



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI CAGLIARI
Servizio Formazione



DELIBERAZIONE N. 356
ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE in data 15 APR. 2014

OGGETTO: integrazione alla deliberazione n. 46 del 27/01/2014.

Il Direttore Amministrativo certifica che la deliberazione è stata pubblicata sull'Albo Pretorio dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria a partire dal 15 APR. 2014 e resterà in pubblicazione per quindici giorni consecutivi ed è stata posta a disposizione per le consultazioni

Il Direttore Generale Dott. Ennio Filigheddu
Coadiuvato dal Direttore Amministrativo Dott. Pietro Tamponi
e dal Direttore Sanitario Sostituto Dott. Giuseppe Ortu

Su proposta dell'Ufficio Formazione

- PREMESSO** che con deliberazione del Direttore Generale n. 46 del 27/01/2014 è stato approvato il Piano di Formazione Aziendale (PFA) 2014;
- CONSIDERATO** che nella suddetta delibera per mero errore materiale sono stati inseriti solo gli allegati 1 e 2 del Piano senza il documento di programmazione;
- DATO ATTO** di dover integrare la suddetta delibera con il documento di programmazione aziendale (PFA) che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa:

- di dover integrare la deliberazione del Direttore Generale n. 46 del 27/01/2014 con il documento di programmazione aziendale (PFA), che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere copia del presente atto agli interessati, ai Servizi competenti per i conseguenti adempimenti ed all'Assessorato Regionale dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, ai sensi dell'art. 29 - comma 2 - della L.R. n. 10/2006.

Dott. Giuseppe Ortu
Direttore Sanitario Sostituto

Dott. Pietro Tamponi
Direttore Amministrativo

Dott. Ennio Filigheddu
Direttore Generale

SF: APM

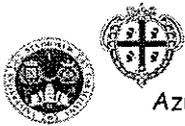


Azienda Ospedaliero-Universitaria
Cagliari

Piano Formativo Aziendale 2014



Servizio Formazione



Indice

1. PREMESSA	3
2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	4
3. QUADRO DI RIFERIMENTO AZIENDALE	5
3.1. <i>La Formazione strategica</i>	5
3.2. <i>La Formazione Specifica</i>	6
4. BIETTIVI FORMATIVI	7
5. IL PIANO OPERATIVO DELLA FORMAZIONE	8
6. RISORSE PER LA FORMAZIONE	9
7. REALIZZAZIONE E GESTIONE DELL'attività FORMATIVA	10
7.1 <i>Formazione interna</i>	10
7.2 <i>Formazione specifica esterna</i>	10
8. MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO	10
8.1. <i>La valutazione dell'impatto e gli indicatori di qualità</i>	11
ALLEGATO 1 <i>La Formazione Strategica</i>	
ALLEGATO 2 <i>La Formazione Specifica</i>	



*“Abbiate cura dei mezzi ...
e i fini si realizzeranno da soli”
Mahatma Gandhi*

1. PREMESSA

L'attività di formazione continua, centrata sullo sviluppo delle risorse umane per il miglioramento e lo sviluppo dell'azienda, è la caratteristica indispensabile per mantenere efficaci ed adeguate le competenze e le capacità del personale dell'organizzazione sanitaria, dove la variabile umana è la risorsa di primaria importanza per garantire performance di qualità. Una formazione intesa non soltanto come bagaglio di abilità e competenze tecnico-professionali (il saper fare), ma anche, e soprattutto, come “cultura”, ovvero, modo di leggere e interpretare la realtà, aperta ed arricchita da altri “saperi”, fondamentali per la persistenza ed il buon funzionamento del Sistema Sanitario che riguardano complessivamente il “saper essere” della persona e, in definitiva, la qualità del servizio erogato.

In questo modo, la formazione nell'ambito di un'azienda sanitaria diventa uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per la valorizzazione delle professionalità e per lo sviluppo del sistema organizzativo.

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Cagliari ha assunto la formazione e l'aggiornamento del personale come strumento per il miglioramento continuo della qualità dei processi assistenziali, rappresentando, quindi, una leva essenziale nel processo di innovazione, sviluppo e accreditamento dell'organizzazione.

Nel 2013 l'Azienda si è accreditata come Provider provvisorio, che ha richiesto un percorso di innovazione gestionale, una riorganizzazione del servizio in un'ottica di qualità e in conformità a quanto previsto dall'accordo Stato Regioni e secondo le linee guida regionali (Delibere D.G n° 20127/795-96-97-98 del 20/11/2012). L'azienda si è così impegnata ad organizzare l'attività formativa secondo i criteri richiesti dall'accreditamento, rispettando le procedure previste nel Manuale di Qualità, che vanno dalla rilevazione dei bisogni formativi, programmazione, progettazione e verifica, al miglioramento continuo dell'intero processo formativo, anche con l'elaborazione di un piano di Audit interno, di gestione delle non conformità e di miglioramento continuo del Servizio di Formazione stesso.



2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La formazione è chiamata innanzitutto ad implementare un modello che favorisca la crescita personale nell'ambito della vita lavorativa e cerchi di coniugare le capacità, le attese e le esigenze individuali dei dipendenti, per garantire il processo di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni sanitarie, lo sviluppo delle innovazioni, l'attuazione delle finalità istituzionali e sviluppare la competenza degli operatori, attraverso gli specifici obiettivi dell'Azienda e del Sistema Sanitario Regionale e Nazionale, di sostegno ai cambiamenti organizzativi/ strutturali e del Governo Clinico¹.

Per questo la mission aziendale e la pianificazione strategica sono centrata sullo **sviluppo delle risorse umane e orientata alla qualità dei processi assistenziali, negli aspetti tecnico-professionali e di comunicazione/relazione**, in un'ottica di miglioramento e di sviluppo dell'organizzazione.

Nella programmazione delle azioni formative sono stati privilegiati gli obiettivi strategici aziendali, **legati agli adempimenti normativi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/08), alla gestione del Rischio clinico e ai percorsi di emergenza-urgenza**, con una rilevanza agli aspetti della comunicazione, dell'umanizzazione delle cure, della gestione del rischio clinico, e dei percorsi sulla terapia del dolore, con l'implementazione di un sistema di procedure codificate, condivise e validate, in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Ma la programmazione espressa poi nel Piano Formativo Aziendale (PFA) rappresenta una forma di integrazione tra gli obiettivi strategici aziendali e gli obiettivi specifici emersi dall'analisi dei bisogni formativi finalizzati allo sviluppo di conoscenze e competenze dei professionisti della salute.

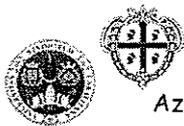
I destinatari degli eventi formativi del PFA sono i dipendenti dell'A.O.U. (suddivisi in aree nella tabella 1) e il coinvolgimento è relativo alla specificità del target individuato in base agli obiettivi formativi, all'area/ruolo di appartenenza, alla necessità di rotazione nell'arco dell'anno.

Area	Ospedalieri	UniCa	Totale
Comparto	989	235	1224
Dirig. Medico/Veterinaria	333	117	450
Dirig. Prof.le/Amm.va/Tecnica	3	3	6
Dirig. Sanitaria non medica	21	67	88
Totale	1346	422	1768

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 CCNLL.

Inoltre, è prevista la possibilità di coinvolgimento di partecipanti esterni nelle attività formative, ritenendo importante il contributo proveniente da professionisti del territorio e/o altre strutture

¹ Governo Clinico: "contesto in cui i servizi sanitari si rendono corresponsabili del miglioramento continuo della qualità dell'assistenza e mantengono elevati livelli di prestazioni creando un ambiente che favorisca l'espressione dell'eccellenza clinica nel limite delle risorse disponibili" (NHS Whiste Paper, 1999)



sanitarie, anche per rispondere all'esigenza di gestione di progetti rivolti a tutta la regione, come quello di Farmacovigilanza.

La pubblicizzazione del PFA avviene tramite il sito aziendale, nell'area dedicata alla Formazione, dove vengono pubblicati anche i singoli eventi accreditati. Per la pubblicizzazione della formazione obbligatoria si utilizzano anche i canali tradizionali della comunicazione ai Direttori e ai coordinatori delle U.O. e della comunicazione attraverso l'intranet aziendale. L'iscrizione può avvenire con lettera formale dei Responsabili delle U.O., per i percorsi di aggiornamento obbligatorio, oppure on line attraverso il sito di SarECM regionale.

Le risorse per la sostenibilità economico-finanziaria, per la realizzazione delle attività formative previste nel PFA, derivano dall'1% del monte salari del personale dell'Azienda.

3. QUADRO DI RIFERIMENTO AZIENDALE

Il Piano di Formazione 2014 tiene conto della Programmazione Strategica, dove emergono gli obiettivi strategici dell'Azienda e della Programmazione di Sistema, espressione delle esigenze formative specifiche delle Unità Operative e del personale dell'azienda nel rispetto delle linee di indirizzo del sistema sanitario nazionale e regionale.

L'Azienda, in qualità di Provider accreditato, gestisce la formazione secondo le direttive e gli standard richiesti dalla normativa nazionale e regionale.

3.1. LA FORMAZIONE STRATEGICA

La Formazione Strategica ricomprende tutte le attività formative ritenute prioritarie e di rilevanza strategica, come le attività obbligatorie per legge, le attività proposte e finanziate dalla Regione, nonché le attività formative di interesse trasversale. Sulla base degli obiettivi e dei contenuti, gli interventi formativi sono stati accorpati in aree:

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

Obiettivi	Percorsi formativi	Indicatori quantitativi
Formare il personale in situazioni di funzioni vitali compromesse e sull'uso del defibrillatore	BLS-SUPPORTO DELLE FUNZIONI VITALI DI BASE E UTILIZZO DEL DEFIBRILLATORE SEMIAUTOMATICO IN AMBITO INTRA ED EXTRA OSPEDALIERO	Non definiti
Redazione ed implementazione delle procedure nelle U.O. per la codificazione e condivisione delle attività	AUDIT CLINICO PER L'ELABORAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE PROCEDURE NELLE UNITÀ OPERATIVE	Validazione procedure
Informare il personale sanitario sul sistema aziendale e sugli strumenti di gestione del Rischio Clinico	INFORMARE/FORMARE SUI SISTEMI DI GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO AZIENDALE E SULLA PROCEDURA DI GESTIONE DELL'INCIDENT REPORTING	Schede di Incident Reporting compilate correttamente
Informare/formare sui sistemi di gestione del Rischio Clinico aziendale e sulla procedura di gestione dell'Incident reporting	IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO AZIENDALE E LA PROCEDURA DI GESTIONE DELL'INCIDENT REPORTING	Corretta gestione dell'Incident Reporting
Conoscere il sistema gestione aziendale rischio di raccolta e monitoraggio dell'Incident Reporting	IL RUOLO DEL FACILITATORE DELLE UNITÀ OPERATIVE E IL SISTEMA DI RACCOLTA E MONITORAGGIO DELL'INCIDENT REPORTING	Corretta gestione dell'Incident Reporting



Formare i referenti per la raccolta, analisi e stesura di un report degli indicatori e supportare il Risk management aziendale nell'elaborazione del Piano annuale di rischio	IL RUOLO DEL REFERENTE E I SISTEMI DI GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO AZIENDALE	Elaborazione di piani di contenimento
Attuazione D.LGS. n. 81/08	CORSO DI FORMAZIONE ANTINCENDIO E GESTIONE DELLE EMERGENZE IN AMBITO OSPEDALIERO	Prove di evacuazione
Mettere a conoscenza il lavoratore dei rischi all'interno di un'azienda ad alto rischio	LA FORMAZIONE SPECIFICA E L'ADDESTRAMENTO AI SENSI DEL D.LGS. 81/08	Utilizzo di procedure e protocolli
Rendere applicative le norme della legge 38/2011 su "ospedale senza dolore", migliorare la qualità delle cure nel dolore acuto.	OSPEDALE SENZA DOLORE: LA GESTIONE DEL DOLORE NELLA VARIE ETÀ DELLA VITA.	Utilizzo procedure condivise
Rendere applicative le norme della legge 38/2011: riconoscere la tipologia del dolore cronico e il trattamento	IL DOLORE CRONICO BENIGNO E NEOPLASTICO	Utilizzo procedure condivise
Revisione Procedura di gestione dell'accoglienza della donna vittima di violenza e stalking in pronto soccorso generale e ginecologico	AUDIT CLINICO DI VALUTAZIONE IMPLEMENTAZIONE PROCEDURA CODICE ROSA	Revisione procedura validata

AREA QUALITA' E SVILUPPO DI COMPETENZE TRASVERSALI

Obiettivi	Percorsi formativi	Indicatori qualitativi
Formare il personale sulle tecniche di comunicazione e migliorare le competenze relazionali.	COMUNICAZIONE STRATEGICA E GESTIONE DELLE RELAZIONI IN AMBITO SANITARIO	Non definiti
Fornire gli strumenti per organizzare e gestire il gruppo di lavoro	COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONE DEL GRUPPO NELL'UNITÀ OPERATIVA/SERVIZIO	Da definire per ogni singolo percorso
Costruire una rete formale di referenti aziendali per la formazione che sappiano rilevare i bisogni formativi in un'ottica di costruzione e gestione dei dossier formativi	LA RETE DEI REFERENTI AZIENDALI PER LA FORMAZIONE: SVILUPPO E GESTIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO NEL SISTEMA ECM	Piano formativo 2015 Sperimentazione dossier formativi
Costruire Percorsi Clinici multidisciplinari per favorire il cambiamento del modello organizzativo (approfondimento. percorso 2013)	L'APPLICAZIONE DEL MODELLO DI PERCORSI CLINICI ASSISTENZIALI MULTIDISCIPLINARI	Adozione di due percorsi clinici validati
Conoscere e costruire percorsi clinici multidisciplinari per favorire il cambiamento del modello organizzativo	METODOLOGIA E APPLICAZIONE DEL MODELLO DI PERCORSI CLINICI ASSISTENZIALI MULTIDISCIPLINARI	Adozione di due percorsi clinici validati

3.2. LA FORMAZIONE SPECIFICA

La Formazione Specifica ricomprende tutte le iniziative formative programmate 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 aziendali.

AREA CLINICA

Obiettivi	Percorsi formativi	Indicatori qualitativi
-----------	--------------------	------------------------



Conoscere il corretto approccio e trattamento delle ferite chirurgiche e la dei drenaggi chirurgici	INFERMIERE IN CHIRURGIA	Costruzione di procedure specifiche
Aggiornare sulle linee guida inerenti la gestione dei pazienti affetti da tale patologia	TUMORE POLMONARE: LINEE DI CONDIVISIONE DEL PERCORSO ASSISTENZIALE	Elaborazione di un percorso clinico assistenziale condiv.
Aumentare le applicazioni dell'imaging ecografico; specifiche patologie della gravidanza e travaglio	ECOGRAFIA E FLUSSIMETRIA DOPPLER IN OSTETRICIA	Non definiti
Rispondere ai moderni criteri e tecnologie utilizzabili per prevenire e ridurre l'incidenza di infezioni a trasmissione verticale.	LE INFEZIONI TRASMISSIBILI PER VIA VERTICALE: AGGIORNAMENTI ESSENZIALI PER PREVENZIONE DIAGNOSI E MANAGEMENT	Non definiti

AREA QUALITA' E SVILUPPO DI COMPETENZE TRASVERSALI

Obiettivi	Percorsi formativi	Indicatori qualitativi
Fare il punto sui modelli operativi nelle strutture, orientati verso l'umanizzazione delle cure	COMUNICAZIONE E MEDICINA NARRATIVA IN SANITÀ: PROSPETTIVE TEORICHE E MODELLI OPERATIVI	Costruzione gruppi di lavoro
Formare gli operatori su conoscenze, abilità comunicative, relazionali e narrative orientate a migliorare il rapporto tra curanti e genitori	COMPETENZE RELAZIONALI E NARRATIVE DEGLI OPERATORI DELL'AREA CRITICA MATERNO-INFANTILE	Elaborazione di procedure di accoglienza
Definire e applicare le strategie di cura secondo i principi di Clinical Governance e Umanizzazione	ACCOGLIENZA, ASSISTENZA AL TRAVAGLIO, AL PARTO E AL PUERPERIO: IL PROCESSO DI UMANIZZAZIONE IN SICUREZZA E MODERNIZZAZIONE	Elaborazione di procedure di accoglienza
Dare strumenti per promuovere l'uso del latte materno in T.I.I.	CORSO BREVE DI NUTRIZIONE CON LATTE MATERNO DI II E III LIVELLO IN T.I.N.	Elaborazione di procedure
Standardizzare tutte le procedure trasfusionali attraverso protocolli operativi	LA GESTIONE DEL SANGUE	Elaborazione di procedure
Implementare la sperimentazione della Group Care nella nostra realtà	AUDIT SULLA GROUP CARE IN DIABETOLOGIA	Gestione gruppi di educazione al paziente

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

Obiettivi	Percorsi formativi	Indicatori
Sviluppare e standardizzare una metodica di approccio al paziente traumatizzato	CORSO DI FORMAZIONE PER OPERATORI PTC	Da definire

4. OBIETTIVI FORMATIVI



Il Piano Formativo, come esplicitato nelle tabelle del capitolo 3, 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, relative allo specifico settore di attività (obiettivi formativi tecnico professionali)

Competenze e conoscenze relative a processi di produzione delle attività sanitarie (obiettivi formativi di processo)

Competenze e conoscenze trasversali a 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.

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.

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

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 e nazionale. Non si esclude però la possibilità di successive integrazioni o modifiche di attività formative, sulla base di bisogni, allo stato attuale non prevedibili, e che verranno autorizzate dalla stessa Direzione Generale e trasmesse all'Ente Accreditante Regione Sardegna per essere autorizzate e validate.

Ma, il PFA 2014, rappresenta anche una prosecuzione delle attività dell'anno in corso: infatti l'azienda ha avuto l'accreditamento provvisorio ad Aprile 2013, e di conseguenza si è potuto avviare l'attività formativa solo a Maggio 2013.

5. IL PIANO OPERATIVO DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Formazione, nell'impostazione del PFA, vuole procedere, per l'attribuzione e gestione delle risorse economiche, ad incrementare la formazione interna sia essa strategica o di sistema, dividendo il budget tra formazione generale (65% del budget complessivo) e formazione specifica (il restante 35%).

Il budget per la formazione, corrispondente all'1% del monte salari dei dipendenti, sarà calcolato secondo le aree contrattuali previste dai contratti di lavoro (area Dirigenza Medica e Veterinaria, area della Dirigenza SPTA e Area del Comparto). L'impostazione del Piano nelle sue linee generali



verrà, inoltre, presentata alle Organizzazioni Sindacali, al fine di recepire utili suggerimenti e proposte.

Il documento, pertanto, individua tre aree di programmazione e realizzazione dei progetti formativi:

- ❖ la **formazione strategica**, all'interno della quale rientrano i programmi e i progetti individuati dalla Direzione Aziendale sulla base degli indirizzi nazionali, regionali e aziendali (il budget del 2014 è di € 181.727,91)
- ❖ la **formazione di sistema**, destinata alla realizzazione di progetti individuati dalla Direzione Aziendale in collaborazione con le strutture rilevati attraverso un'analisi dei fabbisogni formativi (il budget del 2014 è di € 155.766,78)
- ❖ la **formazione specifica** nella quale rientrano attività di formazione, individuate dal singolo, a carattere residenziale e individuale (il budget del 2014 è di € 181.727,91).

Il Servizio prosegue nell'attivazione di corsi di tipo residenziale e nell'implementazione della formazione sul campo, che valorizza la professionalità degli operatori e soprattutto favorisce cambiamenti strutturali all'interno dell'organizzazione.

Verranno portati a termine nel 2014, i progetti avviati nel corso del 2013, con fondi nazionali e regionali:

- ❖ "Codice Rosa in Pronto Soccorso – Finanziato dal Ministero delle Pari Opportunità
- ❖ "La Cultura della Farmacovigilanza per la sicurezza del paziente" – Finanziato dalla Regione Sardegna.

Inoltre, il Servizio Formazione, così come è avvenuto negli anni precedenti, collaborerà con l'Assessorato Regionale per la realizzazione di nuovi eventi formativi indicati dalla Regione Sardegna.

6. RISORSE PER LA FORMAZIONE

In riferimento all'art. 6 comma 13 della Legge 122/2010, che prevede dei limiti alla spesa annua per la formazione dell'anno 2011, e al successivo comma 20, secondo il quale le disposizioni dell'art. 6 non si applicano in via diretta alle Regioni e agli enti del SSN, si è ritenuto di riconfermare, per l'anno 2014, lo stesso finanziamento determinato nell'anno 2013. Tale importo è stato calcolato seguendo l'**attribuzione dell'1% del monte salari di tutti i dipendenti relativo all'anno 2013**.

Pertanto il budget annuale aziendale per l'anno 2014 è, al pari dell'importo del fondo costituito per l'anno 2013, stimato complessivamente in € 519.222,60, ed è così suddiviso:

- il **35%** del fondo annuale pari a € 181.727,91 è destinato alla formazione strategica e trasversale aziendale e andrà a finanziare tutte le attività formative generali inserite nel presente piano nella parte relativa alla formazione strategica aziendale;
- il **30%** del fondo annuale pari a € 155.766,78 è destinato alla formazione di sistema, specifica per ogni struttura, ed andrà a finanziare le attività indicate nei piani della formazione specifica di macrostruttura;
- il **35%** del fondo annuale pari a € 181.727,91 è destinato alla formazione specifica.



7. REALIZZAZIONE E GESTIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

La formazione continua viene garantita dell'Azienda sia in modo diretto con la formazione interna e con in modo indiretto con la formazione specifica esterna, facoltativa o obbligatoria. Inoltre, verrà gestita tutta la formazione regionale sulla Farmacovigilanza, già iniziata nel 2013.

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 l'obbligo.

I percorsi formativi individuati nella formazione strategica, come specificato nelle tavole descrittive in allegato, sono rivolti a tutti le UU.OO./Servizi, per una gestione efficace delle emergenze e del rischio clinico e di umanizzazione delle cure. Ma anche per raggiungere le UU.OO./Servizi che non hanno risposto alla rilevazione dei bisogni.

7.1. FORMAZIONE INTERNA

Il budget assegnato per le attività di formazione interna, che comprende i percorsi formativi residenziali e i percorsi di formazione sul campo, è funzionale allo svolgimento degli eventi inseriti nel PFA e rappresenta una responsabilizzazione sui singoli eventi, sia per gli aspetti di gestione che per i costi definiti.

Gli eventuali corsi non svolti non comportano la possibilità di riutilizzo della quota parte del budget per altre iniziative, ma vanno rinegoziati poiché l'assegnazione avviene rispetto agli eventi definiti nel PFA.

Il PFA, quindi, deve intendersi per alcuni aspetti flessibile e può comportare variazioni nel corso dell'anno, in funzione di nuove esigenze/priorità e sarà ammessa l'attivazione di eventi formativi non inseriti nel PAF 2014, solo con un'apposita autorizzazione da parte del Direttore Generale.

7.2. FORMAZIONE SPECIFICA ESTERNA

La percentuale di budget per la formazione esterna è dedicata alle iniziative di formazione riservate ai singoli dipendenti, che non trovano riscontro nel piano annuale di formazione. Avranno carattere di aggiornamento facoltativo e dovranno essere documentate dal dipendente stesso e autorizzate dal Responsabile dell'Unità Operativa e dal Direttore Sanitario del Presidio, come indicato dal Regolamento della Formazione. Di seguito saranno valutate ed approvate dalla Commissione Unica di valutazione delle attività formative, una per ogni area contrattuale.

8. MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La valutazione della qualità del sistema di formazione continua (ECM) aziendale è correlabile con la capacità di impiantare un sistema che, indipendentemente dalla costituzione di un quadro organico di requisiti, procedure e risorse, sia in grado di garantire un miglioramento continuo della qualità ed efficacia del sistema di formazione.

L'accreditamento come provider ECM e il sistema di accreditamento/gestione degli eventi formativi, che prevede una progettazione dettagliata, il monitoraggio degli eventi, all'interno del



sistema di gestione regionale, con rilevazione e valutazione del gradimento del corso, dei docenti e dell'apprendimento, assicurano la qualità dell'offerta formativa.

Gli indicatori utilizzati per valutare la qualità del singolo progetto/evento sono:

- Rilevanza degli argomenti trattati rispetto alla necessità di aggiornamento;*
- Qualità educativa e di aggiornamento fornita dal progetto/evento;*
- Efficacia del progetto-evento rispetto alle esigenze formative degli operatori:*

8.1. LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO E GLI INDICATORI DI QUALITÀ

La valutazione dell'impatto della formazione rappresenta il requisito fondamentale per monitorare sia la qualità del singolo progetto/evento formativo, sia l'efficacia del Piano Formativo Aziendale nel suo insieme.

Il Servizio formazione, già dal 2012, sta cercando valutare l'efficacia, in termini di ricaduta sulla propria organizzazione, attraverso l'analisi delle attività e della documentazione adottata nei servizi, come conseguenza dei percorsi formativi. Gli indicatori scelti per monitorare la qualità del Piano Formativo per l'anno 2014 sono relativi alla percentuale del Numero di corsi erogati, rispetto al numero di corsi programmati, che dovrà essere superiore al 60%.

Il Report Annuale della Formazione costituisce lo strumento informativo per eccellenza nel monitoraggio e valutazione della formazione erogata e nello stesso tempo il punto di partenza per la definizione del fabbisogno del anno successivo, ma non è ancora stato elaborato, sia perché l'attività formativa è iniziata a Maggio, sia per l'attività ancora in corso o da svolgere, anche se si è raggiunto l'obiettivo indicato nel PFA 2013 di espletare almeno il 60 % dell'attività programmata.