



AZIENDA OSPEDALIERA "PUGLIESE – CIACCIO"
UFFICIO Formazione e Qualità

Via V. Cortese, 10 - 88100 CATANZARO

Dott.ssa Mariapia de Vito



Indice

Premessa

NOVITÀ NORMATIVE E SISTEMA ECM

LE MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

IL NUOVO SISTEMA ECM 2017 – 2020

FORMAZIONE OPE LEGIS

DESTINATARI DEGLI EVENTI FORMATIVI

MODALITA' DI DIFFUSIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

IL SISTEMA DELLE REGOLE

ACCREDITAMENTO DEGLI EVENTI FORMATIVI

PERSONALE DA COINVOLGERE

PROGRAMMI SPECIFICI

Premessa

Il Sistema di formazione continua in medicina, sviluppato con l'applicazione degli Accordi tra Governo e Regioni del 1 agosto 2007, 5 novembre 2009 e aprile 2012, sostiene la centralità dell'azione formativa ed il suo ruolo di strumento attivo e di supporto dei processi di innovazione, per promuovere, oltre alle conoscenze ed alle abilità operative, la capacità strategica degli attori di orientarsi nei contesti in cui operano.

Infatti, la complessità delle organizzazioni sanitarie ha bisogno di contenuti intellettuali sempre più ricchi, dove l'itinerario esistenziale e professionale richiede conoscenze scientifiche e tecnologiche, capacità di apprendimento di nuovi linguaggi, e dove l'imparare a fare non basta più: oggi viene richiesto anche di "imparare a conoscere", "imparare ad essere" e di "imparare a vivere insieme", in un'ottica di benessere organizzativo.

Il Sistema Sanitario Regionale Calabrese, infatti, è oggetto di una profonda riorganizzazione volta a garantire e preservare il carattere universale del Servizio Sanitario ed i livelli essenziali di salute. Il cambiamento dei processi organizzativi ed assistenziali in atto, deve essere dunque affiancato da un sistema di sviluppo delle conoscenze che sia in grado di rafforzare e consolidare la qualità dell'assistenza sanitaria in termini di sicurezza, efficacia, appropriatezza. A sostegno di tale processo, la formazione continua degli operatori è individuata quale elemento strategico di innovazione e di costante allineamento delle competenze e conoscenze dei professionisti con le trasformazioni determinate dall'evoluzione dei bisogni sanitari, dai mutamenti della domanda sanitaria, dalla richiesta di maggiori e qualificate conoscenze scientifiche e tecnologiche, dall'evoluzione dei modelli operativi ed organizzativi, nonché dagli impegni previsti nella programmazione regionale.

Per tali ragioni è utile e opportuno un ripensamento della formazione dei professionisti della sanità che includa aspetti di contenuto ma anche di profondo rinnovamento delle metodologie didattiche. Sul piano delle metodologie formative, questo significa certamente anche andare al superamento delle classiche modalità di apprendimento legate all'aula favorendo invece, come si riconferma nell'offerta formativa proposta da questo Piano, lo sviluppo di conoscenze condivise che nascono dall'esperienza (formazione sul campo) presenti in larga misura nelle attività proposte dai Dipartimenti e che significa anche investire nelle nuove tecnologie (Formazione a distanza, e-learning, FAD sincrona) che consentono la moltiplicazione di scambi e una fruizione dei percorsi formativi differenziata, anche sulla base delle diverse esigenze del personale sanitario. A

queste metodologie va rafforzata l'acquisizione di capacità tecniche e non tecniche dei discenti, che consentano di fare pratica in situazioni di sicurezza, senza rischi per il paziente e consentendo di replicare situazioni rare e difficili.

SISTEMA ECM E NOVITÀ NORMATIVE

Il ruolo della formazione, da sempre strategico, assume un'importanza ancora maggiore a sostegno della trasformazione culturale e di pensiero che Il nuovo sistema ECM sostiene in chiave di organizzazione , di regole , di governance e di gestione tecnico –amministrativa.

La necessità di rappresentare un processo di cura richiede a chi opera nel contesto sanitario una profonda trasformazione della rappresentazione del proprio ruolo e del proprio essere in relazione sia col contesto organizzativo che con i destinatari del proprio agire. Si deve imparare a riconoscersi e a muoversi all'interno di mutate cornici organizzative, gestionali, professionali, oltre che di reti operative di cui si rappresenta uno dei nodi specialistici fondamentali che funzionano in stretta correlazione con tutti gli altri nodi della rete.

Il sistema ECM rappresenta uno strumento fondamentale per accompagnare e sostenere le trasformazioni in atto e per permettere al professionista sanitario di rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze organizzative e operative del servizio sanitario e del proprio sviluppo professionale.

La complessità delle organizzazioni sanitarie, pertanto, ha bisogno di contenuti intellettuali sempre più ricchi, dove l'itinerario esistenziale e professionale richiede conoscenze scientifiche e tecnologiche, capacità di apprendimento di nuovi linguaggi, e dove l'imparare a fare non basta più: oggi viene richiesto anche di **"imparare a conoscere", "imparare ad essere", di "imparare a vivere insieme", di imparare a imparare, in un'ottica di benessere organizzativo.**

Ed ecco perché nella stesura del Piano ci si è orientati a far **acquisire e migliorare le conoscenze e le competenze dei professionisti per costruire il cambiamento organizzativo e gestionale conseguente all'adozione dell'Atto Aziendale**, di recente approvazione, e ad applicare concretamente la pianificazione prevista nel **Piano della Performance**.

Alla formazione è richiesto oggi di **gestire la complessità fino a trasformarla in un risorsa per gli individui e per le organizzazioni**, attivando processi di differenziazione e articolazione, pluralità e diversità. Una **formazione intesa come processo, e non più come prodotto (centrata sul formatore), orientata invece al cambiamento**, all'apprendimento dall'esperienza, dal lavorare in gruppo, dal coinvolgimento degli individui, per rispondere ai principali bisogni delle organizzazioni.

L'Azienda Pugliese-Ciaccio, come Provider, ha elaborato un piano di formazione per il 2019 ottemperando non

solo alle linee guida regionali e agli obiettivi strategici e agli obiettivi specifici aziendali (rilevati anche col supporto dei Referenti per la Formazione), ma ha integrato l'analisi con le criticità rilevate o espresse direttamente dagli operatori, all'interno di un **percorso che ha cercato di integrare tutti gli obiettivi nazionali e regionali con gli obiettivi aziendali in un'ottica di "sistema", di Clinical Governance**. La rilevazione dei bisogni formativi rappresenta la prima tappa del processo formativo, che risponde ai criteri di qualità-appropriatezza definiti dalle linee guida regionali, recepiti dall'Azienda, e definiti nel Piano della Performance Aziendale.

Le direttrici principali su cui sta operando per ottenere tale cambiamento sono:

- Riconfigurazione infrastruttura funzionale
- La semplificazione e l'integrazione organizzativa orizzontale e verticale,
- Consolidamento ed **efficientemente** della rete ospedaliera
- Modelli assistenziali basati su prevenzione, presa in carico, continuità ed efficienza
- Valorizzazione e sviluppo del patrimonio professionale.

Per poter, pertanto, attivare un siffatto un processo di cambiamento la formazione, avrà la funzione di :

- sostenere lo sviluppo ed il coinvolgimento del persone;
- accompagnare i processi di riorganizzazione;
- alimentare la diffusione di una cultura del risultato e della responsabilità nei processi;
- orientare i percorsi di carriera;
- assumere un ruolo strategico a sostegno delle dinamiche di cambiamento in atto.

Questi impegni si coniugano con le importanti novità normative relativamente al programma di educazione continua nazionale.

La Conferenza Stato-Regioni ha approvato, il 2 febbraio 2017, il nuovo accordo sull'ECM dal titolo "La formazione continua nel settore salute", frutto del lavoro sinergico e proficuo portato avanti nell'ultimo anno dalla Commissione nazionale per la formazione continua con tutti gli attori del sistema. Il nuovo testo, composto di 98 articoli, raccoglie e rende organiche le regole contenute nei precedenti accordi in materia di formazione continua, puntando ad elevare il livello della qualità della formazione erogata ed a migliorare le performance del servizio sanitario, con l'intento di

favorire una costante crescita culturale di ogni risorsa impegnata nel sistema salute. Conferenza Stato Regioni “la Formazione continua nel settore salute” febbraio 2017

Sono operativi, infatti, nuovi criteri per l’assegnazione dei crediti alla formazione ECM insieme alla definizione del numero dei crediti che costituiscono i nuovi obblighi formativi per tutti gli operatori del sistema.

E’ stata, in primo luogo, confermata la possibilità di acquisizione flessibile dei crediti senza limiti annuali per tutto il nuovo triennio.

Nuovi criteri anche per l’implementazione del Dossier formativo individuale e di gruppo e proroga a tutto il 2017 per ottenere la certificazione del raggiungimento dell’obbligo formativo previsto per ogni singolo professionista per il triennio 2014-2016.

Le nuove regole mirano ad elevare il livello di qualità formativa attraverso l’attribuzione di bonus ad alcune tipologie di formazione. Maggior numero di crediti vengono infatti assegnati alla formazione sul campo e alla formazione erogata con metodologie interattive, anche attraverso l’utilizzo di tutor online.

L’obbligo formativo per il triennio 2017-2019 è pari a 150 crediti formativi dei quali il professionista sanitario, tramite formazione erogata da provider accreditati, deve acquisirne in qualità di discente almeno il 40%. Sono comunque previste agevolazioni per eventuali esoneri, esenzioni ed altre riduzioni.

In un’ottica di semplificazione e di agevolazione delle modalità di acquisizione dei crediti, per i professionisti viene confermato per tutto il prossimo triennio l’eliminazione del numero minimo e massimo di crediti annuali ottenibili. In via straordinaria e visto anche il periodo di transizione dovuto al ricambio avvenuto nel dicembre 2015 dei componenti della CNFC, è stata concessa la proroga di un anno per il raggiungimento degli obblighi formativi relativi al triennio in scadenza.

Particolare importanza viene inoltre data al Dossier formativo. La nuova delibera in materia costituisce una vera svolta nella programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore o del gruppo di cui fa parte. Punti

qualificanti dello strumento sono la possibilità di creare una vera e propria “agenda” formativa del singolo professionista e l’opportunità di costruire un percorso di gruppo che aiuti la crescita professionale in una logica di lavoro di squadra.

LE MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI

Il PFA 2019 prevede di continuare percorsi formativi già intrapresi capaci **di attivare** attività teoriche e pratiche che, partendo dai problemi reali, dia le **basi teoriche, ma anche gli strumenti pratici, per migliorare i comportamenti e la qualità dell’assistenza.**

Nella stesura del PFA anno 2019 si sono tenuti presenti gli obiettivi strategici regionali e aziendali e gli obiettivi specifici, emersi dall’analisi dei bisogni formativi e sono state individuate le seguenti azioni:

- **utilizzare» la formazione come risposta pensata alla domanda organizzativa;**
- **costruire e implementare percorsi formativi che creino SISTEMA rispetto alla gestione di diversi processi organizzativo-gestionali , sostenuto da un sistema totalmente informatizzato ,** strutturato sul modello attualmente in uso nella Regione Calabria, che permetta di implementare il nuovo sistema informativo d’area amministrativo – contabile SEC-SISR, che consentirà di armonizzare i sistemi contabili ed i processi di gestione delle risorse, anche al fine di agevolare i flussi informativi verso la Regione e, contemporaneamente , di favorire il raccordo dei sistemi di governo ;
- attivare dei percorsi di organizzazione e riorganizzazione dei servizi;
- **attivare un cambiamento profondo degli «atteggiamenti» nei confronti del lavoro di cura,** ma soprattutto creare un piano che tenda al miglioramento della qualità della relazione di cura, **all’UMANIZZAZIONE DELL’ASSISTENZA, conforme alla** Mission aziendale e alla pianificazione strategica.

L’ Azienda ha individuato il Dipartimento come ambito di rilevazione dei fabbisogni, attribuendo al Direttore di Dipartimento la funzione di individuare fabbisogni formativi collegandola strettamente allo sviluppo della qualità delle

prestazioni sanitarie. A tale scopo si è data massima diffusione alla scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi all'interno delle singole Unità Operative e, l'insieme delle istanze rielaborate dallo stesso Direttore di Dipartimento, che ha il compito di pronunciarsi su una serie individuata di materie, tra cui la formazione e l'aggiornamento professionale, sono state trasmesse all' Ufficio Formazione.

L'Ufficio Formazione, dopo aver sintetizzato le proposte dei vari livelli organizzativi attraverso un' analisi delle coerenze di sistema, della fattibilità organizzativa, delle risorse necessarie, delle relazioni tra le iniziative, delle capacità di risposta ai fabbisogni di crediti ECM ha raccolto l'elenco delle attività proposte a livello Dipartimentale ha provveduto ad individuare le proposte comuni a più Unità Operative o Dipartimenti e a renderle trasversali, nell'ottica di accorpare e uniformare attività simili e di proporle su scala aziendale, con evidenti benefici quali lo scambio tra professionisti provenienti da contesti differenziati ed il contenimento della spesa.

Nella seduta del 11/10/2018 tutte le proposte sono state definite e valutate nell'ambito del Comitato Scientifico , che ha validato la progettualità e i principi che la ispirano, nel rispetto del budget disponibile e dei vincoli di legge. La Struttura Formazione ha quindi impostato il piano formativo 2019 ,la costruzione del quale, si sa, è il risultato di un processo incrementale e dinamico che può evolvere e svilupparsi nel tempo, che vede il coinvolgimento di una pluralità di attori, l'adesione agli orientamenti regionali nel perseguire e realizzare quanto espresso dalla Direzione Aziendale, dagli ordini/collegi professionali, dai Dipartimenti/UO e dai singoli operatori.

Emerge un Piano Formativo caratterizzato da attività orientate alla:

multiprofessionalità: sono privilegiati interventi formativi diretti al coinvolgimento di operatori di diverse discipline e diverse professionalità, perché proprio attraverso la condivisione delle esperienze e delle conoscenze tra i diversi ruoli professionali, si promuove l'attività dei team di cura a garanzia del miglioramento della quantità del servizio erogato;

equità di accesso: la programmazione delle attività formative deve coinvolgere tutti i professionisti attraverso una equa rotazione e pari opportunità nell'accesso alle attività, ciò impegna l'Azienda a monitorare le attività formative di rilevanza strategica nelle quali la partecipazione potrebbe non essere totale, rafforzando il proprio impegno a renderne obbligatoria e vincolante l'adesione per i destinatari individuati;

appropriatezza ed efficacia: la programmazione dell'attività formativa deve essere coerente agli obiettivi della programmazione aziendale e prevedere sia il mantenimento delle competenze professionali che lo sviluppo organizzativo e gestionale.

La Direzione Generale dell'Azienda ha recepito anche le indicazioni contenute nelle linee guida regionali e si è impegnata a rispettare i criteri previsti per l'accreditamento e le procedure previste nel **Manuale della qualità per l'ECM** definendo i ruoli e le correlazioni, i compiti e le autorità delle diverse figure professionali interne al Provider, coinvolte nel processo di Formazione Continua, perché lavorare con criterio di qualità significa incentivare le buone pratiche finalizzate al rispetto delle procedure legate alla progettualità, alla programmazione, alla verifica e al miglioramento continuo del prodotto formativo offerto a tutti i dipendenti, finalizzato a rendere l'aggiornamento continuo meno episodico e più orientato a creare sistema all'interno dell'organizzazione, con un incremento dell'utilizzo di metodi e tecniche didattiche che permettano un elevato grado di interattività e di diretto coinvolgimento, dove le iniziative di didattica frontale vengono integrate da discussione di casi clinici, sessioni pratiche, simulazioni, etc.

OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

La Formazione Strategica comprende, quindi, tutte le attività formative ritenute prioritarie e di rilevanza strategica per migliorare gli standard qualitativi dei servizi offerti, modificare ed integrare i modelli organizzativi aziendali, implementare i sistemi di governo per un impiego più efficiente delle risorse, realizzare una corretta organizzazione nell'ambito dell'Assistenza ospedaliera, razionalizzare la spesa sanitaria, garantire un'assistenza farmaceutica più appropriata, garantire la qualificazione e l'umanizzazione delle cure, sviluppare abilità professionali e competenze gestionali, migliorare il clima interno ed i rapporti con l'utenza

Attività che danno luogo a:

-Sviluppo di modelli integrati di organizzazione/riorganizzazione nelle UU. OO.

- Sviluppo di percorsi assistenziali
- Realizzazione di un modello condiviso per la gestione delle Emergenze/Urgenze
- Sviluppo delle attività di Prevenzione e Promozione della sicurezza per i lavoratori

Dalla varietà dei bisogni espressi , la Direzione Aziendale ha individuato per la predisposizione del Piano Annuale di Formazione 2019, tre livelli distinti:

Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze di processo: si tratta di tutti gli eventi dedicati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze per migliorare qualità, efficienza, efficacia e appropriatezza destinati ad operatori ed equipe che operano nei Dipartimenti ad attività integrata in un determinato segmento di produzione all'interno delle singole Unità Operative e nei Percorsi, come previsto dalla nuova organizzazione aziendale;

Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze tecnico professionali: si tratta delle proposte formative provenienti dalle singole articolazioni organizzative (U.O., Servizi, ecc.) e dalle singole professioni presenti dirette a rafforzare le competenze tecnico professionali indispensabili a garantire il raggiungimento degli obiettivi di tali strutture. In questo livello, inoltre, sono da ricomprendere momenti formativi legati alla condivisione e diffusione di particolari know-how, legati a tecnologie ed innovazioni specifiche;

Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze di sistema : si tratta di tutti quegli eventi, che per le loro caratteristiche, sviluppano conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari, consentendo la programmazione di eventi interprofessionali, destinati a tutti gli operatori, tra i quali in particolare:

supportare la diffusione e l'adesione alle disposizioni normative inerenti i sistemi di *accreditamento e di valutazione delle performance aziendali*;

- supportare le azioni di sensibilizzazione in materia di *gestione del rischio clinico* e della qualità delle strutture sanitarie;

- la promozione della *sicurezza nei luoghi di lavoro* nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente (D.Lgs 81/2008)
Destinatari: direttori di UU.00, coordinatori infermieristici, referenti tecnici, referenti amministrativi dipartimentali, personale sanitario, tecnico, amministrativo ;
- aggiornare le competenze degli operatori interessati al tema della *Privacy* e ai suoi riflessi all'interno del sistema Ospedaliero — *Destinatari:* direttori di UU.00, coordinatori infermieristici, referenti tecnici, referenti amministrativi dipartimentali, personale sanitario, tecnico, amministrativo ;
- aggiornare le competenze del personale amministrativo e sanitario in materia di contrasto del rischio e di corruzione ed illegalità, così come indicato nella Legge n.190/2012 , rivolta a direttori di UU.00, coordinatori infermieristici, referenti tecnici, referenti amministrativi dipartimentali, personale sanitario, tecnico, amministrativo, referenti, componenti degli organismi di controllo, dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio;
- formare e sensibilizzare il personale sanitario alla lotta al dolore anche in ottemperanza a quanto indicato dalla legge 38/2010 "Disposizioni per garantire l'accesso alle cure palliative e alla terapia del dolore" rivolta a personale di vari profili professionali e di tutte le UU.00;
- migliorare l'accoglienza e l'orientamento facilitando l'inserimento nel sistema organizzativo aziendale di tutto il personale di nuova acquisizione al fine di sostenere il senso di appartenenza alla struttura e facilitare l'integrazione tra i professionisti con percorsi formativi diretti al personale amministrativo

Nell'ambito dell'istituto dell'aggiornamento obbligatorio collettivo, la partecipazione ad alcuni e specifici eventi formativi e propedeutico allo svolgimento di talune funzioni istituzionali, l'Azienda ha facoltà pertanto di individuare oltre ai corsi obbligatori per legge, eventi formativi ritenuti strategicamente obbligatori per il buon andamento dell'Azienda stessa con riferimento a destinatari individuati.

Per ciascuna di queste macro aree si fa riferimento a principi, sia che si tratti di competenze trasversali che di carattere tecnico-professionali, che sottolineano quanto sia opportuno investire in percorsi di formazione per tutti i

dipendenti, indipendentemente dal profilo di appartenenza e dal ruolo ricoperto, nei seguenti temi:

- centralità del paziente, affinché nelle cure siano considerati i background culturali, le aspettative e i valori dello stesso;
- pratica basata sulle evidenze scientifiche quale elemento fondante le scelte assistenziali e organizzative;
- capacità informatica (es. ricerca on-line letteratura medica);
- qualità dei processi di rilevazione ed analisi delle cause di errore;
- lavoro con gruppi interdisciplinari e multi professionali.

Nella convinzione che il modello concettuale di riferimento sia la base dell'impostazione del lavoro della struttura al fine di :

- stimolare il coinvolgimento di tutto il personale verso il raggiungimento di obiettivi aziendali,
- coinvolgere il personale nel processo formativo non solo come discenti, ma sollecitando loro contributi di docenza, tutoring e ricerca,
- integrare le modalità formative (formazione residenziale, formazione sul campo e formazione a distanza) favorendo la formazione sul campo e implementando la fad,
- proporre iniziative di formazione volte alla ricerca di soluzioni ai problemi e allo sviluppo di interazioni e confronto tra professionisti, di riflessione critica sui risultati che queste attività arrivano a raggiungere.
- rispondere alle sollecitazioni provenienti dall'esterno.

IL NUOVO SISTEMA ECM 2017 - 2020

La recente approvazione del nuovo accordo Stato/Regioni 14/2017 ridisegna il nuovo sistema ECM per il triennio 2017/2020 anche con l'adozione del "Manuale regionale di accreditamento per l'erogazione degli eventi ECM e di accreditamento dei provider".

Gli obiettivi nazionali di riferimento tengono conto dei programmi per la salute definiti dal Piano Sanitario Nazionale, oltre a promuovere il miglioramento delle competenze professionali specifiche nelle aree tecnico sanitarie coinvolte in programmi di prioritario interesse della sanità, vanno altresì riferiti alla necessità di promuovere e mantenere nel tempo quelle conoscenze e quelle competenze necessarie e idonee al miglioramento degli standard di efficacia, appropriatezza, sicurezza e qualità dei servizi professionali ed istituzionali resi ai cittadini.

Gli obiettivi nazionali di riferimento sono stati suddivisi in tre aree che corrispondono alle diverse competenze:

COMPETENZE TECNICO SPECIALISTICHE

SICUREZZA AMBIENTALE E/O PATOLOGIE CORRELATE

CONTENUTI TECNICO-PROFESSIONALI (CONOSCENZE E COMPETENZE) SPECIFICI DI CIASCUNA PROFESSIONE, DI CIASCUNA SPECIALIZZAZIONE E DI CIASCUNA ATTIVITA' ULTRASPECIALISTICA, IVI INCLUSE LE MALATTIE RARE E LA MEDICINA DI GENERE MEDICINE NON CONVENZIONALI: VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA IN RAGIONE DEGLI ESITI E DEGLI AMBITI DI COMPLEMENTARIETA'

TRATTAMENTO DEL DOLORE ACUTO E CRONICO. PALLIAZIONE

FRAGILITA' E CRONICITA' (MINORI, ANZIANI, DIPENDENZE DA STUPEFACENTI, ALCOOL E LUDOPATIA, SALUTE MENTALE), NUOVE POVERTA', TUTELA DEGLI ASPETTI ASSISTENZIALI, SOCIOSANITARI E SOCIO ASSISTENZIALI

SICUREZZA ALIMENTARE E/O PATOLOGIE CORRELATE

SICUREZZA NEGLI AMBIENTI E NEI LUOGHI DI LAVORO E PATOLOGIE CORRELATE. RADIOPROTEZIONE

FARMACOECONOMIA, FARMACOVIGILANZA IMPLEMENTAZIONE DELLA CULTURA E DELLA SICUREZZA IN MATERIA DI DONAZIONE-TRAPIANTO

INNOVAZIONE TECNOLOGICA: VALUTAZIONE, MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DI GESTIONE DELLE TECNOLOGIE BIOMEDICHE E DEI DISPOSITIVI MEDICI. HEALTH TECHNOLOGY ASSESSMENT

TEMATICHE SPECIALI DEL SSN E SSR E/O A CARATTERE URGENTE E/O STRAORDINARIO INDIVIDUATE DALLA CN PER LA FORMAZIONE

CONTINUA E DELLE REGIONI/PROVINCE AUTONOME PER FAR FRONTE A SPECIFICHE EMERGENZE SANITARIE CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI TECNICO-PROFESSIONALI

EPIDEMIOLOGIA-PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI TECNICO-PROFESSIONALI
ARGOMENTI DI CARATTERE GENERALE: INFORMATICA E LINGUA INGLESE SCIENTIFICA DI LIVELLO AVANZATO,
NORMATIVA IN MATERIA SANITARIA: I PRINCIPI ETICI E CIVIL' DEL SSN

COMPETENZE DI PROCESSO RELAZIONALI/COMUNICATIVE

EPIDEMIOLOGIA-PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI DI PROCESSO

DOCUMENTAZIONE CLINICA. PERCORSI CLINICO-ASSISTENZIALI DIAGNOSTICI E RIABILITATIVI, PROFILI DI ASSISTENZA-PROFILI DI CURA

APPROPRIATEZZA PRESTAZIONI SANITARIE NEI LEA, SISTEMI DI VALUTAZIONE, VERIFICA E MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ED EFFICACIA

INTEGRAZIONE INTERPROFESSIONALE E MULTIPROFESSIONALE,INTERISTITUZIONALE

INTEGRAZIONE TRA ASSISTENZA TERRITORIALE E OSPEDALIERA

MANAGEMENT SANITARIO. INNOVAZIONE GESTIONALE E SPERIMENTAZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI

ASPETTI RELAZIONALI E UMANIZZAZIONE CURE

LA COMUNICAZIONE EFFICACE INTERNA, ESTERNA, CON PAZIENTE. LA PRIVACY ED IL CONSENSO INFORMATO

METODOLOGIA E TECNICHE DI COMUNICAZIONE SOCIALE PER LO SVILUPPO DEI PROGRAMMI NAZIONALI E REGIONALI DI PREVENZIONE PRIMARIA

MULTICULTURALITA' E CULTURA DELL'ACCOGLIENZA NELL'ATTIVITA' SANITARIA, MEDICINA RELATIVA ALLE POPOLAZIONI MIGRANTI

ACCREDITAMENTO STRUTTURE SANITARIE E DEI PROFESSIONISTI .LA CULTURA DELLA QUALITA' CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI DI PROCESSO

TEMATICHE SPECIALI DEL SSN E SSR E/O A CARATTERE URGENTE E/O STRAORDINARIO INDIVIDUATE DALLA CN FORMAZIONE CONTINUA E DALLE REGIONI/PROVINCE AUTONOME PER FAR FRONTE A SPECIFICHE EMERGENZE SANITARIE CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI PROCESSO

COMPETENZE DI SISTEMA, ORGANIZZATIVO/GESTIONALE E SITUAZIONALI E DI RUOLO

EPIDEMIOLOGIA-PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI DI SISTEMA

APPLICAZIONE NEIJ A PRATICA QUOTIDIANA DEI PRINCIPI E DELLE PROCEDURE DELL'EVIDENCE BASED PRACTICE (EBN- EBN- EBP)

LINEE GUIDA -PROTOCOLLI-PROCEDURE

PRINCIPI, PROCEDURE E STRUMENTI PER IL GOVERNO CLINICO DELLE ATTIVITA' SANITARIE

SICUREZZA DEL PAZIENTE, RISK MANAGEMENT ETICA, BIOETICA E DEONTOLOGIA

ARGOMENTI DI CARATTERE GENERALE: SANITA' DIGITALE, INFORMATICA DI LIVELLO

AVANZATO E LINGUA INGLESE SCIENTIFICA. NORMATIVA IN MATERIA SANITARIA: I PRINCIPI ETICI E CIVILI DEL SSN CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI DI SISTEMA

TEMATICHE SPECIALI DEL SSN E SSR E/O A CARATTERE URGENTE E/O STRAORDINARIO INDIVIDUATE DALLA CN FORMAZIONE CONTINUA E DALLE REGIONI/PROVINCE AUTONOME PER FAR FRONTE A SPECIFICHE EMERGENZE SANITARIE CON ACQUISIZIONE DI NOZIONI DI SISTEMA

EPIDEMIOLOGIA-PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE

TEMATICHE SPECIALI DEL SSN E SSR ED A CARATTERE URGENTE E/O STRAORDINARIO INDIVIDUATE DALLA CN ECM E DALLE REGIONI/PROVINCE AUTONOME PER FAR FRONTE A SPECIALI EMERGENZE SANITARIE.

Il riferimento , naturalmente, a tali principi, tutte le attività formative dichiarate nel documento allegato, e quelle che ci saranno ad integrazione, sono organizzate e riconducibili alle aree di contenuto e agli obiettivi di riferimento Nazionale e Regionale, “Programma regionale per l’Educazione Continua in Medicina” che individua e propone come prioritari, per il 2017-2020:

1. appropriatezza delle prestazioni sanitarie in conformità ai LEA;
2. governo clinico, qualità e sicurezza del paziente;
3. adozione di linee guida basate sull’evidenza, qualità dei sistemi e dei processi clinico assistenziali;
4. umanizzazione delle cure/relazione/comunicazione;
5. cure palliative e terapia del dolore;
6. prevenzione e presa in carico della persona affetta da cronicità;
7. integrazione professionale tra ospedale e territorio, con sviluppo e implementazione dei PDTA (prioritariamente su BPCO, scompenso cardiaco, fibrillazione atriale, diabete, sclerosi multipla);
8. malattia di Alzheimer e altri tipi di declino cognitivo e demenze;
9. promozione corretti stili di vita;
10. promozione dell’appropriatezza prescrittiva dei farmaci;
- 11 cultura del lavoro in team multiprofessionale e adozione di modelli in rete;
- 12 sicurezza degli operatori nell’ambiente di lavoro (T.U. 81/2008);
- 13 valorizzazione delle risorse umane.

Formazione ope legis

E’ necessaria una distinzione tra la formazione che deriva da poteri discrezionali da quella obbligatoria, laddove disposizioni di legge prevedano specifici interventi formativi, collegati allo svolgimento di particolari attività.

In tale ambito il quadro normativo più articolato in tal senso è quello previsto dal d.lgs. n. 81/2008, inerente la **sicurezza sul lavoro**, con particolari disposizioni contenute negli articoli 36 e 37.

Le Amministrazioni devono assicurare altresì la formazione obbligatoria anche **ai responsabili del trattamento dei dati personali** (art. 19, comma 6, all. b del d.lgs. n. 196/2003) ed agli operatori deputati a gestire tali dati. Va anche assicurato che gli adempimenti previsti per l'applicazione della legge 190 del 6 novembre 2012 in materia di **“prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”** siano realizzati, al fine di individuare tutti gli interventi idonei a prevenire, nelle strutture sanitarie regionali, i rischi specifici di corruzione e di illegalità. Tali temi sono stati e saranno tutti oggetto di formazione nell’anno 2019.

I destinatari degli eventi formativi del PFA sono i dipendenti dell’A.O.P.C e il coinvolgimento è relativo alla specificità del target individuato in base agli obiettivi formativi, all’area/ruolo di appartenenza, alla necessità di rotazione nell’arco dell’anno.

L’Azienda, oltre al personale sanitario, per il quale è sancito l’obbligo di acquisizione dei crediti formativi ECM, coinvolge nelle iniziative formative anche il personale degli altri ruoli professionali, per favorire un processo di integrazione e crescita, alla base del cambiamento e sviluppo organizzativo, anche in considerazione del diritto - dovere individuale alla formazione dei dipendenti pubblici, come sancito dai CCNNLL.

Tutto il percorso che porta alla realizzazione del Piano formativo e alla microprogettazione degli eventi e loro gestione, anche con l’inserimento nel sistema di accreditamento, viene seguito dal personale del Servizio Formazione aziendale, all’interno di un sistema di qualità.

La formazione continua viene garantita dall’Azienda sia in modo diretto con la formazione interna e in modo indiretto con la formazione specifica esterna, facoltativa o obbligatoria.

L’attività formativa aziendale è trasversale e coinvolge tutte le figure professionali presenti in azienda, sia i professionisti con obbligo di crediti ECM che quelli senza obbligo.

Il Piano Formativo Aziendale, declinato per competenze e aree tematiche, rappresenta la base per la costituzione del dossier formativo individuale, secondo quanto indicato dall’Accordo Stato Regioni del 2012.

Il Piano Formativo approvato e deliberato è il documento di raccolta dell'offerta formativa aziendale e rappresenta l'attività formativa da inserire nel sistema di accreditamento regionale. Non si esclude però la possibilità di successive integrazioni o modifiche di attività formative, in funzione di nuove esigenze/priorità, allo stato attuale non prevedibili, e che verranno autorizzate dalla Direzione Generale.

Il personale aziendale, pertanto, verrà coinvolto anche in tutti quei progetti di formazione regionale, erogati dalle altre aziende sanitarie della Calabria. Questa formazione fa riferimento alle linee formative strategiche regionali sulle tematiche presentate di volta in volta dalla Regione:

- piano regionale di prevenzione
- linee di indirizzo per la gestione del rischio clinico
- riqualificazione e certificazione di competenze del Sistema dell'Emergenza/Urgenza
- qualità dei dati di mortalità (ReNCaM)

Ordini e Collegi e Associazioni Professionali

Ordini e Collegi hanno un ruolo centrale, come riconfermato dall'Accordo Stato — Regioni del 2 febbraio 2017, nella certificazione dei curricula professionali degli operatori (vigilanza sull'obbligo formativo, attestazione crediti formativi) e come produttori di formazione in ambiti specifici: etica e deontologia, legislazione, informatica, inglese scientifico e comunicazione in ambito sanitario.

Non è ancora stata implementata la funzione dell'anagrafe/dossier che permette ad Ordini, Collegi e Associazioni di certificare i crediti formativi degli operatori sanitari.

CoGeAPS

Il Consorzio Gestione Anagrafica delle Professioni Sanitarie (CoGeAPS), secondo quanto riconfermato dall'Accordo Stato Regioni del 2 febbraio 2017, è l'organismo nazionale deputato alla gestione delle anagrafiche nazionali raccogliendo dai Provider i report delle partecipazioni ECM riconosciuti a tutti i professionisti sanitari, che fanno capo agli Ordini Collegi nonché le rispettive Federazioni nazionali e Associazioni professionali, consentendo a questi le relative certificazioni delle attività svolte.

La gestione dell'anagrafe centralizzata, integrata con i sistemi locali dei singoli ordini, Collegi e Associazioni professionali, si pone come compito quello di favorire una visione unica e globale dell'operatività, senza eludere né togliere le competenze demandate legalmente a ciascun Ordine, Collegio ed Associazione Professionale.

Il portale del CoGeAPS costituisce il punto di riferimento per gli operatori sanitari (funzione di anagrafica ai fini ECM), uno strumento per una migliore comunicazione istituzionale e professionale e un punto di accesso per l'erogazione dei servizi di anagrafica e di ECM poiché è un sistema predisposto per l'autenticazione degli utenti a garanzia delle istituzioni.

MODALITA' DI DIFFUSIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

Il Piano di formazione e tutti gli allegati da esso richiamati sono pubblicati sul sito web dell'Azienda Ospedaliera Pugliese-Ciaccio ed inviati a tutti i Direttori, Responsabili e Coordinatori dell'Azienda, che hanno il compito di diffonderlo tra i propri collaboratori. Successivamente a questa diffusione del Piano ciascun dipendente è tenuto a reperire le informazioni dettagliate relative alle attività di specifico interesse.

Sono canali diretti di accesso alle informazioni:

sito azienda www.aocz.it ed in particolare il link "formazione" nel quale è visibile il piano dell'offerta formativa e la modulistica che regola le attività di formazione;

i Direttori di Dipartimento, di UU.00, i Coordinatori Infermieristici, i Referenti Tecnici che oltre ad essere promotori di attività formative interne per le quali sono fonte diretta di informazioni, sono costantemente informati delle attività aziendali rivolte ai singoli profili professionali.

Le attività formative dell'Azienda Ospedaliera ,che sono aperte alla partecipazione dei professionisti appartenenti alla Azienda, sono altresì diffuse dalla U.O.Formazione e Qualità che si cura della partecipazione organizzata dei propri dipendenti, indirizzando le proposte formative ai professionisti piu strettamente interessati alle singole attività e coinvolgendo i profili professionali di volta in volta indicati, come destinatari degli eventi.

Sistema di gestione della Formazione

L' azienda è dotata di un data-base dove sono presenti tutte le iniziative formative effettuate dall'Azienda Ospedaliera .

Nel sistema è presente lo storico formativo dei dipendenti in modo tale da poter ricostruire tutta la storia formativa di un dipendente.

Dal gestionale è possibile effettuare numerose attività:

- ✓ visualizzare la propria anagrafe formativa,
- ✓ visualizzare lo stato dei crediti maturati in attività aziendali,

da quest' anno si vorrebbe implementare la possibilità di:

- ✓ visualizzare il catalogo dell'offerta formativa con i programmi dei corsi,
- ✓ prenotarsi attraverso l'iscrizione on line a tutti gli eventi formativi.

Il sistema realizza inoltre l'obiettivo di garantire la trasparenza dell'offerta formativa, obbligo per i Provider ECM, a tutto il personale .

Il dipendente ha inoltre la possibilità di implementare il proprio curriculum formativo auto inserendo le attività formative frequentate all'esterno dell'Azienda e delle quali vuole tenere memoria.

.IL SISTEMA BELLE REGOLE

Il Piano Aziendale della Formazione è stato elaborato tenendo in debita considerazione le indicazioni normative e contrattuali in materia di obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale, in particolare per il personale sanitario la formazione

L'accesso alla formazione aziendale

Le modalità di funzionamento e di gestione delle attività formative all'interno dell'Azienda Ospedaliera sono definite nel Regolamento Aziendale "Gestione delle Attività Formative", approvata nel 2010 e revisionata nel 2015. Tale documento pubblicato sul sito Internet dell'AO alle pagine dedicate alla formazione oltre a descrivere le tipologie formative e a disciplinare, descrivendolo, il funzionamento dei vari istituti previsti, offre anche una completa rivisitazione della modulistica di riferimento per la gestione di tali attività, il cui utilizzo è divenuto vincolante a

partire dal febbraio 2011. Nel corso del 2019 sarà elaborato un Manuale di Qualità per la gestione della offerta formativa e a garanzia della qualità dell'intero processo formativo, anche in vista del riaccreditamento regionale come Provider ECM, previsto nell'anno 2019.

ACCREDITAMENTO DEGLI EVENTI FORMATIVI

In qualità di provider pubblico ECM, riaccreditato a seguito di audit dell'Osservatorio Regionale della Calabria, l'Azienda Ospedaliera è soggetto attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità e abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee, individuando ed attribuendo direttamente i crediti formativi.

Pertanto, tutte le iniziative formative inserite nel Piano Annuale di Formazione che si configurano come **aggiornamento obbligatorio e collettivo**, devono essere accreditate secondo le norme previste dal Sistema Regionale Calabrese.

La richiesta di accreditamento delle attività formative deve essere presentata almeno **60 giorni prima** della data di svolgimento della prima edizione dell'evento.

Il progetto formativo, in formato doc e in formato pdf, ed i curricula dei docenti, devono essere inviate in formato elettronico, all'indirizzo di posta elettronica:

formazione

Ai sensi dell'Accordo stato regioni del 2 febbraio 2017 i crediti formativi vengono rilasciati purchè sussistano le seguenti condizioni:

1. le assenze non superino il 10% del monte ore di lezione;
2. il test finale di apprendimento abbia esito positivo;
3. il test di gradimento risulti regolarmente compilato

E' necessario inoltre che la frequenza al corso/evento sia esclusivamente nell'edizione prescelta e per la quale si è iscritti e che sia attestata dalla firma del partecipante, in entrata e in uscita, effettuata sul registro delle presenze.

Al fine del corretto computo dei crediti acquisiti, la Regione Calabria, in collaborazione con tutte le Aziende sanitarie ha predisposto l'Anagrafe Formativa Regionale, che con flussi informatici viene costantemente aggiornata.

Le attività formative aziendali inserite nell'Anagrafe Formativa Regionale devono essere trasmesse al CO.GE.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica delle prestazioni Sanitarie) entro 90 gg. dal termine di ciascun evento, o se organizzato in più edizioni entro 90 gg. dal termine di ciascuna edizione.

Il CO.GE.A.P.S. che riceve dai provider accreditati su traccia unica i crediti formativi, mette a disposizione degli Ordini, dei Collegi, delle Associazioni professionali e delle Federazioni limitatamente ai propri iscritti, la propria banca dati delle partecipazioni ai corsi ECM, per tutte le finalità previste dalla normativa ECM.

Da aprile 2019 i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero potranno accedere in forma diretta alla propria anagrafe formativa attraverso il sistema e visualizzare le attività formative frequentate .

L'accesso diretto all'Anagrafe consente a ciascun dipendente di poter monitorare il proprio andamento dei Crediti ECM e di avere un controllo costante dell'ottemperanza agli obblighi imposti dalla normativa vigente.

PERSONALE DA COINVOLGERE

In considerazione del principio di rotazione che l'Azienda intende perseguire, la percentuale di coinvolgimento del personale, ritenuta idonea a soddisfare gli obiettivi prefissati ed in linea con le esigenze di servizio e pari al 75% del personale in organico al 31/12/2017, con particolare attenzione per il 2019 all'estensione della partecipazione dei medici più precisamente, come di seguito indicato:

Personale al 31/05/2018

	TOTALE	A TEMPO INDETERMINATO	A TEMPO DETERMINATO
DIRIGENTI MEDICI	388	350	38
PERSONALE INFERMIERISTICO	835	690	145
PERSONALE TECNICO (RX –	118	109	9

LAB. – FISIOT.)			
PERSONALE AMMINISTRATIVO	101	101	0

RISORSE FINANZIARE

Le risorse finanziarie , nell'annualità di riferimento del Piano Formativo Aziendale anno 2019 , sono state quantificate nella cifra totale di Euro 52.458,90 in ottemperanza al piano di razionalizzazione e riqualificazione del S.S.R. calabria , costituito D.G.R. del 16 dicembre 2009 n. 845.

Modalità	Euro
Formazione obbligatoria da pubblico	26.625,87
Formazione est.e non da pubblico	25.833,03
Totale	52.458,90

Fonte di finanziamento	Euro
Fondi regionali	
Fondi aziendali	
Fondi derivanti da quote di iscrizione	
Totale	

STRUMENTI DI VERIFICA DEL PIANO

TEMPI DI VERIFICA DEL PIANO

Verifica intermedia: 30 Giugno 2019

Verifica finale: 31 Dicembre 2019

Strumenti di verifica quantitativi:

1. livello di accettabilità eventi realizzati/programmati: 70%
2. Eventi di accettabilità personale coinvolto/programmato (ruolo): 75%

Strumenti di verifica qualitativi

Eventi sui quali essere effettuata la verifica di impatto :

- Corso "Aspetti normativi e/o tecnico amrn.vi in materia di specialistica ambulatoriale in compensazione ": scopo dell'evento che coinvolgerà personale sanitario e amministrativo dedito al lavoro di registrazione dei farmaci in compensazione (indicatore diretto a valutare l'impatto economico: dati relativi all'andamento della registrazione del flusso delle prestazioni farmaci in compensazione - Flusso FED);
- Corso " Aspetti normativi e/o tecnico amm.vi relativi alla fase di accettazione ricoveri ":

scopo dell'evento che coinvolgerà il personale amministrativo e sanitario e la formazione del personale sull'applicativo relativo alla fase di accettazione ricoveri - (indicatore diretto a valutare l'impatto economico: dati relativi all'andamento della registrazione del Flusso SDO);

Corso "Il ruolo del facilitatore del rischio clinico": scopo dell'evento che coinvolgerà

personale infermieristico, tecnico, medico, e la formazione di nuovi facilitatori al fine di garantirne la presenza in tutte le strutture aziendali - (indicatore diretto a valutare la performance: aumento degli audit e del M&M prima e dopo l'evento formativo);

Considerazioni finali

Il piano di formazione viene aggiornato annualmente ed assunto con atto deliberativo dal Direttore Generale, fermo restando che il testo approvato potrà essere integrato o modificato in relazione a nuovi fabbisogni, anche collegati ad esigenze sanitarie, attualmente non prevedibili e che verranno valutati dalla Direzione Aziendale e assunti con le medesime modalità.

Il piano di formazione costituisce il principale strumento di informazione sulle opportunità di formazione e aggiornamento relative all'azienda e rappresenta il risultato degli indirizzi della Direzione Aziendale e dei fabbisogni formativi espressi dai Dipartimenti, dalle Unità Operative professionali ed amministrative presenti in azienda.

Gli eventi proposti nel piano sono l'esito di una selezione effettuata all'interno dei Dipartimenti assistenziali e approvata dal comitato Scientifico con la partecipazione di tutte le figure professionali in esso rappresentate e rispondono alle necessità di multi professionalità e multidisciplinarietà richieste dalla Direzione Aziendale.

Tali eventi sono poi riscontrati dalla Direzione Sanitaria al fine di verificarne la rispondenza ai documenti di programmazione.

Il Piano di Formazione 2019, recependo le indicazioni della normativa vigente, contiene la lista dettagliata degli eventi formativi che verranno realizzati distinti per Dipartimento e le attività formative di carattere trasversale Aziendale, nonché la precisazione di quegli eventi.

Per ciascuna attività formativa è precisato inoltre il titolo dell'evento, l'obiettivo nazionale cui si riferisce, il target di utenza, il numero e la tipologia dei destinatari, il referente scientifico, l'arco temporale di svolgimento, la tipologia di formazione utilizzata, la stima dei costi previsti e il coinvolgimento di eventuali docenti esterni al Sistema Aziendale.

L'Azienda predispone il Piano aziendale 2019 secondo la normativa di riferimento, lo trasmette alle OO.SS secondo quanto previsto dalla normativa vigente e lo approva con delibera.

L'Azienda Ospedaliera si fa carico di impegnare i Direttori di Unità Operativa, uffici, sezioni aggregate, ad informare i propri dipendenti delle opportunità formative che li riguardano e garantire pari opportunità di accesso tra gli operatori, compatibilmente con le caratteristiche dell'azione formativa e la specifica tipologia dei partecipanti prevista

Il Piano di Formazione viene poi trasmesso alla Regione , alla Direzione Generale la quale con apposito provvedimento ne valuta la congruità alla programmazione regionale.

A seguito di tale approvazione il programma di formazione 2019 sarà inviato ai Dipartimenti alle UU.00 Professionali ed Amministrative al fine di darne la massima diffusione all'interno delle proprie strutture. Queste ultime potranno dunque dare avvio alla realizzazione del progetto formativo inoltrando una proposta dettagliata di progetto, in cui dovranno essere esplicitate ed indicate tutte le informazioni utili alla realizzazione ed organizzazione dell'evento, anche ai fini dell'accreditamento come richiesto dal sistema regionale toscano.

Gli eventi formativi saranno realizzabili nei limiti delle risorse economiche e finanziarie definite

L'Azienda, in qualità di Provider provvisorio, nel rispetto dei principi e degli obiettivi identificati nel Piano Formativo Annuale , provvederà all'accreditamento di attività formativa a seguito di proposte provenienti dagli operatori dell' Azienda, che rilevano il fabbisogno di attivare iniziative formative finalizzate a sviluppare particolari tematiche per categorie professionali.

In definitiva i principi guida per la proposizione di una formazione aziendale ottemperante alla normativa vigente è espressa nelle seguenti tabelle :

FORMAZIONE PER AREA : AREA SANITARIA

Proposta formativa	Macrostrutture	Obiettivi formativi	Risultato Atteso	. Destinatari UU.OO
Attivazione e/o gestione dei flussi informativi per monitorare i tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali e quelli di ricovero programmato	Direzioni di presidio ospedaliero. Responsabili dipartimenti	Formazione strategica	Strumento unico e integrato	Medici, infermieri e personale amministrativo
Emergenza – urgenza Triage e gestione delle criticità	Tutte le professioni sanitarie	Formazione strategica. Acquisire conoscenze e abilità pratiche nella esecuzione delle tecniche di RCP pediatrica e non.	Sviluppo delle metodologie e strumenti dell'Evidence Based Medicine e Technology Assesment. Produzione linee guida e protocolli	Medici e infermieri
Lavorare in rete	Tutte	Formazione di sistema	Utilizzo condiviso di software e database per magazzino, inventario e movimentazione dei farmaci	Medici, infermieri e personale amministrativo
Efficacia e sicurezza delle prestazioni sanitarie: gli strumenti del governo clinico	Staff	Formazione di sistema	Diffondere gli strumenti del governo clinico. Acquisire strumenti e competenze per migliorare il trasferimento dei risultati alle decisioni cliniche anche ai fini dell'appropriatezza dell'iter. Gestire un sistema di risk management.	Tutti i dirigenti sanitari ed i coordinatori UU.OO.//Servizi
Percorsi assistenziali	Tutte	Formazione di sistema	Promozione dell'integrazione dei percorsi assistenziali con sviluppo delle reti cliniche fin dalla presa in carico	Coordinatori e infermieri
Qualità ed umanizzazione. L'accoglienza del paziente. Ascolto attivo ed empatico.	P.O., addetti al front-office, amministrativi di presidio	Formazione di sistema	L'iniziativa è finalizzata a creare una nuova sensibilità e a migliorare l'ambiente ospedaliero e i comportamenti per renderli compatibili con il rispetto della dignità della persona.	A tutti coloro che si interfacciano con le strutture organizzative del CUP, poliambulatori ed amministrativi.

AREA AMMINISTRATIVA

Proposta formativa	Macrostrutture	Obiettivi formativi	Risultato atteso	Destinatari U
Riforma pubblica amministrazione	Dipartimento servizio amministrativo	Formazione strategica	Nella logica del lavoro per processi comprende iniziative che coinvolgono l'area amministrativa nella responsabilità dei risultati di salute	
Novità in merito al nuovo sistema previdenziale	UOC area risorse umane		Applicare la corretta stesura delle leggi amm.ve	Tutti i dipendenti
L'applicazione della legge 136/2010. Tracciabilità dei flussi	UOC risorse finanziarie e Provveditorato		Esaminare la normativa di riferimento finalizzando alla risoluzione delle incertezze esplicative	Dirigenti e collaborato amministrativi ed assis amministrativi
Trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico e informativa per i neo assunti in merito alla privacy	TUTTE UU.OO.	Formazione di sistema	Ottemperare agli obblighi di legge previsti dalla L. 196/03 e migliorare il clima aziendale attraverso una maggiore consapevolezza in merito a diritti e obblighi connessi alla privacy	
Sistema di valutazione permanente. Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e migliorare l'efficienza e trasparenza delle P.A.. Legge n. 190 del 2012	Tutte	Formazione strategica	Introdurre nell'organizzazione delle P.A. strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla vigente normativa e dai CCCCNLL	Tutto il personale amr
Il sistema di contabilità analitica ed il controllo di gestione; obblighi informativi, relazioni con i flussi informativi ed il cruscotto direzionale	Tutte le Aree amministrative, Farmacia, Magazzini, Servizi Intermedi, responsabili di strutture sanitarie e caposala e responsabili di P.O.	Formazione strategica e di sistema	Aggiornare e/o formare i dipendenti coinvolti al fine di garantire il rispetto degli obblighi previsti dal piano di rientro e dal Ministero in merito ai flussi informativi (LA, CE, File c, File mef, File consumo farmaci, file dm)	Personale amministra

La Formazione Specifica: Aree Cliniche

La Formazione Specifica ricomprende tutte le iniziative formative programmate e proposte dai Direttori delle singole macrostrutture, sulla base delle esigenze di sviluppo organizzativo e professionale della macrostruttura e del singolo professionista e in linea con gli obiettivi regionali e aziendali.

Il Piano Formativo, dunque, interviene su tre livelli di conoscenze e competenze, in coerenza con gli obiettivi formativi individuati dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua in Medicina:

Competenze e conoscenze tecnico professionali, finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico professionali individuali, relative allo specifico settore di attività (obiettivi formativi tecnico professionali).

Competenze e conoscenze relative a processi, finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie (obiettivi formativi di processo).

Competenze e conoscenze trasversali, finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitaria sostegno di un comportamento lavorativo organizzativo efficace (obiettivi formativi di sistema).

Infatti, l'attività di formazione, distinta in formazione strategica e specifica, è stata suddivisa, sulla base degli obiettivi e dei contenuti, in aree tematiche:

AREA CLINICA: legata alle conoscenze/competenze tecnico-professionali, su strumenti di diagnosi e di intervento terapeutico;

AREA ORGANIZZATIVO-GESTIONALE: di prevenzione, sicurezza, emergenza/urgenza;

QUALITA' E SVILUPPO DI COMPETENZE TRASVERSALI: orientate all'applicazione di metodi e tecniche orientate al miglioramento continuo della qualità nelle sue dimensioni, relazionale, organizzativa, gestionale e tecnico/scientifica.

DIPARTIMENTO	TITOLO	RESPONSABILE SCIENTIFICO	PROFESSIONI	GIORNATE PERCORSO	COSTO	
ONCOEMATOLOGICO – SOC EMATOLOGIA	FOCUS SULLAPIASTRINOGENIA: DALLA MALATTIA EMATOLOGICA ALLA COMPLESSITA' INTERNISTICA	EVENTO	MEDICO – FARMACISTA – BIOLOGI – INFERMIERI – INFERMIERI PEDIATRICI – TECNICO SANITARIO LAB. BIOMEDICO	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
ONCOEMATOLOGICO – SOC RADIOTERAPIA	RADIOTERAPIA OGGI E IERI – NUOVE TECNICHE RADIOTERAPICHE – RISULTATI IN VIVO DEI NOSTRI TRATTAMENTI	EVENTO	MEDICO – FARMACISTA – BIOLOGI – INFERMIERI – INFERMIERI PEDIATRICI – TECNICO SANITARIO LAB. BIOMEDICO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
ONCOEMATOLOGICO – SOC RADIOTERAPIA	FAR CONOSCERE IN CALABRIA I PROGRESSI FATTI DALLA NOSTRA RADIOTERAPIA	EVENTO	MEDICO – FARMACISTA – BIOLOGI – INFERMIERI – INFERMIERI PEDIATRICI – TECNICO SANITARIO LAB. BIOMEDICO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
EMERGENZA E ACCETTAZIONE – SOC CARDIOLOGIA – SOS SINCOPE UNIT	CORSO DI COMPETENZE SULLA SINCOPE	EVENTO	MEDICI D'URGENZA – CARDIOLOGI – GERIATRI – INTERNISTI – NEUROLOGI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOD CHIRURGIA ORALE	LA GESTIONE MULTIDISCIPLINARE E MULTIPROFESSIONALE DELL'OSAS IN ETA' PEDIATRICA	EVENTO	MEDICI CHIRURGHI – INFERMIERI PEDIATRICI – TECNICI DI LABORATORIO - BIOLOGI	2 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOD CHIRURGIA ORALE	PATOLOGIA DEL CAVO ORALE: IL CAVO ORALE DEL PAZIENTE FRAGILE: GESTIONE CLINICO ASSISTENZIALE PER UN CORRETTO APPROCCIO MULTIDISCIPLINARE	EVENTO	MEDICI CHIRURGHI – INFERMIERI PEDIATRICI – TECNICI DI LABORATORIO - BIOLOGI	3 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC UROLOGIA	UROLOGIA FUNZIONALE E URORIABILITAZIONE	EVENTO	MEDICI – FISIOTERAPISTI – OSTETRICHE – INFERMIERI	6 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC	DALLA CROSSECTOMIA ALLA SCLEROMOUSSE –	EVENTO	MEDICI - INFERMIERI	1 EDIZIONE	DA	

CHIRURGIA VASCOLARE	EVOLUZIONE IMAGING – INDICAZIONI				DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC CHIRURGIA VASCOLARE	LA CHIRURGIA CAROTIDEA TRA PRESENTE E FUTURO	EVENTO	MEDICI - INFERMIERI	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC CHIRURGIA VASCOLARE	INNOVAZIONI TECNOLOGICHE IN CHIRURGIA VASCOLARE	EVENTO	MEDICI – INFERMIERI - TECNICI	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC UROLOGIA	PROCEDURE LAPAROSCOPICHE IN UROLOGIA	EVENTO	UROLOGIA – ANESTESIA – BLOCCO OPERATORIO	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC UROLOGIA	LASER IN PATOLOGIA PROSTATICA E UROLITIASI	EVENTO	MEDICI - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - OSS	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC UROLOGIA	LASER IN PATOLOGIA PROSTATICA E UROLITIASI	EVENTO	MEDICI - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - OSS	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC CHIRURGIA GENERALE	CONTROLLO DELLE INFEZIONI DEL SITO CHIRURGICO	EVENTO	MEDICI	3 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC CHIRURGIA GENERALE	FORMAZIONE PERSONALE SALA OPERATORIA NELLA CHIRURGIA LAPAROSCOPICA AVANZATA	EVENTO	MEDICI - INFERMIERI	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
NEUROSCIENZE – SOC CHIRURGIA GENERALE	CHECK – LIST DEL PAZIENTE: DAL RICOVERO ALLA SALA OPERATORIA	EVENTO	MEDICI - INFERMIERI	3 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
MATERNO INFANTILE – CHIURGIA PEDIATRICA	SPECCHI E RIFLESSI DI UN CASO CLINICO – LE UNITA’ OPERATIVE A CONFRONTO PER OTTIMIZZARE I PERCORSI DIAGNOSTICI TERAPEUTICI ASSISTENZIALI IN CHIRURGIA PEDIATRICA	EVENTO	CHIR. PEDIATRICA – RADIOLOGIA – PEDIATRIA – ANATOMIA PATOLOGICA – MEDICINA DI LABORATORIO – GINECOLOGIA – NEONATOLOGIA - GASTROENTEROLOGIA	3 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
MATERNO INFANTILE – CHIURGIA PEDIATRICA	UROLOGIA PEDIATRICA MAGGIORE	EVENTO	MEDICI - INFERMIERI	3 EDIZIONI	DA DEFINIRE	

MATERNO INFANTILE – CHIURGIA PEDIATRICA	CATETERI VENOSI TRA FORMAZIONE E INNOVAZIONE	EVENTO	MEDICI	3 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
MATERNO INFANTILE – CHIURGIA PEDIATRICA	FOCUSED MEETING	EVENTO	MEDICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
MATERNO INFANTILE – CHIURGIA PEDIATRICA	INCONTRI DI CHIRURGIA PEDIATRICA TRA OSPEDALE E TERRITORIO	EVENTO	MEDICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE	FORMAZIONE SPECIFICA E GENERALE ART. 37 DEL T.U. 81/2008	NINO CRITELLI	TUTTO IL PERSONALE	PIU' EDIZIONI	DA DEFINIRE	
PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE	FORMAZIONE E INFORMAZIONE IN IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO E CORSO SPECIFICO RISCHI INCENDI	NINO CRITELLI	TUTTO IL PERSONALE	PIU' EDIZIONI	DA DEFINIRE	
PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE	VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO	DOMENICO D'ELIA	TUTTO IL PERSONALE	PIU' EDIZIONI	DA DEFINIRE	
SERVIZI	EMOLINFOLATOLOGIA: AGGIORNAMENTO VHO		MEDICI – BIOLOGI – TECNICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI	DERMATOPATOLOGIA INFORMATIVA: BINOMIO DI CLINICA E RICERCA		MEDICI – BIOLOGI – TECNICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI – LAB. ANALISI	FERTILITA' E ORMONE ANTIMULLERIANA		MEDICI – BIOLOGI – TECNICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI – MICROBIOLOGIA VIROLOGIA	INFEZIONE CORRELATA ALL'ASSISTENZA SANITARIA		MEDICI – BIOLOGI – TECNICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI – RADIOLOGIA “DE LELLIS”	IMPLEMENTAZIONE DI NUOVE TECNICHE E TECNOLOGIE PER LA DIAGNOSTICA RADIOLOGICA		MEDICI – INFERMIERI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI – SOC RADIOLOGIA	RISK MANAGEMENT IN RADIOLOGIA	BERNARDO BERTUCCI	MEDICI – BIOLOGI – TECNICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	

SERVIZI – FISICA SANITARIA	LA RADIOPROTEZIONE DEL PERSONALE E DEL PAZIENTE		MEDICI – ODONTOIATRI - FISICI	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
SERVIZI – FISICA SANITARIA	FOCUS SUI TRATTAMENTI RADIOTERAPICI AD ALTA COMPLESSITA'		FISICI - MEDICI	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE	
SERVIZI – MEDICINA NUCLEARE	IMAGING CARDIOPATIA ISCHEMICA	PONTIERI	MEDICI – FISICI – TECNICI - INFERMIERI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI – SOC RIABILITAZIONE E RECUPERO FUNZIONALE	ASSISTENZA AL MEDICO E AL PAZIENTE NELLA TERAPIA INFILTRATA DELL'ANCA	NESCI ROSA	FISIOTERAPISTI INFERMIERI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	
SERVIZI - SOC RIABILITAZIONE E RECUPERO FUNZIONALE	LA RIABILITAZIONE RESPIRATORIA NEL PAZIENTE OSPEDALIZZATO	EVENTO	TUTTE LE PROFESSIONI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE	

FABBISOGNO FORMATIVO PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Si insisterà su una formazione specifica , rivolta a tutto il personale, per la realizzazione del Sistema Informativo aziendale, in ottemperanza a quello regionale , che prevede l' attuazione del Sistema di Gestione Codifiche Standard e Anagrafiche , del Sistema Direzionale, del Sistema Integrato- Amministrativo-Contabile , e gestita, come da accordo firmato con la Regione Calabria, dall' Exprivia, , società che ha confermato il suo ruolo di riferimento nell' ambito della sanità elettronica mettendo a valore le proprie competenze e soluzioni, consentendo l' attuazione delle politiche più avanzate di governo dei processi.

DIPARTIMENTO	TITOLO	RESPONSABILE SCIENTIFICO	PROFESSIONI	GIORNATE PERCORSO	COSTO
RISORSE UMANE	CORSO DÌ INFORMATICA – DISCRETO UTILIZZO DEL PC	VITTORIO PREJANO'	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE

RISORSE UMANE	CORSO D'INGLESE – CONOSCENZA DISCRETA INGLESE	VITTORIO PREJANO'	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE
RISORSE UMANE	NUOVA DISCIPLINA CONTRATTUALE COMPARTO SANITA' – NUOVA DIRETTIVA EUROPEA MAGGIORI COMPETENZE	VITTORIO PREJANO'	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
RISORSE UMANE	DECRETO ANTICORRUZIONE – RISVOLTI E PROBLEMATICHE	VITTORIO PREJANO'	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	2 EDIZIONI	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	FORMAZIONE DEI DIRETTORI DI STRUTTURA E DEI COORDINATORI INFERMIERISTICI PER LA PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	SERGIO PETRILLO	DIRETTORE DI STRUTTURA E DEI COORDINATORI INFERMIERISTICI	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	CONTROLLO DI GESTIONE	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	CONTABILITA' ANALITICA	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	INTEGRAZIONE DEI SISTEMI OSPEDALIERI	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	SERVIZI INFORMATIVI IN SANITA'	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	GESTIONE FLUSSI	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	GESTIONE SITI WEB	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE

			AMMINISTRATIVO		
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	PIANO DELLA PERFORMANCE	SERGIO PETRILLO	DIRIGENTE – 1 P.O. – 1 ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
PROVVEDITORATO	IL CODICE DEGLI APPALTI, LE PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE, LA VERIFICA DEI REQUISITI DEI CONCORRENTI, LA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE, GLI ADEMPIMENTI DELLE COMMISSIONI DI GARA E DEL RUP	PAOLINO SIMIO	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
PROVVEDITORATO	GLI ACQUISTI SOTTO SOGLIA E IL NUOVO ART. 36 DEL D. LGS. 50/2016 DOPO IL DECRETO CORRETTIVO (D. LGS. 56/2017)	PAOLINO SIMIO	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
PROVVEDITORATO	DALL'AGGIUDICAZIONE ALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO, LA FASE DI ESECUZIONE DEGLI APPALTI DOPO IL DM 49/2018, IL SUBAPPALTO, LE CAUZIONI, LE VERIFICHE DI CONFORMITA' E I COLLAUDI, LA DISCIPLINA DEI PAGAMENTI, IL CONTENZIOSO APPALTI	PAOLINO SIMIO	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE
DIPARTIMENTO DI STAFF	IL NUOVO REGOLAMENTO IN MATERIA DEI PROTEZIONE DEI DATI E LA SUA ATTUAZIONE IN AMBITO SANITARIO	SERGIO PETRILLO	TUTTO IL PERSONALE DI COMPARTO E DIRIGENZA SANITARIA E AMMINISTRATIVA	30 EDIZIONI	DA DEFINIRE
PATRIMONIO	UTILIZZO PROGRAMMA PER LA FORMAZIONE	WALTER TALLERICO	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE

	NUOVA UNITA' DI PERSONALE				
GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIO	UTILIZZO ADOZIONE NUOVO SISTEMA INFORMATICO SIOPE+ - ASPETTI FISCALI - CONTABILITA' GENERALE	WALTER TALLERICO	TUTTO IL PERSONALE AFFERENTE ALLA SOC	1 EDIZIONE	DA DEFINIRE