	43
10.3	Partecipazione agli eventi formativi .....	44
11	<i>I costi</i> .....	47
11.1	tabella riassuntiva dei costi .....	49

## ***1. Analisi del contesto ed obiettivi strategici.***

Il sistema aziendale della formazione trova il fulcro nell'omonimo Ufficio di Staff della Direzione Generale – dapprima struttura complessa e, dal febbraio 2007, a seguito dell'approvazione del nuovo Atto Aziendale, struttura semplice.

E' dal secondo semestre 2006 che la formazione e l'aggiornamento professionale iniziano ad assumere, in Azienda, i connotati tipici che la vigente normativa ed i contratti collettivi nazionali di lavoro attribuiscono loro. Segnatamente, si è tentata un'inversione di tendenza con il dichiarato fine di superare l'episodicità degli interventi formativi in favore di un *sistema di educazione continua* che, utilizzando gli strumenti della pianificazione e della programmazione annuale e pluriennale, assicura a tutto il personale dell'Azienda il coinvolgimento in processi formativi quanto più possibile vicini agli effettivi bisogni degli operatori e coerenti con la visione strategica della Direzione Aziendale.

Dal 2007, infatti, il piano della formazione del personale rappresenta il documento con cui l'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia pianifica la propria offerta formativa, con la dichiarata finalità di assicurare al personale dipendente –sia dell'area della dirigenza che del comparto- un adeguato supporto ai processi di formazione continua ed aggiornamento professionale.

L'impegno assume notevole complessità poiché, come in ogni Azienda Sanitaria, i fabbisogni formativi sono molteplici, il personale è numeroso, esiste una elevata eterogeneità professionale degli operatori.

A fronte di ciò le risorse economiche destinate alla formazione sono certamente inferiori rispetto alle concrete esigenze. Anche la formazione, infatti, non sfugge alla dinamica economica che caratterizza il 'mercato' in sanità dove è l'offerta a spingere ulteriormente la domanda, invece di deprimerla.

Oggi, pertanto, i processi innescati hanno fatto registrare una richiesta proveniente dalle linee produttive –specie di formazione intervento per acquisire nuove

tecnicità- che non è possibile soddisfare con le limitate risorse finanziarie assegnate in bilancio.

In futuro, pertanto, occorrerà trovare nuove soluzioni organizzative/gestionali che consentano all'Azienda di Vibo di ampliare il proprio orizzonte, rafforzare le partnership qualificate, implementare gestioni consortili. Tutto ciò ha come condizione necessaria la credibilità dell'Azienda nel settore della formazione e, quindi, occorre perseverare nella scelta di 'qualità' dell'offerta formativa sinora faticosamente perseguita.

### ***1.1 Il target***

La scheda seguente dà una visione di sintesi del personale, con rapporto di lavoro dipendente ovvero convenzionato, che è attualmente in servizio e, pertanto, rappresenta il target astratto cui rivolgersi.

#### DIPARTIMENTO DEI SERVIZI

<b>personale sanitario comparto</b>	<b>138</b>
<b>personale amm.vo</b>	<b>74</b>
<b>assistenti sociali</b>	<b>5</b>
<b>operatori tecnici</b>	<b>39</b>
<b>farmacisti</b>	<b>5</b>
<b>biologi</b>	<b>14</b>
<b>medici</b>	<b>38</b>
<b>TOTALE</b>	<b>313</b>

#### DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA

<b>personale sanitario comparto</b>	<b>173</b>
<b>amm/vi</b>	<b>2</b>
<b>medici</b>	<b>47</b>
<b>TOTALE</b>	<b>222</b>

#### DIPARTIMENTO DI MEDICINA

<b>personale sanitario comparto</b>	<b>259</b>
<b>amm/vi</b>	<b>4</b>

operatore tecnico	2
medici	80
psicologo	3
<b>TOTALE</b>	<b>348</b>

#### DIPARTIMENTO DI EMERGENZA E URGENZA

personale sanitario comparto	151
amm/vi	2
operatore tecnico	13
medici	49
<b>TOTALE</b>	<b>215</b>

#### DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE

personale sanitario comparto	29
amm/vi	2
assistente sociale	4
medici	21
psicologo	5
sociologo	1
<b>TOTALE</b>	<b>62</b>

#### DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

personale sanitario comparto	17
amm/vi	41
operatore tecnico	3
medici	34
veterinari	16
<b>TOTALE</b>	<b>111</b>

#### DISTRETTO DI VIBO VALENTIA

personale sanitario comparto	47
amm/vi	28
assistente sociale	15
operatore tecnico	1
biologi	1
medici	23

psicologo	3
sociologo	1
<b>TOTALE</b>	<b>119</b>

#### DISTRETTO DI SERRA SAN BRUNO

personale sanitario comparto	13
amm/vi	29
assistente sociale	1
operatore tecnico	3
medici	5
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>

#### DISTRETTO DI TROPEA

personale sanitario comparto	7
amm/vi	21
assistente sociale	2
operatore tecnico	1
medici	9
psicologo	2
sociologo	1
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>

#### SERVIZI DI SUPPORTO SANITARIO

amm/vi	7
oper. tecnico	4
farmacisti	2
medico	1
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>

#### SERVIZI DI SUPPORTO AMMINISTRATIVO

amm/vi	62
dir. amm.	6
oper. tec.	18
<b>TOTALE</b>	<b>86</b>

#### STAFF DIREZIONALE

<b>amm/vi</b>	18
<b>medico</b>	6
<b>veterinario</b>	1
<b>oper. tecnico</b>	1
<b>dir. tecnico</b>	1
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>

#### PRESIDIO OSPEDALIERO UNIFICATO

<b>amm/vi</b>	3
<b>ass. soc.</b>	1
<b>medici</b>	2
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>

#### RUOLO PROFESSIONALE AVVOCATI n. 4

### ***1.2 Il modello organizzativo***

Il modello organizzativo che soprintende ai processi formativi –delineato inizialmente alla fine del 2006- ha subito graduali modifiche e successivi adattamenti. Oggi presenta la seguente articolazione:

#### ***La Segreteria organizzativa***

E' l'organismo che cura tutti gli adempimenti connessi alla gestione degli eventi formativi intervenendo in tutte le sue fasi e fornendo un essenziale supporto tecnico-amministrativo.

Nella gestione del Piano 2007/2008 ha dimostrato massima efficienza ed oggi assume una notevole complessità organizzativa rappresentando il fulcro dell'intero sistema gestionale.

### ***La Rete dei Referenti***

I Referenti della formazione (dapprima uno per ciascuna area dipartimentale) hanno rappresentato l'asse portante del sistema cognitivo dei fabbisogni e dalle cui risultanze è poi scaturito il Piano 2007/2008 che, come è noto, ha avuto la dichiarata finalità di coinvolgere attivamente, anche nei processi di analisi, la 'base operativa', cioè il personale dipendente nella sua interezza.

La rete dei referenti ha subito periodiche rivisitazioni e, pur se notevolmente più efficiente rispetto al recente passato, occorrerà meglio definirne i compiti e, soprattutto, renderla più capillare così da assicurare maggiori scambi di informazioni tra la direzione aziendale e le singole aree dipartimentali.

Sulla scorta dell'esperienza maturata, infatti, sarà portato avanti il processo di individuazione dei *co-referenti* della formazione.

Si tratta di soggetti che hanno lo stesso ruolo e funzione del *referente* (cioè di interfaccia con i componenti dell'area professionale interessata) ma che si collocano ad un maggiore livello di dettaglio rispetto al referente sia relativamente ai profili di 'competenza' (es., il referente dell'area medica raggruppa: il co-referente della cardiologia, il co-referente della neurologia, il co-referente della riabilitazione, etc.) sia relativamente agli ambiti territoriali (es. il co-referente di Serra San Bruno, il co-referente di Tropea, etc.).

Tale modello a matrice consentirà maggiore 'legittimazione' agli stessi referenti ovvero co-referenti assicurando alla Direzione Aziendale interfacce molto più presenti nell'area, territoriale o professionale, interessata con conseguente beneficio dei processi di analisi e programmazione.

### ***Il Comitato Tecnico Scientifico***

Viene coinvolto in diversi momenti quale sostegno alla Direzione Aziendale.

Preliminarmente, nella validazione dei percorsi formativi declinati nel Piano di formazione e, successivamente, nella progettazione dei corsi.

Dalla presente programmazione gli sarà attribuito il compito di definire i criteri e le modalità di misurazione delle ricadute aziendali della formazione, nonché di validarne i risultati al termine del periodo di osservazione.

***Il Centro Aziendale Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)***

Il neonato organismo funzionale dell'Ufficio Formazione ha il compito di sovrintendere a tutte le fasi della procedura di accreditamento ECM.

Il Responsabile del Centro viene coinvolto preventivamente nella definizione del Piano di Formazione per la parte relativa all'ECM.

***Il Centro Aziendale B.L.S.D. ed area emergenza territoriale***

Risponde all'esigenza –esplicitata dalla stessa Giunta Regionale- di avere un organismo stabile dell'Azienda che gestisce, su indirizzo dell'Ufficio Formazione, i percorsi formativi di questa delicata ed estesa area dell'emergenza territoriale.

## **2. I risultati di gestione del Piano 2007/2008**

Il Piano di Formazione 2007-2008 prevedeva 3 linee di azione:

- a. *formazione trasversale* (par. 8.1)
- b. *formazione di settore* (par. 8.2)
- c. *formazione su indirizzo regionale* (par. 8.3)

*La formazione sub. lett. a.* prevedeva 4 aree formative scelte dalla Direzione Aziendale:

- comunicazione
- management
- formazione
- informatica

*La formazione sub. lett. b.* prevedeva 13 aree formative i cui corsi, coerentemente con l'analisi dei fabbisogni svolta, erano stati allocati nelle macroaree dipartimentali e distrettuali.

*La formazione sub. lett. c.* raggruppava le azioni formative decise dal Dipartimento regionale Tutela della Salute e Politiche Sanitarie (tra cui il Corso per Operatori Socio Sanitari).

Nel periodo di vigenza del Piano sono stati realizzati **52 eventi formativi**, così ripartiti:

- *n. 27 eventi* formativi relativamente alla *formazione trasversale*
- *n. 15 eventi* formativi relativamente alla *formazione di settore*
- *n. 10 eventi* formativi relativamente alla *formazione su indirizzo regionale*

Nei citati corsi di formazione sono stati **coinvolte 1.695 unità** di personale così ripartito:

- *n. 271* unità di personale amministrativo, pari al *16,49%*;
- *n. 1.104* unità di personale sanitario, pari al *67,19%*;
- *n. 125* unità di personale tecnico, pari al *7,61%*;
- *n. 142* unità di personale medico convenzionato, pari al *8,71%*.

Pressoché tutti i centri di costo (id est le UU.OO. e gli Uffici di Staff) sono stati interessati da processi di formazione.

Relativamente ai risultati di gestione non può sottacersi che il suddetto dato di produzione è stato possibile grazie all'attivazione del Centro di Formazione Aziendale di Pizzo.

Tale struttura può avvalersi, oggi, di 4 aule (compresa l'aula magna) ed 1 laboratorio informatico, oltre all'Ufficio di Segreteria per una capienza massima di 280 posti.

Il Centro, inoltre, dal 2008 è stato individuato quale sede del Polo didattico universitario che è attivo durante tutto l'arco dell'anno ed accoglie oltre 200 studenti

(1°, 2° e 3° anno accademico). Presso il Centro vengono svolte le lezioni frontali e gli esami dei corsi di laurea.

Presso il Polo di Vibo sono attive le seguenti convenzioni:

- Corsi di laurea per le professioni sanitarie (infermieri e fisioterapisti) – delibera del Direttore Generale n. 562 del 28.5.2008;
- Corso di laurea in Scienze e tecnologie delle produzioni animali - delibera del Direttore Generale n. 431 del 23.4.2008;
- Corso di laurea in Medicina Veterinaria - delibera del Direttore Generale n. 431 del 23.4.2008;
- Corso di laurea in Operatore del Servizio Sociale (CdL interateneo) - delibera del Direttore Generale n. 84 del 10.1.2008;
- Corso di laurea in Scienze del Servizio Sociale (CdL interateneo) - delibera del Direttore Generale n. 84 del 10.1.2008.

E' lapalissiano come tale offerta sia resa possibile dalla esistenza del Centro di Formazione Aziendale di Pizzo che consente di offrire gli adeguati supporti logistico-organizzativi ed assicurare un buon livello qualitativo.

Il buon livello raggiunto è confermato dalla circostanza che, quest'anno (2009), il Polo di Pizzo è stato scelto dal Rettore per l'inaugurazione dell'anno accademico relativamente alle professioni sanitarie (unico in Calabria).

## **2.1 I risultati di customer satisfaction**

Il dato numerico complessivo indicato nel precedente paragrafo, pur se indicativo dello sforzo profuso, risulta parziale se non lo si confronta con quello risultante dal sistema di monitoraggio della qualità che l'Ufficio Formazione ha autonomamente implementato onde verificare la customer satisfaction.

A tal fine sono stati somministrati –per ora nei corsi più significativi ma dal presente Piano è previsto un monitoraggio a tappeto- questionari anonimi per verificare i

livelli di soddisfazione dei partecipanti rispetto alle seguenti 12 dimensioni della qualità percepita:

- competenza dei docenti
- chiarezza espositiva dei docenti
- cortesia ed attenzione del personale di supporto
- puntualità dei docenti e del personale di supporto
- adeguatezza dei contenuti
- efficacia della formazione
- relazione delle tematiche con l'attività concretamente svolta
- materiale didattico
- interesse alle tematiche affrontate e svolte
- validità delle nozioni apprese
- soddisfazione complessiva
- autovalutazione dell'apprendimento

I risultati (su un campione di 5 corsi e 13 edizioni) hanno evidenziato livelli medi di qualità percepita, per corso, compresi in un range tra 74,12% e 88,22% che, si ritiene, rappresenti un risultato più che soddisfacente tenuto conto della neofita organizzazione dell'Ufficio.

## ***2.2 L'Educazione Continua in Medicina***

La vigente contrattazione collettiva prevede che le Aziende si accollino l'onere di organizzare corsi di formazione ECM per i propri dipendenti. Tale previsione viene estesa, dagli accordi collettivi nazionali e da quelli integrativi regionali, anche al personale con rapporto di convenzione.

Poiché l'Azienda non aveva mai provveduto in tal senso, nella programmazione 2007/2008 si è provveduto a colmare tale *gap* con i seguenti risultati:

- sono stati organizzati **12 corsi accreditati ECM** direttamente da questa ASP, che è divenuto provider ECM;
- sono stati erogati **8.177 crediti ECM a 479 unità di personale sanitario**

Come si potrà notare, il numero di eventi accreditati è notevolmente inferiore rispetto al numero dei corsi erogati nel periodo di vigenza del Piano. Ciò non è casuale bensì frutto di una precisa scelta.

Infatti, essendo l'obiettivo del Piano biennale quello di sensibilizzare l'intero personale dell'Azienda verso processi di formazione continua, l'accreditamento di tutti i corsi ne avrebbe certamente snaturato lo spirito spostando l'attenzione sul piano, 'burocratico' ed utilitaristico, di acquisizione del credito associato al corso.

Nel Piano 2009, ritenendo in parte superato tale limite (intrinseco purtroppo al sistema E.C.M.), i risultati suesposti saranno notevolmente migliorati, ancorché le risorse finanziarie non consentano di assolvere appieno alle previsioni contrattuali in materia di crediti ECM per il proprio personale.

A tal fine, e per aumentare l'efficienza del sistema aziendale di accreditamento ECM, è stata costituita nel mese di febbraio 2009 una specifica area funzionale della formazione denominata **Centro di Formazione ECM** e nominato il responsabile cui farà carico il compito di selezionare ed accreditare gli eventi ECM

### **3. La programmazione 2009**

Quanto detto nella sezione precedente sintetizza il precipitato del primo Piano di Formazione che, come è noto, ha avuto durata biennale (2007/2008). Ciò sulla scorta della intuitiva considerazione che lo *start up* del nuovo sistema di formazione imponeva di creare quelle condizioni di fiducia, attenzione e motivazione del

personale tali da agevolare l'introduzione del nuovo modello organizzativo e gestionale.

Per analoga ragione il Piano 2007/2008 ha assegnato un ruolo relativamente marginale alla formazione squisitamente tecnico specialistica e di settore privilegiando gli elementi di trasversalità nei processi formativi.

In tal modo si è inteso dare maggiore forza alla funzione demiurgica dei processi di aggregazione sui valori che caratterizzano la missione e la identità dell'Azienda.

In questa prospettiva è stato costituito il Centro di Formazione Aziendale di Pizzo, luogo dedicato esclusivamente alla formazione *in house* e figurativamente icona dell'identità comune delle varie componenti dell'Azienda.

La programmazione 2009, portando a compimento l'originaria strategia aziendale in materia di formazione, si snoda seguendo, questa volta, una logica incrementale di *sviluppo delle competenze tecniche* degli operatori dell'Azienda.

Pertanto, in luogo della formazione marcatamente trasversale e 'valoriale' –tipica della passata programmazione- saranno sviluppati specifici programmi di aggiornamento tecnico-professionale, volti a consentire l'acquisizione di nuove tecniche ovvero il perfezionamento di quelle già possedute dagli operatori.

Con tale finalità è stata condotta un'analisi dei fabbisogni –utilizzando questionari appositamente strutturati- volta a definire, per ogni Unità Operativa, un set di competenze 'chiave' sia per portare avanti i processi ordinari dell'U.O. che per conseguire obiettivi di miglioramento.

Conseguentemente, mediante un processo di autovalutazione, ogni estensore (Direttore di U.O.), tenendo conto del *gap* tra il livello di competenza standardizzata dal compilatore e quello mediamente posseduto dagli operatori della struttura monitorata, ha formulato proposte di *stage* formativi volti a migliorare le competenze tecniche dei *professional*.

Conseguentemente, l'Ufficio ha individuato le aree su cui intervenire, selezionato gli stage formativi, gli argomenti da approfondire ed i relativi partner.

Il presente Piano, pertanto, è connotato da una forte componente di formazione sul campo che consentirà agli operatori sanitari dell'Azienda di accrescere il proprio bagaglio di strumenti operativi da 'spendere' nel breve periodo nelle attività aziendali.

Questo processo, ovviamente, ha l'obiettivo di rinnovare e rendere attuali le conoscenze professionali e le tecniche obsolete in modo che siano adeguate al tempo e alle esigenze del contesto aziendale in rapporto con il progresso dei tempi.

Esso, ovviamente, rappresenta uno dei momenti del processo di formazione (privilegiato in questo Piano per esigenze contingenti) e non esaurisce, separatamente e avulso dal contesto lavorativo, il processo di crescita e sviluppo sotteso al più complessivo processo di formazione

E', infatti, ormai ampiamente diffusa la consapevolezza che la formazione è un processo efficace solo se chiama in causa l'insieme della personalità del discente. Occorre, quindi, che nel prosieguo l'Azienda continui nel processo di 'formazione al ruolo' (più esattamente, sviluppare le competenze e i comportamenti connessi al ruolo) affrontando ulteriormente e costantemente i temi relativi alla comunicazione, alla gestione delle risorse umane, ai comportamenti organizzativi, alla capacità di decisione, alla funzione di leadership.

Per ragioni finanziarie, però, tali temi non possono trovare ingresso nel presente Piano. Occorre però avere la chiara consapevolezza che limitandosi ad un mero aggiornamento tecnico-professionale, il ruolo che questa Azienda ha inteso dare alla Formazione e, cioè, di supporto ai processi di cambiamento dell'organizzazione, rimarrà frustrato.

Nella prossima Pianificazione entrambi i momenti dovranno avere ingresso.

### **3.1 *Gli obiettivi***

Gli obiettivi specifici da perseguire sono quindi:

- migliorare la qualità dei servizi in termini di efficacia ed efficienza, accrescendo le conoscenze, le competenze e migliorando i comportamenti del personale;
- diffondere la cultura della formazione continua come leva strategica per migliorare la qualità delle prestazioni erogate
- favorire un clima organizzativo aperto al cambiamento e all'innovazione e adeguare le capacità professionali alla crescente complessità tecnica ed organizzativa;
- stimolare “trasversalità” delle varie professioni;
- accentuare l'investimento in formazione e aggiornamento sulle innovazioni;
- diffondere la cultura dell'emergenza, sviluppando sistemi di emergenza medica
- diffondere le competenze e le abilità nell'uso delle tecnologie con particolare riguardo all'informatica, di base ed avanzata, ed ai software utilizzati per la gestione dei servizi.

A fronte di tale esigenza, squisitamente tecnica-professionale, il Piano si prefigge, per la prima volta, di articolare un ‘sistema’ di corsi su tematiche che potremmo definire ‘necessarie’ per un'Azienda Sanitaria pubblica.

A partire da questa annualità, pertanto, il Piano di formazione prevederà, stabilmente, percorsi di aggiornamento -rivolti a tutto il personale dell'Azienda e, per alcuni argomenti, anche a personale ‘laico’- sulle seguenti tematiche:

- sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- B.L.S. (Basic Life Support = Sostegno delle Funzioni Vitali) per i casi di arresto cardiocircolatorio;

- normativa in materia di trattamento dei dati personali (privacy);
- codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

Ulteriore elemento di novità del presente Piano è la previsione di un'area dedicata alla medicina convenzionata (medici di medicina generale e pediatri di libera scelta) nonché un'area dedicata esclusivamente all'Educazione Continua in Medicina (E.C.M.).

#### **4. *La formazione sul campo: gli stage formativi***

Per il 2009 la Direzione Aziendale, d'intesa con i Direttori dei Dipartimenti, ha scelto i seguenti stage formativi, mediante i quali il personale selezionato dai Direttori di U.O. acquisirà nuove tecniche o perfezionerà quelle già in possesso.

A completamento dello stage il partecipante avrà l'obbligo di predisporre una dettagliata relazione che illustri la metodica acquisita ed il relativo livello. Dovrà anche essere indicato se lo stagista ha acquisito un livello di padronanza tale da trasferire ad altri tale metodica.

Detta relazione dovrà essere firmata dalla stagista e dal tutor presso cui è stato svolto lo stage.

A distanza di 6 mesi dal completamento dello stage il Direttore dell'U.O. di appartenenza del medico dovrà inviare al Comitato Tecnico Scientifico presso l'Ufficio Formazione una relazione che indichi come e quanto lo stage ha contribuito a migliorare le prestazioni dell'U.O. ovvero a modificare i comportamenti dei professionisti all'interno dell'U.O. e le concrete ricadute aziendali che sono correlabili all'aggiornamento effettuato.

#### **4.1 Dipartimento di Prevenzione - (132 unità di cui 61 dirigenti)**

Il Dipartimento di Prevenzione ha ritenuto di non proporre specifici stage ma di indicare le seguenti tematiche:

<b>Unità Operativa</b>	<b>Area tematica</b>	<b>Budget assegnato</b>
Medicina dello sport	Problematiche cardiologiche connesse allo sport	€ 500,00
Medicina dello sport	Studio delle airtmie	€ 500,00
Medicina del lavoro	Aggiornamento 3 unità mediche e 2 tecnici della prevenzione	€ 800,00
Medicina legale	Tematiche connesse alla medicina legale (2 unità mediche)	€ 800,00
Igiene pubblica e/o Igiene degli alimenti	Tematiche di igiene pubblica e/o igiene degli alimenti (2 unità mediche)	€ 800,00
Area A: Sanità animale	Tematiche di sanità animale (2 unità veterinarie)	€ 1.000,00
Area B: Igiene degli alimenti di origine animale	Tematiche connesse all'igiene degli alimenti di origine animale (2 unità veterinarie)	€ 800,00
Area C: Igiene delle produzioni zootecniche	Tematiche connesse all'igiene delle produzioni zootecniche (2 unità veterinarie)	€ 800,00
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 6.000,00</b>

#### **4.2 Dipartimento di Salute Mentale - (61 unità di cui 26 dirigenti)**

##### **4.2.1 U.O. Centro Salute Mentale Vibo-Serra San Bruno**

##### **U.O. CENTRO SALUTE MENTALE - SERRA S. BRUNO**

<b>PARTNER</b>	<b>AREA TEMATICA</b>	<b>DURATA</b>	<b>N° PERSONE</b>	<b>Budget assegnato</b>
Ist.Sup.Dip.Sanità Reparto Epidemiologia Prof. Gianni Rezza	Epidemiologia psichiatrica	15 gg.	3 unità	€ 4.000,00
Università di Catanzaro – Dipartimento di Medicina sperimentale clinica – Cattedra di psichiatria	Spettro schizofrenico – nuovi target terapeutici	2 gg	4 unità	€ 1.000,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.000,00</b>

### 4.3 Dipartimento di Medicina, compreso il Dipartimento Materno Infantile – (328 unità di cui 83 dirigenti)

#### 4.3.1 U.O. Pediatria Vibo Valentia

##### U.O. PEDIATRIA VIBO VALENTIA

PARTNER	AREA TEMATICA	DURATA	N° PERSONE	
Clinica pediatrica Università di Messina	diabetologia e endocrinologia pediatrica	1 g./sett. 2-3 mesi	1 medico e 1 infermiere	€ 2.000,00
Patologia neonatale Ospedale di Lamezia Terme	assistenza e rianimazione neonatale	1 g./sett. 3 mesi	1 medico e 1 infermiere	€ 800,00
Patologia neonatale Ospedale di Catanzaro	assistenza e rianimazione neonatale	1 g./sett. 3 mesi	1 medico e 1 infermiere	€ 800,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.600,00</b>

#### 4.3.2 Dermatologia Tropea

##### DERMATOLOGIA TROPEA

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Università Tor Vergata	Dermatoscopia	3 settimane	1 unità	€ 2.000,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.000,00</b>

#### 4.3.3 Oncologia Tropea

##### ONCOLOGIA TROPEA

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
U.O. di Oncologia Medica di Cosenza	farmaci	2 settimane	2 infermieri	€ 1.600,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.600,00</b>

#### 4.3.4 U.O. Cardiologia U.T.I.C.

##### U.O. CARDIOLOGIA UTIC

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Università di CZ (germaneto)	emodinamica	2 gg/sett. X 1 anno	2 medici e 2 infermieri	€ 2.000,00
Ospedale di Lamezia Terme – dott. Canepa	ecocardiografia pediatrica	2 mesi	2 medici	€ 2.000,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 4.000,00</b>

#### 4.3.5 U.O. Medicina Generale Tropea

##### U.O. MEDICINA GENERALE TROPEA

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Università Catanzaro	Assistenza infermieristica	cicli di 3 gg.	4	€ 500,00
Università Catanzaro	Diagnostica	stages di 15 gg.	2	€ 500,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.000,00</b>

#### 4.3.6 U.O. Neurologia

##### U.O. NEUROLOGIA VIBO VAL.

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Ospedale UITN della Clinica Neurologica dell'Università La Sapienza di Roma	Patologia Cerebrovascolare	3 settimane non consecutive	1 unità medica e di 2 unità infermieristiche	€ 6.800,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 6.800,00</b>

#### 4.3.7 U.O. Nefrologia e Dialisi

##### U.O. NEFROLOGIA E DIALISI

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Azienda Osp./Univ. Siena, Perugia, Brescia, Imperia	dialisi peritoneale interventi ecoguidati	15 gg.	1 Dir.Medico, 1 inferm.	€ 7.200,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 7.200,00</b>

#### 4.3.8 U.O. Medicina Generale Serra San Bruno

##### U.O. MEDICINA GENERALE - SERRA S. BRUNO

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
U.O.Pneumologia Ospedale Morelli di Reggio Calabria	Respiratoria (Spirometria)	20 gg.	1 Dir.Medico, 1 inferm.	€ 500,00
U.O. Medicina Ospedale Ciaccio di Catanzaro	Reumatologia (capillaroscopia)	15 gg.	1 Dir.Medico	€ 500,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.000,00</b>

#### 4.3.9 Riabilitazione Cardiologica

##### RIABILITAZIONE CARDIOLOGICA - SORIANO

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
U.O. Cardiologia Ospedale di Ancona	Test cardiopolmonare	7 gg.	1 Cardiologo	€ 1.800,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.800,00</b>

#### 4.4 Dipartimento di Chirurgia – (209 unità di cui 47 dirigenti)

##### 4.4.1 U.O. Chirurgia Generale Vibo

##### U.O. CHIRURGIA GENERALE VIBO VAL.

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Policlinico ' Gemelli' - Roma - U.O. Chirurgia vascolare - prof. Cina Gregorio	Flebologia chirurgica: mappatura delle safene. Studio funzionale delle fistole arteriovenose per dialisi	5 gg consecutivi al mese per 2 anni	1 medico	€ 3.000,00
Ospedale Cà Niguarda - Milano - UO Chirurgia Generale	Videolaparoscopia	1 settimana al mese per 6 mesi	2 medici	€ 5.000,00
SIUMB (Società Italiana di Ultrasonologia in Medicina e Biologia) - Roma	Ecografia ed ecocolor Doppler - corso teorico/pratico	Teoria: 1 settimana al mese per 5 mesi Pratica: presso strutture della propria Regione	1 medico	€ 2.500,00
Policlinico ' Gemelli' - Roma	Chirurgia oncologica della mammella e studio del linfonodo sentinella	1 settimana al mese per 6 mesi	1 medico	€ 2.500,00
Ospedale San Giovanni – Roma – Prof. D'Annibale	Chirurgia video laparoscopica delle vie biliari	15 gg consecutivi	2 medici	€ 2.000,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 15.000,00</b>

#### 4.5 Dipartimento dei Servizi - (297 unità di cui 59 dirigenti)

##### 4.5.1 U.O. Radiologia Vibo

##### U.O. RADIOLOGIA VIBO VAL.

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
C.N.R. Cosenza	acquisizione tecniche di risonanza magnetica sull'encefalo	2 set. per ogni tecnico di Rad. e 2 gg. settim. per sei mesi per i medici	4 tecnici di radiologia 2 Medici Radiologi	

Dipartimento Bioimmagini e Scienze Radiologiche Policlinico Gemelli di Roma	utilizzo risonanza magnetica	15 gg.	2 medici Radiologi	Ditta appaltatrice RMN
Serv. Radiologia Ospedale di Taormina	utilizzo risonanza magnetica	2 sett.	1 medico radiologo	Ditta appaltatrice RMN

## 4.6 Dipartimento di Emergenza-Urgenza – (206 unità di cui 48 dirigenti)

### 4.6.1 U.O. Chirurgia d'Urgenza Vibo

#### U.O. CHIRURGIA D'URGENZA VIBO VAL.

partner	area tematica	durata	unità	budget assegnato
Univ. Cattolica Roma - Prof. Guido Costamagna	Endoscopia operativa sulle vie biliari e colon	1 sett./mese per 6 mesi	1 medici	€ 7.000,00
S.Filippo Neri - Roma chir.urg.e politrauma Dott. Alessandro Merlo	La gestione dell'urgenza - emergenza chirurgica dall'accoglienza alla dimissione del paziente	1 sett./mese per 6 mesi	1 medico	€ 8.000,00
			<b>TOTALE</b>	<b>€ 15.000,00</b>

## 5. La formazione necessaria

In questa sezione sono compresi i corsi che l'Azienda è obbligata a porre in essere in quanto a ciò vincolata da precise norme.

Ci si riferisce, specificamente:

- alla normativa in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, oggi disciplinata dal d.lgs. 81/2008;
- alla normativa in materia di trattamento dei dati personali ex d.lgs. 196/03;
- alla formazione in materia di codice di comportamento del personale della pubblica amministrazione che l'art. 54 d.lgs. 165/01 impone di effettuare al proprio personale dipendente.

### ***5.1 La formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro***

Il D. Lgs. 626/94, ed oggi il d.lgs. 81/2008, in consonanza con lo spirito della nuova filosofia europea della prevenzione, assegna all'informazione ed alla formazione un ruolo strategico e le inserisce tra le misure generali di tutela per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La legge, ritenendo gli interventi informativi e formativi basilari per far decollare l'intero sistema di prevenzione impone al datore di lavoro una formazione adeguata di tutte le figure coinvolte nel nuovo processo prevenzionale.

Esiste, pertanto, un vero e proprio obbligo giuridico di formare tutto il personale a vario titolo coinvolto nei processi di sicurezza. Poiché nel nuovo impianto normativo esistono diversi livelli di responsabilità che investono sia le figure con specifici ruoli assegnati loro dalla legge (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Dirigenti e Preposti) sia gli stessi lavoratori che, da soggetti 'passivi', assumono anch'essi un ruolo proattivo partecipando nel sistema di prevenzione dei rischi connessi alle attività lavorative.

Da quanto sopra deriva che l'Azienda ha un vero e proprio obbligo giuridico nel formare in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ancorché a vari livelli di approfondimento, sostanzialmente tutto il personale.

Poiché lo sforzo è notevole, la Direzione Aziendale ha deciso –declinandola nel presente Piano- di scegliere per la formazione delle figure 'professionalizzate' del sistema (RSPP, RSL, Dirigenti e Preposti) l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (I.S.P.E.S.L.), partner pubblico di indiscussa competenza in materia nonché organo tecnico scientifico del S.S.N.. Inoltre a seguito dell'emanazione D. Lgs n°419/99 l'ISPESL è divenuto centro di riferimento nazionale di informazione, documentazione, ricerca, sperimentazione, controllo e formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro.

La restante formazione del personale sarà gestita direttamente con risorse interne (Medicina del Lavoro e dipendenti in possesso con curriculum coerente con l'impegno formativo da assolvere).

La tabella seguente indica i corsi programmati per il corrente anno.

<b>Tipologia del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Modulo A: Corso base per lo svolgimento di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), Dirigenti e Addetti. (28 ore +1 ora di verifica)	R.S.P.P., Dirigenti, Addetti	60
Modulo B: Macrosettore di attività ATECO 7 Sanità-Servizi Sociali (60 ore+1 ora di verifica)	R.S.P.P., Addetti	10
Modulo C: Corso di specializzazione per il solo Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, le competenze relazionali, gestionali e psicosociali (24 ore+1 ora di verifica)	R.S.P.P.	4
Corso per addetti al Primo Soccorso (formatori interni)	Addetti al Primo Soccorso	100
corsi di formazione/informazione dei lavoratori in materia di sicurezza (formatori interni)	Tutto il personale	500
corsi di formazione/informazione per videoterminalisti (formatori interni)	Tutto il personale	100

## ***5.2 La formazione in materia di privacy***

Strumento fondamentale per il corretto rispetto del “Codice in materia di protezione dei dati personali” di cui al D.Lgs. 196/2003, meglio noto come codice della Privacy, è la formazione, divenuta un obbligo giuridico per il datore di lavoro.

L'avvenuta erogazione dei corsi di formazione è, infatti, elemento da annotare nel Documento Programmatico sulla Sicurezza che rappresenta lo strumento principale di monitoraggio della sicurezza del sistema aziendale di trattamento dei dati personali.

L'Allegato B al Codice prevede la pianificazione di interventi formativi degli *incaricati del trattamento*, per renderli edotti dei rischi che incombono sui dati, delle misure disponibili per prevenire eventi dannosi, dei profili della disciplina sulla protezione dei dati personali più rilevanti in rapporto alle relative attività, delle responsabilità che ne derivano e delle modalità per aggiornarsi sulle misure minime adottate dal titolare.

La formazione deve essere programmata sia al momento dell'ingresso in servizio che in occasione di cambiamenti di mansioni o di introduzione di nuovi significativi strumenti, rilevanti rispetto al trattamento di dati personali.”

Nel precedente Piano di Formazione l'Azienda ha sviluppato programmi formativi in cui sono stati coinvolti *tutti* i responsabili del trattamento dei dati personali, così formalmente nominati dal titolare del trattamento (*id est* il Direttore Generale).

Tali corsi sono stati estesi anche a parte del personale dipendente che, nella nostra Azienda, assume nella quasi interezza il ruolo di incaricato del trattamento, cioè colui che, a cagione del lavoro svolto, entra in contatto con dati personali che, peraltro, in una Azienda Sanitaria, nella maggior parte dei casi sono dati sensibili e, quindi, assoggettati ad una disciplina di maggior rigore.

Poiché la formazione per la figure che hanno un ruolo di diretta responsabilità gestionale nel trattamento dei dati è stata già svolta, il presente Piano prevede solamente quella da erogare agli incaricati (come da seguente tabella riassuntiva).

Ciò verrà effettuato con personale interno in possesso delle necessarie competenze tecnico-giuridiche. Tale scelta, oltre a consentire un notevole risparmio economico-finanziario, contribuirà a portare avanti il processo di consolidazione di un corpo docente interno che, quando saranno maturi i tempi, verrà ufficializzato per area di competenza.

<b>Denominazione del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Corso per incaricati del trattamento dei dati personali	Soggetti che, a vario titolo, effettuano trattamento di dati personali	200

### ***5.3 La formazione in materia di codice di comportamento del personale delle PP.AA.***

Il dato esperienziale ha dimostrato come le Direzioni Aziendali succedutisi nel tempo nonché gli organi ispettivi che, a vario titolo, hanno agito all'interno dell'Azienda, hanno unanimemente indicato nella disomogeneità comportamentale un grosso limite all'efficienza ed alla trasparenza dell'operato svolto.

Forte, pertanto, è stata l'esigenza, specie nell'ultimo anno, di esercitare il potere direttivo, intrinseco negli organi di gestione e implicante la facoltà di disciplinare l'organizzazione del lavoro e l'attività dei lavoratori, in modo capillare cercando di definire chiare regole di comportamento e rendendole conoscibili a tutto il personale. Ciò al fine di garantire uno svolgimento ordinato ed efficiente dell'attività lavorativa.

Complementare al potere direttivo è il potere disciplinare, ossia la facoltà di adottare provvedimenti sanzionatori, nei confronti del lavoratore in caso di inosservanza delle disposizioni impartite.

Il processo di privatizzazione del pubblico impiego, avviato con il d.lgs 29/93 e poi consolidatici nel Testo Unico del Pubblico Impiego di cui al d.lgs 165/01 e s.m.i., ha comportato la privatizzazione del rapporto anche dal punto di vista dei doveri richiesti al prestatore di lavoro da parte della P.A. Ciò significa che la previsione dei doveri di servizio e degli obblighi comportamentali richiesti ai dipendenti pubblici e le sanzioni, previste in caso di violazione degli stessi, è stata affidata alla contrattazione nazionale di comparto.

Quasi tutto il diritto disciplinare delle P.A. non è più dettato dalla legge, ma dai Codici di comportamento delle Amministrazioni Pubbliche. La tipologia delle infrazioni e delle sanzioni è definita dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione fondamentale in materia è l'art 54. d.lgs 165/01, la quale prevede: "il Dipartimento della funzione Pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, definisce un codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini".

L'art. 54 costituisce il presupposto legislativo del codice di comportamento,

Il nuovo codice di comportamento è stato emanato dal Dipartimento della funzione Pubblica, con decreto del 28/11/00. Esso indica i principi e criteri per il

comportamento quotidiano dei dipendenti pubblici, in modo da assicurare il rispetto degli obblighi di diligenza, lealtà e di imparzialità stabiliti dalla costituzione.

I contratti collettivi del comparto sanità indicano, esaustivamente, le condotte disciplinarmente rilevanti, le relative sanzioni ed il procedimento di irrogazione.

Associato a tutto ciò vi è l'obbligo del datore di lavoro di informare e formare il proprio personale sugli obblighi comportamentali cui sono tenuti in qualità di dipendenti dell'Amministrazione pubblica.

Per tali motivi nel presente Piano è stata prevista una specifica area formativa a ciò specificamente dedicata e riassunta nella seguente tabella

<b>Denominazione del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Corso di formazione in materia di codice di comportamento del personale delle PP.AA. e, specificamente, del comparto sanità	Personale dipendente del comparto.	500

## **6 La formazione trasversale**

Come già detto, il presente Piano, per completare il programma pluriennale avviato con la precedente pianificazione, è caratterizzato da una massiccia componente di formazione sul campo e, segnatamente, da stage formativi destinati al personale sanitario.

La Direzione Aziendale ha scelto, comunque, 2 aree che interessano trasversalmente più UU.OO.:

- l'area informatica;
- l'area dell'emergenza.

## **6.1 L'area informatica**

Il processo di riorganizzazione dell'Azienda ha richiesto, come tappa imprescindibile, l'implementazione di procedure informatiche mediante le quali vengono gestiti gran parte dei flussi dati sia all'interno dell'Azienda che all'esterno.

Da tempo, infatti, la Regione ed i Ministeri competenti impongono alle Aziende Sanitarie di assolvere al debito informativo nei loro confronti utilizzando esclusivamente procedure informatiche su tracciati record definiti.

A fronte di questo imponente processo di automazione –che, indubbiamente, costituisce uno strumento essenziale di miglioramento dell'efficienza della nostra organizzazione- il livello di analfabetismo informatico in Azienda è elevatissimo, non essendo mai stato affrontato in termini globali e continui il tema della formazione e dell'addestramento informatico.

Nella precedente programmazione, infatti, il numero di corsi di informatica è stato limitato poiché ci si è avvalsi dell'offerta formativa (gratuita) della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione che, nello specifico settore, ha avviato 2 corsi per il conseguimento della c.d. 'patente informatica' (certificazione valida in ambito europeo).

Per converso il numero di unità da poter formare è stato così esiguo da giustificare l'affermazione che la prima programmazione delle attività formative e di addestramento informatico partirà con il presente Piano.

L'iniziativa risulta di importanza strategica per l'Azienda in quanto anche e soprattutto per questa via potrà registrarsi un reale aumento dell'efficienza dell'azione amministrativa e professionale (la maggior parte delle tecnologie, oggi, utilizzano sistemi informatici).

Le attività formative a supporto dell'automazione sono funzionali a tale processo in quanto estendono competenze ed abilità nell'uso delle tecnologie informatiche con un miglior uso delle risorse umane e strumentali.

Inoltre l'incremento delle competenze professionali derivante dalle iniziative formative ed un uso efficiente delle tecnologie potranno, in futuro, permettere di conseguire ulteriori benefici a breve e medio termine, limitando il ricorso all'outsourcing sia per l'assistenza sistemistica che per gli interventi formativi.

In considerazione del ruolo strategico dell'automazione, le corrispondenti attività di addestramento e formazione ne seguono il ciclo continuo di adattamento agli obiettivi di fondo dell'Azienda; il modello di riferimento per tali attività è un processo di formazione continua, in cui le iniziative specifiche (i corsi ed i seminari) mirano a rispondere a esigenze di aggiornamento professionale da adattare alla realtà lavorativa ambientale e di ruolo.

Lo sviluppo continuo di competenze professionale passa –in teoria- sia per iniziative di addestramento tecnico operativo (quello che caratterizzerà il presente Piano), con un ritorno a breve di produttività (ad es. per l'uso da utente delle applicazioni) che tramite attività formative di più lungo termine mirate a sviluppare capacità di controllo e di indirizzo delle tecnologie (rivolte a sensibilizzare e coinvolgere, in un prossimo futuro, i quadri dirigenti dell'area informatica e non solo sulle tematiche manageriali legate all'informatica).

In questa prima fase la formazione e l'addestramento informatico avranno come obiettivo solamente quello di accrescere le conoscenze e di abilità specialistiche e tecnico operative legate all'uso applicativo delle tecnologie informatiche, sia per coloro che ne sono completamente sprovvisti che per coloro che ne richiedono un perfezionamento.

Inoltre, una quota residuale è dedicata a sviluppare particolari competenze in capo al personale che possiede già un livello avanzato ed opera sui sistemi informatici più complessi.

La tabella seguente riassume i corsi che verranno realizzati nel periodo di vigenza del presente Piano.

<b>Denominazione del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Corso di formazione informatica di base	Personale dipendente varie aree	200
Corso di formazione informatica avanzato	Personale dipendente varie aree	100
Corso di formazione informatica specialistico	Personale dipendente varie aree	20

## **6.2 L'area dell'emergenza**

Per quest'area la scelta è scaturita dalla finalità di sensibilizzare il personale interno e la cittadinanza (c.d. personale laico) verso la cultura dell'emergenza e, più specificamente, ampliare a conoscenza sull'uso dei defibrillatori .

Poiché tra le situazioni cliniche di emergenza estrema vi è l'arresto cardiocircolatorio, la Direzione Aziendale, su indicazione del Direttore del 118, ha ritenuto di primaria importanza trasferire, dapprima al personale ospedaliero e poi, gradualmente, anche al personale laico, conoscenze basilari in merito all'utilizzo dei c.d. defibrillatori così da consentirne l'utilizzo in caso di necessità.

Ciò in quanto dati statistici mettono in evidenza come l'utilizzo di tale strumento, anche da parte di personale laico (che, ovviamente, abbia seguito programmi di defibrillazione precoce) presente al momento dell'arresto cardiocircolatorio, hanno sensibilmente aumentato le possibilità di sopravvivenza.

In tale logica l'Azienda ha avviato un programma di acquisto di defibrillatori da allocare nei presidi ospedalieri. Parallelamente, i corsi di formazione BLSD forniranno le conoscenze necessarie per il loro utilizzo.

I corsi saranno tenuti da istruttori certificati e si concluderanno con il rilascio di un attestato abilitante all'utilizzo del defibrillatore.

Nel programma del corso saranno inseriti elementi inerenti le Linee Guida riguardo alla sequenza delle procedure di BLS (Basic Life Support=Sostegno delle Funzioni Vitali) come definite dagli organismi scientifici, internazionali ed autorevoli, che,

periodicamente, provvedono ad una revisione critica e ad un aggiornamento dei protocolli in base all'evoluzione delle conoscenze.

E' stata anche prevista una parte dedicata alla defibrillazione pediatrica che, come ovvio, si distingue parzialmente da quella effettuata su un adulto.

<b>Denominazione del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Corso di formazione informatica di base B.L.S.D. (Basic Life Support Defibrillation )	Personale dipendente	900
Corso di formazione in P.B.L.S.D. (Pediatric Basic Life Support Defibrillation)	Personale dipendente	100

## **7. Il personale convenzionato**

E' oramai notorio come il quadro normativo vigente riconosca sostanziale unicità al Sistema Sanitario, Nazionale e Regionale, che nel suo complesso garantisce la risposta ai bisogni di salute dei cittadini.

D'altronde il nuovo modello di organizzazione sanitaria assegna all'ospedale il ruolo di fornire un adeguata risposta terapeutica alle sole patologie che necessitano di un ricovero in quanto prevalentemente in fase acuta.

Grande spazio è riconosciuto al territorio –ancorché nella nostra realtà ciò esista solamente in linea di principio- ove si concentra la maggiore domanda di assistenza.

L'offerta assistenziale sul territorio, come è noto, ha due componenti professionali mediche: i medici con rapporto di lavoro dipendente ed i medici con rapporto di lavoro a convenzione.

Questi ultimi, di fatto, sono parte integrante dell'Azienda e contribuiscono in modo rilevante ad erogare le prestazioni del L.E.A. territorio.

Come indicato nella sezione 2, la precedente programmazione ha interessato anche il personale convenzionato per un numero non indifferente. Ma ciò è avvenuto estendendo a costoro la possibilità di partecipare ad eventi promossi ed organizzati

autonomamente dall'Azienda (cioè senza un previo coinvolgimento dei medici convenzionati).

In questo Piano, invece, trova ingresso una offerta formativa rivolta direttamente ai medici dell'Azienda con rapporto convenzionale –ad esclusione dei Medici Specialisti Ambulatoriali che potranno partecipare alla formazione di settore rivolta agli omologhi professionisti interni- che, come è noto, sono raggruppati nelle seguenti categorie professionali:

- Medici dell'Assistenza Primaria (medici di famiglia);
- Medici di Continuità Assistenziale;
- Medici della Medicina dei Servizi;
- Medici dell'Emergenza Sanitaria Territoriale;
- Pediatri di Libera Scelta.

Le prime 4 tipologie sono raggruppate nella figura unica del Medico di Medicina Generale, la cui disciplina è contenuta nell'omonimo Accordo Collettivo Nazionale (A.C.N.). La Pediatria di Libera Scelta ha invece disciplina autonoma contenuta in un differente A.C.N..

Entrambi gli AA.CC.NN. prevedono che le Aziende Sanitarie contribuiscano nella formazione dei medici con rapporto convenzionale –anche mediante organizzazione di corsi E.C.M.- introducendo le seguenti essenziali modalità organizzative:

- è prevista la figura dell'animatore-docente di formazione. Professionista appartenente alla categoria, appositamente formato nell'ambito del Dipartimento regionale, che assume un ruolo proattivo nell'ambito dei corsi erogati;
- lo svolgimento dei corsi avviene in orario di lavoro e l'Azienda dovrà farsi carico della sostituzione dei medici ammessi a parteciparvi;
- l'Azienda partecipa per una quota parte dei crediti E.C.M. da conseguire nel periodo di riferimento.

Nei paragrafi seguenti verranno indicati i percorsi formativi che saranno sviluppati nel periodo di vigenza del presente Piano.

### **7.1 I Medici di Medicina Generale**

Per quanto concerne i Medici dell'Assistenza Primaria nel Piano sono stati privilegiati –anche su indicazione delle sezioni vibonesi della Società Italiana di Medicina Generale (S.I.M.G.) e della Federazione Italiana Medici di Medicina Generale (F.I.M.G.)- temi correlati ad alcune patologie, altamente prevalenti e diffuse, che presentano indubbi profili di interesse sanitario sia perché croniche, quindi, perdurano per l'intera vita del paziente, sia perché spesso presentano complicanze gravi e devastanti con conseguenti elevati 'costi' complessivi di gestione.

Nel corso del 2009, pertanto, sono programmati i seguenti eventi formativi, ognuno di 2 giornate:

<b>Denominazione del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Corso di formazione-aggiornamento La gestione del paziente diabetico	Medici di medicina generale	40
Corso di formazione-aggiornamento La gestione integrata del paziente con broncopatia cronica ostruttiva (BPCO)	Medici di medicina generale	40
Corso di formazione-aggiornamento La gestione integrata del paziente asmatico	Medici di medicina generale	40
Corso di formazione La gestione integrata del paziente iperteso	Medici di medicina generale	40

### **7.2 I Pediatri di Libera Scelta**

Per quanto attiene alla pediatria di libera scelta, si è ritenuto opportuno coinvolgere, nell'analisi dei fabbisogni formativi, la sezione di Vibo Valentia della Federazione Italiana Medici Pediatri (F.I.M.P.).

Congiuntamente, pertanto, sono state definite le seguenti tematiche da sviluppare in percorsi formativi di 2 giornate ciascuno. Nella erogazione di tali eventi ci si avvarrà del contributo scientifico-professionale di cattedratici dell'Università di Messina.

<b>Denominazione del corso</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Unità</b>
Corso di formazione-aggiornamento in endocrinologia	Pediatri di libera scelta	30
Corso di formazione-aggiornamento in gastroenterologia pediatrica	Pediatri di libera scelta	30
Corso di formazione-aggiornamento in farmacovigilanza (reazioni avverse)	Pediatri di libera scelta	30

## **8. L'Educazione Continua in Medicina**

### **8.1 Premessa**

Il programma di formazione continua in medicina ( E.C.M. ) è oramai una realtà per tutti gli operatori sanitari: il 31 Dicembre 2009 finirà la fase sperimentale per dare spazio alla fase a regime della formazione.

Il programma E.C.M. è la prima ed unica esperienza nel mondo di un sistema di formazione continua che coinvolge tutti gli operatori sanitari, dipendenti o liberi professionisti, del Paese (circa 800 mila operatori) e che è obbligatorio in quanto posto a garanzia delle singole professioni sanitarie e del Servizio Sanitario Nazionale nel suo complesso.

Nel triennio 2009/2011 sarà necessario acquisire almeno 150 crediti formativi.

Le attività di formazione continua, pertanto, non sono più rimesse soltanto alla sensibilità ed alla responsabilità del singolo, che era libero di partecipare o no alle varie iniziative di formazione; esse sono finalizzate anche a specifici obiettivi d'interesse nazionale e regionale.

Il modello di E.C.M. italiano è avanzato e completamente informatizzato ed in grado di assicurare la massima garanzia di trasparenza e affidabilità.

Uno degli obiettivi strategici che il P.S.N. 2007/2009 propone e che il programma di formazione continua persegue è il costante adeguamento al progresso scientifico e

tecnologico delle competenze professionali e delle abilità cliniche e tecniche di tutti gli operatori sanitari, con la finalità di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alle prestazioni sanitarie. Ciò determinerà una generale elevazione della qualità dell'assistenza sanitaria con evidenti ricadute positive sul cittadino e sul S.S.N.

Il presente Piano è stato elaborato tenendo conto di quanto segue:

- obiettivi generali e specifici dell'Azienda;
- esigenze di aggiornamento degli operatori;
- risorse professionali di cui dispone l'Azienda;
- distribuzione budget proporzionale per tipologia ed entità numerica del personale.

## ***8.2 Principi ispiratori, strategie, metodologia***

Il piano punta all'aggiornamento ed alla formazione del personale utilizzando e sviluppando risorse secondo il principio della formazione a cascata .

Si intende così recepire i nuovi orientamenti scientifici in materia di formazione del personale in contesti aziendali, che consentono, pur nella limitatezza delle risorse economiche, di fronteggiare l'ampiezza del bisogno e della domanda formativa.

Il nuovo quadro normativo, organizzativo, economico e gestionale entro cui si trova ad operare la sanità oggi è estremamente complesso, ed aggiunge nuove sfide a quelle già poste dalla legge di riforma sanitaria: da ciò deriva una necessità di aggiornamento comune a tutto il personale dipendente.

La metodologia del lavoro d'equipe è ancora scarsamente applicata nei vari settori in cui si articola l'azienda e richiede la diffusione di competenze aggiuntive. L'informatizzazione dell'azienda impone inoltre l'aggiornamento delle capacità di uso del computer, per una buona parte degli operatori. Per il personale dell'area socio-sanitaria si ritiene doveroso inoltre favorire motivazioni nella ricerca e

nell'analisi epidemiologica, per poter programmare in funzione dei bisogni prioritari di salute e malattia posti dall'utenza e dalla comunità più ampia.

I Corsi saranno pertanto strategicamente sviluppati in :

- una *parte generale* con sviluppo uguale per ampie fasce di operatori, che affronta contenuti ed obiettivi sopra indicati;
- una *parte specifica* , con sviluppo differenziato a secondo delle aree e dei settori entro cui operano i dipendenti.

I Corsi saranno svolti seguendo la *metodologia dell'apprendimento formativo* che si incentra essenzialmente su tecniche attive di apprendimento soprattutto di gruppo, in modo da garantire, lungo i corsi, l'esperienza del lavoro d'equipe vista come occasione per acquisire competenze relazionali e comunicative negli operatori.

Gli apprendimenti saranno centrati sull'operatività per *fornire esperienze e competenze trasferibili nel contesto lavorativo*

Le lezioni frontali, pertanto, occuperanno non oltre il 40% delle ore dei corsi. Il restante 60% sarà destinato ai lavori di gruppo che, coordinati da Tutor, prevedono esercitazioni, simulazioni, giochi di ruolo, Key Studies, Symposium, Scenarios, Role-Playing, Work Shop etc..

Si creerà, così, un 'percorso dinamico' al fine di stimolare un maggiore coinvolgimento dei partecipanti, passando da apprendimenti per via deduttiva ad apprendimenti di tipo induttivo-operazionale.

L'azienda, per la realizzazione dei processi formativi, si avvarrà prevalentemente di personale dipendente esperto negli specifici settori tematici e con documentate esperienze didattiche. Ciò, in linea con la filosofia già indicata nei paragrafi precedenti, consentirà all'Azienda il doppio beneficio di contenere i costi e di consolidare un corpo docente interno che, indubbiamente, supporterà i processi di crescita '*dall'interno*' e contribuirà a creare un *know how* dell'organizzazione.

La tipologia ed i contenuti dei corsi, indicati in questo piano, saranno adeguati e perfezionati, successivamente alla sua formale approvazione, in funzione dell'analisi delle esigenze dei corsisti, come impone il metodo di verifica *in itinere*, già a partire dal momento del contratto formativo con i partecipanti.

La *verifica dei corsi*, tenendo conto di quanto indicato dalla Commissione Nazionale E.C.M. del Ministero della Salute per la formazione, sarà processuale, finale e a distanza e verrà articolata su vari indicatori:

- qualità della docenza e della conduzione dei lavori di gruppo;
- qualità dell'organizzazione dei lavori;
- completezza dei contenuti rispetto alle esigenze sondate previamente;
- livello delle acquisizioni;
- soddisfazione e livelli di partecipazione dei corsisti;
- trasferibilità degli apprendimenti nel contesto di lavoro;
- applicazione reale a distanza

### 8.3 Il Piano ECM 2009

La tabella seguente riassume gli eventi E.C.M. programmati per l'anno 2009

#### PIANO E.C.M. 2009

Titolo	Professione	Partecipanti	Crediti ECM	Crediti complessivi per Corso	Costi	Costi totali
L'INSUFFICIENZA RESPIRATORIA ACUTA E LA NIMV: DAL TERRITORIO ALL'OSPEDALE	Medico chirurgo	45	31	1.395	600 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.600,00
L'INSUFFICIENZA RESPIRATORIA ACUTA E LA NIMV: DAL TERRITORIO ALL'OSPEDALE	Infermiere	40	25	1.000	600 per ECM	€ 600,00
IL SUPPORTO VITALE ALLE FUNZIONI DI BASE NELLE EMERGENZE-URGENZE	Infermiere	45	31	1.395	600 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.600,00
IL SUPPORTO VITALE ALLE FUNZIONI DI BASE NELLE EMERGENZE-URGENZE	Medico chirurgo	45	35	1.575	700 per ECM	€ 700,00

LA MORTE CARDIACA IMPROVVISA: IL PROGETTO VITA	Medico chirurgo	120	12	1.440	300 per ECM; 800 per Docenza	€ 1.100,00
LA MORTE CARDIACA IMPROVVISA: IL PROGETTO VITA	Infermiere	100	11	1.100	300 per ECM	€ 300,00
L'INSUFFICIENZA CARDIO-RESPIRATORIA ACUTA ED IL CONTROLLO DELLE VIE AEREE: DAL DEA ALLA RIABILITAZIONE	Fisioterapista	30	25	750	600 per ECM	€ 600,00
-RISK MANAGEMENT E PERCORSI ASSISTENZIALI	Medico chirurgo	120	21	2.520	600 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.600,00
-RISK MANAGEMENT E PERCORSI ASSISTENZIALI	Infermiere	120	21	2.520	600 per ECM	€ 600,00
LA GESTIONE DEL PAZIENTE CON BRONCOPNEUMOPATIA CRONICA OSTRUTTIVA: UN PERCORSO INTEGRATO TRA TERRITORIO ED OSPEDALE	Medico chirurgo	55	16	880	500 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.500,00
EMERGENCY MEDICINE: LE URGENZE CARDIORESPIRATORIE E TRAUMATICHE	Infermiere	120	20	2.400	600 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.600,00
EMERGENCY MEDICINE: LE URGENZE CARDIO-RESPIRATORIE E TRAUMATICHE	Medico chirurgo	120	21	2.520	600 per ECM	€ 600,00
I CORSO TEORICO PRATICO PER LA RADIOLOGIA	Medico e Tecnico	50	21	1.050	600 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.600,00
LA BIOETICA E LA MEDICINA CLINICA	Medico ed Infermiere	100	18	1.800	400 per ECM; 500 per Docenza	€ 900,00
CORSO TEORICOPRATICO DI PATOLOGIA CLINICA E MICROBIOLOGIA	Medico e biologo	65	29	1.885	600 per ECM; 1000 per Docenza	€ 1.600,00
CORSO TEORICO PRATICO PER IL LABORATORIO	Tecnico	45	25	1.125	600 per ECM; 1000 per DOCENZA	€ 1.600,00
URGENZE EMERGENZE MEDICHE E TECNICHE DI SUPPORTO VITALE: IL BLS/D	Farmacista	10	38	380	700 per ECM	€ 700,00
URGENZE EMERGENZE MEDICHE E TECNICHE DI SUPPORTO VITALE: IL BLS/D	Psicologo	8	39	312	700 per ECM	€ 700,00

CORSO DI AGGIORNAMENTO TEORICO PRATICO PER ADDETTI AL PRELIEVO CITOLOGICO PER PAP-TEST	Ostetrica/o	20	12	240	600 per ECM	€ 600,00
CORSO DI FORMAZIONE RELATIVAMENTE AI PIANI DI RISANAMENTO PER BRUCELLOSI, TUBERCOLOSI E LEUCOSI	Veterinari AREA A	80 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
SEMINARIO SULLA INFLUENZA AVIARIA	Veterinari AREA A	80 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
SEMINARIO SULLA MALATTIA VESCICOLARE	Veterinari AREA A	80 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
AUDIT PER LA SICUREZZA ALIMENTARE	Veterinari AREA B	25 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
SEMINARIO SULLA SICUREZZA ALIMENTARE	Veterinari AREA B	80 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
CORSO DI FORMAZIONE SULL'IGIENE DEL LATTE E SUOI DERIVATI	Veterinari AREA C	80 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
CORSO DI FORMAZIONE SUL REGOLAMENTO COMUNITARIO 1774/2002 – SOTTOPRODOTTI DI ORIGINE ANIMALE NON DESTINATI AL CONSUMO UMANO	Veterinari AREA C	50 (in Calabria)				Partner: Regione Calabria
<b>TOTALI</b>		<b>1.258</b>		<b>26.287</b>		<b>€ 20.100,00</b>

## 9. I progetti Regionali

L'Azienda è impegnata, da tempo, nei seguenti Progetti Regionali Prevenzione:

- 6 Piano regionale per la prevenzione della malattie cardiovascolari (carta del rischio cardiovascolare, complicanze del diabete) – DGR 624/05;
- 7 Piano regionale delle vaccinazioni – DGR 625/05;
- 8 Piano regionale screening oncologici (seno e cervice uterina) (colon retto) – DGR 611/05;

- 9 Progetto regionale per la prevenzione del sovrappeso ed obesità infantile – Promozione allattamento al seno – DGR 314/06;
- 10 Piano regionale per la prevenzione attiva delle recidive e degli eventi cardio e cerebro vascolari – DGR 315/06;
- 11 Piano regionale per la prevenzione degli incidenti domestici – DGR 316/06;
- 12 Piano regionale per la prevenzione degli incidenti stradali – DGR 317/06;;
- 13 Progetto regionale per la sorveglianza sugli infortuni sul lavoro – DGR 318/06;
- 14 Piano operativo biennale per la prevenzione dell’osteoporosi negli anziani e nei soggetti a rischio – DGR 642/07.

Tutti i citati programmi prevedono stage formativi regionali che, a cascata, devono essere replicati a livello aziendale

Tutti i corsi sono finanziati con fondi regionali finalizzati.

L’attività formativa, ovviamente, seguirà gli indirizzi di volta in volta dettati dal Dipartimento regionale Tutela della Salute e Politiche Sanitarie.

## **10. Le modalità di gestione del Piano 2009**

### **10.1 Tipi di formazione**

Come indicato nei paragrafi precedenti, il presente Piano prevede differenti tipologie di interventi formativi.

Occorre preliminarmente chiarire che *la formazione* tende a sviluppare la capacità di gestire nuove situazioni e crea nuove abilità mentre *l’aggiornamento* professionale tende a sviluppare abilità già definite, sia attraverso strumenti didattici sia attraverso l’esperienza (stage).

In particolare, mentre l’aggiornamento attiene più alla trasformazione specifica fornendo conoscenze ed abilità che si esprimono in metodi, nozioni, procedure e regole, la formazione attiene più alle trasformazioni generali favorendo

l'interpretazione di fenomeni complessi e lo sviluppo di capacità e di atteggiamenti coerenti con la cultura ed i valori dell'Azienda.

Richiamando i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità, possiamo distinguere due tipi di formazione:

- ***formazione ed aggiornamento obbligatorio***: concerne tutte le iniziative di formazione ed aggiornamento contenute nel Piano Annuale/Pluriennale della Formazione ovvero che la Direzione Aziendale ritenga, comunque, necessario promuovere.

Essa è una attività di formazione permanente programmata dalla Direzione Aziendale ed orientata all'acquisizione di nuove conoscenze tecnico culturali e/o all'affinamento di quelle già possedute, nonché al acquisizione di competenze organizzative, gestionali e relazionali.

Tale formazione può essere sia ***interna***, cioè organizzata direttamente dall'Azienda e svolta, di norma, presso il Centro di Formazione Aziendale di Pizzo, sia ***esterna***, cioè di partecipazione ad iniziative di formazione che, pur se previste nel Piano di formazione, non sono erogate direttamente dall'Azienda.

In entrambi i casi *i corsi sono strettamente connessi all'attività professionale svolta e da essi deriva una ricaduta diretta della struttura organizzativa che vi partecipa.*

La partecipazione ad essi è autorizzata, comunque, dalla Direzione Generale per il tramite del Responsabile della Formazione aziendale e previo nulla osta del Responsabile della macrostruttura di appartenenza (Dipartimento, Distretto, Staff).

***L'aggiornamento obbligatorio equivale a servizio a tutti gli effetti.***

Alle suddette iniziative può partecipare una quota di personale esterno all'Azienda previa corresponsione di una quota di iscrizione determinata dalla Direzione Aziendale su proposta del Responsabile della Formazione.

- ***formazione ed aggiornamento facoltativo:*** riguarda quelle iniziative non ritenute prioritarie rispetto alle scelte strategiche aziendali che caratterizzano la programmazione della formazione per l'anno in corso ma che, comunque, evidenziano una utilità per la crescita professionale.

La formazione/aggiornamento facoltativo, di norma, non è finanziata dall'Azienda bensì autofinanziata dal dipendente che intende parteciparvi.

## ***10.2 La formazione esterna***

La formazione esterna –cioè progettata ed erogata da soggetti esterni all'Azienda– rappresenta una forma di integrazione alle offerte formative interne (ove l'Azienda, invece, interviene sia nella fase di progettazione del corso che in quella di erogazione dell'intervento formativo).

L'autorizzazione per la formazione esterna potrà avvenire sia per la frequenza in strutture sanitarie per l'apprendimento di tecniche particolari o per esercitarsi su attrezzature di nuova acquisizione (istituto del comando finalizzato), sia per la frequenza di iniziative di formazione organizzate da soggetti terzi rispetto all'Azienda (Corsi, Convegni, Seminari etc.).

La formazione esterna può comprendere sia l'aggiornamento obbligatorio sia l'aggiornamento facoltativo.

Mentre l'aggiornamento obbligatorio –come già detto– equivale a servizio a tutti gli effetti, l'aggiornamento facoltativo viene ammesso per la partecipazione ad eventi liberamente selezionati dal dipendente per un bisogno formativo individuale, pur se connesso con compiti di servizio

Per le attività di aggiornamento facoltativo i contratti di lavoro vigenti prevedono i seguenti benefici:

- per il personale dell'area del comparto, utilizzo di *permessi retribuiti*, nella misura di 8 giorni annui (compresa la partecipazione a concorsi o ad esami);
- per l'area della dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, utilizzo di *assenze retribuite* sempre nella misura di 8 giorni all'anno.

Superato il limite degli 8 giorni, le assenze saranno considerate come: recupero ore/congedo ordinario.

Entrambe le tipologie di formazione (obbligatoria e facoltativa), per essere tali, richiedono

1. essenzialità e pertinenza del percorso formativo con l'attività professionale svolta dal dipendente e con gli obiettivi dell'U.O. di appartenenza e dell'Azienda;
2. coerenza con il presente Piano.

*La formazione esterna deve essere proposta dai Direttori di Dipartimento, di Distretto e degli Uffici di Staff al Direttore Generale per il tramite del Responsabile dell'Ufficio Formazione che esprime parere di coerenza al Piano e di sostenibilità finanziaria.*

Nella proposta i Direttori devono motivare la richiesta ed indicare chiaramente la sussistenza del requisito di cui al precedente punto 1.

### ***10.3 Partecipazione agli eventi formativi***

Ai corsi di formazione è ammesso a partecipare solamente personale dell'Azienda (con rapporto dipendente ovvero convenzionato): a tempo indeterminato, a tempo determinato, in distacco, in aspettativa, in part-time.

Il *personale non appartenente all'Azienda* potrà partecipare a titolo oneroso previo versamento del corrispettivo stabilito, caso per caso, dal Direttore Generale.

Ove l'evento formativo sia interamente sponsorizzato da soggetti esterni, lo sponsor ha diritto ad una riserva di posti non superiore al 20% del numero complessivo dei partecipanti previsti.

Nel caso di sponsorizzazione parziale ovvero di gestione partenariata con l'Azienda la quota di riserva è determinata caso per caso in misura proporzionale alla compartecipazione ma, comunque, non può essere superiore al 10% del numero complessivo dei partecipanti previsti.

Ai corsi sono inoltre ammessi a partecipare, in qualità di **uditori**, anche soggetti non destinatari del corso medesimo.

Eccettuate specifiche ragioni di servizio, ai corsi **non può essere ammesso** personale da collocarsi a riposo entro l'anno di svolgimento dell'attività formativa ovvero personale in mobilità volontaria presso altre amministrazioni.

Il **personale in periodo di prova**, quello **con contratto a tempo determinato inferiore a 6 mesi**, quello **con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**, di norma, può accedere solamente a corsi di ingresso ed orientamento.

Ai corsi sono ammessi a partecipare i dipendenti individuati dal Responsabile dell'Ufficio Formazione d'intesa con il Direttore del Distretto/Dipartimento/Staff interessato.

Nella scelta occorrerà tenere conto dei seguenti criteri:

- priorità degli obiettivi assegnati alla struttura;
- attitudini personali, professionali e culturali dei dipendenti;
- rotazione dei dipendenti assegnati alla struttura così da consentire a tutti la partecipazione a programmi di formazione. Nel caso di corsi accreditati ECM si dovrà tenere conto anche di tale circostanza nell'applicare il criterio di rotazione.

Per l'accesso a corsi di formazione esterna riconducibile alla formazione obbligatoria o facoltativa il dipendente deve:

1. formulare apposita la richiesta;
2. farla vistare al dirigente responsabile della struttura ed autorizzare dal Direttore del Dipartimento/Distretto (per gli Uffici di Staff dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Sanitario Aziendali);
3. inoltrarla al Responsabile dell'Ufficio Formazione dell'Azienda –per il tramite della Segreteria Organizzativa- che esprimerà parere (limitatamente alla coerenza con la programmazione ed alla sostenibilità finanziaria) e la inoltrerà al Direttore Generale per l'autorizzazione.

Al termine della formazione il dipendente dovrà consegnare all'Ufficio Formazione copia dell'attestato di partecipazione, un riepilogo analitico delle spese rimborsabili e le 'pezze giustificative' (in caso di scontrini/documenti fiscali non nominativi, agli stessi dovrà essere allagata una dichiarazione autocertificata dal dipendente che attesti la tipologia della spesa e la sua riconducibilità all'evento per cui è stata concessa l'autorizzazione).

**Per l'accesso ai corsi di formazione interna:**

la Segreteria Organizzativa dell'Ufficio Responsabile Formazione individuerà il personale da ammettere d'intesa:

- con i coordinatori infermieristici dei reparti ospedalieri (che avranno previamente informato il Direttore dell'U.O.);
- con i Direttori dei Dipartimenti/Distretti/Uffici di Staff

Al termine della formazione i dipendenti che abbiano diritto, secondo le previsioni contrattuali, al **rimborso chilometrico** dovranno presentare la necessaria richiesta direttamente all'U.O. Risorse Umane, secondo la prassi ivi consolidata.

L'attestato di partecipazione ai corsi di formazione interni è rilasciato dal Responsabile dell'Ufficio Formazione a coloro che abbiano frequentato almeno l'80% delle ore/giorni complessivi di lezione.

Qualora il dipendente non possa raggiungere la frequenza minima richiesta (80%) per cause indipendenti dalla sua volontà è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla segreteria organizzativa dell'Ufficio Formazione indicandone le ragioni ed eventualmente comprovando la circostanza impeditivi. In tal caso, ove siano previste più edizioni, il Responsabile della Formazione può consentire il recupero delle lezioni sino al raggiungimento della frequenza minima.

L'attestato di partecipazione è rilasciato in unico originale.

## **11. I costi**

Nella presente sezione viene indicata la previsione di spesa per finanziare il presente Piano.

Relativamente agli stage formativi –che impegnano la maggiore quantità di risorse- si è tenuto conto del costo standard per far fronte ai rimborsi integrali degli stagisti (si ricorderà che, per tale tipologia di formazione, si ricorre all'istituto del comando finalizzato). Ad ogni macroarea è stato assegnato un budget –illustrato nella tabella seguente- che sarà destinato a finanziare gli interventi indicati nella *sezione 4.* del presente Piano.

<b>Macroarea</b>	<b>Budget</b>
Dipartimento di Prevenzione	€ 6.000,00
Dipartimento di Salute Mentale	€ 5.000,00
Dipartimento di Medicina (compreso il Dipartimento Materno Infantile)	€ 30.000,00
Dipartimento di Chirurgia	€ 15.000,00
Dipartimento dei Servizi	
Dipartimento Emergenza-Urgenza	€ 15.000,00
<b>TOTALE stage</b>	<b>€ 71.000,00</b>

Non deve trarre in inganno la circostanza che il Dipartimento dei Servizi non abbia uno specifico budget poiché gli stage in parte sono stati finanziati dalla società appaltatrice del servizio di Risonanza Magnetica Nucleare (come da espressa previsione del contratto di appalto) ed altri verranno svolti in ambito regionale senza sopportare alcun costo oltre il rimborso chilometrico.

I corsi contenuti nella *sezione 5*. richiedono il finanziamento indicato nella seguente tabella

corsi in materia di sicurezza (T.U. 81/08) (ISPESL)	€ 15.000,00	
corsi addetti al primo soccorso (formatori interni) (100 partecipanti)	€ 1.500,00	
corsi di formazione/informazione dei lavoratori in materia di sicurezza (formatori interni) (500 partecipanti)	€ 1.040,00	10 corsi 4 h/corso € 104/corso
corsi di formazione/informazione per videoterminalisti (formatori interni) + materiale informativo (100 partecipanti)	€ 500,00	3 corsi di 2h/corso
corsi privacy (formatori interni) (200 partecipanti)	€ 1.040,00	4 corsi 2 gg/corso € 260/corso
corsi codice di comportamento dipendenti pubblici (formatori interni) (500 partecipanti)	€ 1.040,00	10 corsi 4 h/corso € 104/corso
<b>TOTALE</b>	<b>€ 20.120,00</b>	

Per la realizzazione dei corsi della *sezione 6*. sarà necessario il seguente impegno finanziario

corsi BLSA (1000 partecipanti)	€ 10.000,00	50 corsi € 260/corso
corsi informatica (300 partecipanti)	€ 18.000,00	15 corsi di 6 gg € 200/giornata (2 docenti) € 1200/corso
<b>TOTALE</b>	<b>€ 28.000,00</b>	

La *sezione 7*. riguarda la programmazione degli eventi formativi per il personale con rapporto convenzionale (MMG e PLS) cui occorrerà destinare le seguenti risorse

Corsi Pediatri di Libera Scelta	€ 5.000,00
Corsi Medici di Medicina Generale	€ 6.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 11.500,00</b>

La **sezione 8.**, relativa al Piano ECM, richiede il seguente finanziamento:

Eventi accreditati E.C.M.	<b>€ 20.100,00</b>
---------------------------	--------------------

### ***11.1 tabella riassuntiva dei costi***

La tabella seguente riassume le risorse da destinare, complessivamente, per il finanziamento del presente Piano di Formazione

<b>Stage formativi</b> ( <i>sezione 4.</i> )	<b>€ 71.000,00</b>
<b>Corsi obbligatori</b> ( <i>sezione 5.</i> )	<b>€ 20.120,00</b>
<b>Corsi di formazione trasversale</b> (BLSD+Informatica) ( <i>sezione 6.</i> )	<b>€ 28.000,00</b>
<b>Corsi Medici convenzionati</b> ( <i>sezione 7.</i> )	<b>€ 11.500,00</b>
<b>Eventi E.C.M.</b> ( <i>sezione 8</i> )	<b>€ 20.100,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 150.720,00</b>

Il Responsabile della Formazione  
Avv. Antonio Mantella

Il Commissario Straordinario  
Dott. Luigi Rubens Curia