

PIANO FORMATIVO AZIENDALE 2023



INDICE

PREMESSA	PAG.3
MISSION AZIENDALE	PAG.5
IL QUADRO DI RIFERIMENTO AZIENDALE: ACCORDO STATO REGIONI 02/02/2017	PAG.5
IL RUOLO DELLE AZIENDE SANITARIE	PAG.6
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO: POLITICHE DI AGGIORNAMENTO/FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE "SALUTE" DEL PERSONALE DIPENDENTE	PAG.7
ORGANI DI GOVERNO DELLA FORMAZIONE	PAG.9
IL COMITATO SCIENTIFICO	PAG.9
I REFERENTI DELLA FORMAZIONE AZIENDALE RAF DIPARTIMENTALI	PAG.10
I RESPONSABILI SCIENTIFICI	PAG.10
I TUTOR D'AULA	PAG.10
DESTINATARI DELLE ATTIVITA' FORMATIVE	PAG.11
IL PERSONALE DIPENDENTE ASL 5	PAG.11
SISTEMA INFORMATIVO-INFORMATICO E DIFFUSIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA AZIENDALE	PAG.12
STRUMENTI DI VERIFICA	PAG.13
BUDGET PER LA FORMAZIONE INTRA SEDE AZIENDALE	PAG.13
BUDGET PER LA FORMAZIONE EXTRA SEDE AZIENDALE	PAG.14
STRATEGIA E STRUMENTI ADOTTATI PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE	PAG.15
1. ANALISI DEI BISOGNI DI FORMAZIONE	PAG.15
2. IL DOSSIER FORMATIVO	PAG.16
3. IL PIANO DELLA FORMAZIONE AZIENDALE	PAG.17
4. IL RAPPORTO SULL'AGGIORNAMENTO/FORMAZIONE AZIENDALE	PAG.17
COME SI STRUTTURA L'ATTIVITA' NEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE	PAG.18
LINEE GUIDA NELLA PROGETTAZIONE DEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE	PAG.20
ALLEGATI	
OBIETTIVI STRATEGICI ALLEGATO A	
OBIETTIVI SPECIFICI DIPARTIMENTALI ALLEGATO B	
OBIETTIVI OBBLIGATORI ALLEGATO C	

PREMESSA

L'assetto organizzativo tende verso un modello dinamico, in grado di massimizzare la diffusione dei servizi a contatto con i cittadini e in grado di far fronte alle continue modifiche a cui è sottoposto il contesto socio politico in cui l'Azienda opera, individuando nella persona e nel patrimonio professionale, la principale risorsa su cui basare lo sviluppo continuo e sostenibile dell'Azienda stessa, che si identifica nei seguenti valori: centralità del paziente e del cittadino-utente; importanza del patrimonio professionale come elemento di crescita culturale e professionale, a garanzia dei percorsi assistenziali realizzati; confronto con la comunità e le istituzioni orientato alla ricerca di soluzioni per una sanità condivisa e responsabile; innovazione come sviluppo professionale, gestionale, organizzativo e tecnologico a sostegno dei mutamenti di contesto; qualità come parte del sistema integrato di gestione delle azioni organizzative ed assistenziali in campo socio-sanitario ed amministrativo e come metodo di miglioramento basato sulle esigenze dei pazienti e degli operatori; formazione e informazione come elementi di progresso di sistema e professionale per realizzare una cultura del coinvolgimento, per lo sviluppo di alleanze terapeutiche e per il miglioramento dell'attività clinico-assistenziale; gestione del rischio clinico e della sicurezza dell'ambiente di lavoro; rispetto dell'ambiente per il miglioramento dei livelli di salute. La capacità di un'azienda sanitaria di soddisfare i bisogni di salute della popolazione di riferimento è, indubbiamente, legata alle conoscenze e alle competenze dei professionisti che le costituiscono. L'Azienda Socio Sanitaria ASL 5 sviluppa le attività facendo propri alcuni principi tra cui il ruolo strategico della formazione continua per l'adeguamento dei contenuti culturali, professionali, organizzativi ed etici che sottendono lo sviluppo e il mantenimento delle competenze necessarie al miglioramento dell'organizzazione, dell'efficacia, della qualità e dell'efficienza del servizio sanitario. La formazione continua rappresenta un elemento strategico di innovazione e di costante allineamento delle competenze e delle performance dei professionisti con l'evoluzione dei bisogni sanitari, con i mutamenti della domanda determinati dalla richiesta di maggiori e qualificate competenze scientifiche e tecnologiche, nonché dall'evoluzione dei modelli organizzativi ed operativi. In uno scenario in continua evoluzione, dove i professionisti e le organizzazioni sono chiamati a fronteggiare nuove esigenze e nuove realtà organizzative e clinico-assistenziali, diviene necessario lo sviluppo di nuove competenze che diventano velocemente obsolete e devono quindi essere ridefinite e/o aggiornate con una certa frequenza. La competenza è un costrutto complesso composta da

conoscenza, abilità/skill, comportamento/qualità, può essere appresa, è finalizzata a un obiettivo/risultato e se non esercitata tende a perdere le caratteristiche di efficacia, efficienza e appropriatezza. L'emergere del valore della competenza e del capitale umano rende necessaria la costruzione di nuovi modelli di gestione per analizzare, valutare, riconoscere e valorizzare i professionisti e gli "alti potenziali". In questo modello, competenze e conoscenze specifiche del ruolo e trasversali rappresentano i pilastri su cui si basa l'organizzazione dell'azienda e la possibilità di miglioramento delle performance. La formazione continua si sviluppa con una duplice visione: da un lato una visione organizzativa, centrata sui bisogni dell'organizzazione, per cui gli operatori sono chiamati ad adeguarsi alle esigenze culturali, tecniche ed organizzative dell'azienda stessa; dall'altro una visione educativa, in quanto centrata sui desideri di sviluppo dei singoli professionisti ed in tal caso la sua funzione è quella di incrementare le competenze professionali dei singoli, indispensabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali. Rappresenta uno strumento insostituibile per mantenere un adeguato livello di conoscenza e di competenza del personale sanitario, garantire un elevato livello di qualità delle prestazioni sanitarie, facilitare il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale a fronte del crescente volume di conoscenze, della rapida introduzione di nuove tecnologie, delle maggiori aspettative dei pazienti e della grande attenzione alla qualità e agli esiti delle cure. L'ASL5, mediante la formazione, la ricerca e l'innovazione organizzativa e tecnologica, garantisce qualità, sicurezza ed efficacia delle prestazioni erogate; a tal fine, attraverso il Piano Formativo, si impegna a mantenere, consolidare e migliorare le competenze interne necessarie ad innalzare le performance e gli standard qualitativi erogati e a favorire il trasferimento e lo sviluppo di conoscenze e di buone pratiche ai propri professionisti.

In tale scenario, la progettazione della formazione del personale costituisce una variabile interagente con lo sviluppo dell'azienda, della sua mission e della sua vision. Per presidiare questo principio in un contesto esteso ed eterogeneo – ospedale, territorio, dipartimenti, da anni il Piano viene prodotto a partire dall'individuazione, definizione, descrizione dei fabbisogni formativi in relazione alle esigenze di sviluppo dell'azienda (input di budget) e dall'individuazione, definizione, descrizione della domanda di formazione, espressa dagli operatori (analisi dei fabbisogni formativi).

La piena attuazione del Sistema di Educazione Continua in Medicina richiede di valorizzare il Know - how esistente e promuovere una cultura diffusa della formazione.

LA MISSION AZIENDALE

Gli obiettivi strategici per l'anno 2023 sono:

- A) garantire le risposte ai bisogni di salute dei cittadini con efficacia, efficienza, tempestività ed appropriatezza;
- B) governare i processi di riorganizzazione implementati secondo i più elevati standard di qualità e sulla base di criteri di efficacia ed efficienza;
- C) valorizzare le risorse umane in modo da offrire un sistema di alte competenze in grado di garantire i diritti ed i bisogni di benessere della popolazione e dei professionisti;
- D) valorizzare le competenze dei professionisti e sostenere gli stessi all'interno dei nuovi modelli organizzativi;
- E) promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro attraverso interventi di prevenzione e gestione dei rischi attuali, nuovi ed emergenti;
- F) promuovere l'applicazione e lo sviluppo condiviso di percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziali sociali (PDTAS) che garantiscano, attraverso la rete, la presa in carico globale del paziente, l'uniformità dell'offerta, l'equità di accesso alle prestazioni e ai servizi e l'ottimizzazione delle risorse;
- G) garantire qualità e sicurezza e umanizzazione nelle cure e nell'assistenza;
- H) promuovere il processo di valutazione di nuove tecnologie, dispositivi, sistemi di organizzazione e gestione, sistemi informativi al fine di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'appropriatezza degli interventi sanitari.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO AZIENDALE (ACCORDO STATO REGIONI 02/02/2017) Manuale di Accreditemento (D.G.R. n. 303/2019)

L'elaborazione di un Piano della Formazione non può prescindere dalle indicazioni e dalle linee guida emanate in sede nazionale e da parte dell'Ente Accreditante Regione Liguria, anche mediante la definizione di determinati obiettivi formativi nazionali, regionali che rappresentano lo strumento principe per orientare i programmi di formazione continua rivolti agli operatori della sanità.

Nella D.G.R. n. 330 del 28/04/2017 avente ad oggetto "recepimento Accordo Stato-Regioni del 02/02/2017- la Formazione Continua nel Settore "Salute" - delibera Commissione Nazionale

Formazione continua del 13/12/2016 "criteri per l'assegnazione dei crediti delle attività ECM", si definisce che le attività formative devono essere programmate e realizzate tenendo conto degli obiettivi formativi previsti come prioritari nel programma Nazionale ECM nel PSN e nei PSR.

La Commissione Nazionale individua gli obiettivi Formativi tenendo conto dei livelli Essenziali di assistenza, dei Piani Sanitari Regionali e delle linee guida di cui all' art. 3 del DL. 158/2012 e li inserisce in almeno una delle seguenti macroaree:

- 1. OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO**, individuando lo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficacia, efficienza, appropriatezza e sicurezza dei processi di produzione delle attività sanitarie, consentendo la programmazione di eventi destinati ad operatori ed équipe che intervengono in un determinato segmento di produzione;
- 2. OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA**, individuando lo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficacia, efficienza, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Questi obiettivi si rivolgono, di norma, a tutti gli operatori avendo caratteristiche interprofessionali;
- 3. OBIETTIVI FORMATIVI TECNICO-PROFESSIONALI**, individuando lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico professionali individuali nel settore specifico di attività. Gli eventi che programmano il loro conseguimento sono specificamente rivolti alla professione di appartenenza e alla disciplina.

IL RUOLO DELLE AZIENDE SANITARIE

Le Aziende sanitarie, nel sistema della formazione continua devono essere in grado di:

- effettuare l'analisi del fabbisogno formativo;
- presidiare e governare la funzione dell'aggiornamento continuo, promuovendo la rilevazione dei bisogni, supportando i processi di apprendimento, in particolare sul campo, valorizzando le competenze formative degli operatori e valutandone le ricadute in termini organizzativi e di sviluppo professionale;
- pianificare l'offerta formativa attraverso il piano formativo aziendale annuale e approvare il Piano aziendale della formazione (PFA);
- promuovere i dossier formativi, di gruppo e/o individuali, espressione della programmazione dell'aggiornamento nel tempo e della coerenza della formazione rispetto

alla professione, alla disciplina, alla specializzazione, al profilo di competenza nell'esercizio professionale quotidiano;

- garantire la qualità tecnico scientifica degli eventi formativi, la trasparenza dei finanziamenti, l'assenza di pubblicità a prodotti sanitari e l'impegno del rispetto delle indicazioni programmatiche nazionali e regionali;
- garantire la trasmissione della relazione annuale relativa agli eventi svolti nell'anno precedente, all'ente accreditante.

CONTESTO DI RIFERIMENTO E POLITICHE DI FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO CONTINUO NEL SETTORE "SALUTE" DEL PERSONALE DIPENDENTE

La Mission aziendale è finalizzata a dare risposta ai bisogni di salute della popolazione garantendo la promozione e tutela della salute del cittadino e assicurando la disponibilità e l'accesso ad una rete integrata di servizi sanitari.

Le politiche di formazione continua e di aggiornamento professionale assumono per la nostra Azienda un ruolo centrale, nella misura in cui favoriscono un processo di revisione continua del sistema, contribuendo alla gestione dei cambiamenti organizzativi e professionali al proprio interno.

L'azienda impegna le proprie risorse in tutti i settori della medicina, utilizzando le conoscenze più avanzate; in quest'ottica lo sviluppo delle risorse umane, della qualità dei processi assistenziali, negli aspetti tecnico professionali e di comunicazione/relazione, della promozione della sicurezza del paziente, del miglioramento e sviluppo dell'organizzazione, assumono un ruolo centrale.

La formazione continua vuole costituire infatti una leva per veicolare nuove procedure di lavoro, nuove visioni ed obiettivi, nuove attività legate all'implementazione di nuove tecnologie, oltre che per coinvolgere il personale nelle scelte strategiche.

Nella programmazione delle azioni formative per l'anno 2023 sono state privilegiate le linee nazionali e regionali di indirizzo, le linee aziendali strategiche e di seguito gli obiettivi obbligatori e gli obiettivi specifici dipartimentali.

Particolare rilevanza è stata data agli aspetti della *clinical governance* e del rischio clinico, alla progettazione e gestione dei percorsi clinico assistenziali, alla implementazione di un sistema di procedure codificate, condivise e validate, alla umanizzazione delle cure e alla comunicazione, in un'ottica di miglioramento delle qualità dei servizi erogati e di sempre maggior centralità del paziente.

In questa prospettiva, si è provveduto a potenziare la trasparenza e la visibilità dei processi formativi anche sul sito intranet aziendale, in particolare nello spazio dedicato alle attività del servizio Aggiornamento/Formazione dove è possibile visualizzare in apposite sezioni:

- i componenti del Servizio Aggiornamento/Formazione e tutti i loro riferimenti;
- le relazioni annuali sull'attività formativa;
- il catalogo formativo/eventi riferito all'anno in corso e agli anni precedenti con indicazioni di date, sedi ed altri dettagli organizzativi;
- albo formatori aziendale;
- tutta la documentazione necessaria alla progettazione degli eventi intra sede e all'autorizzazione degli aggiornamenti fuori sede;
- il Piano formativo dell'anno in corso e quelli degli anni precedenti;
- i Referenti della Formazione Aziendale;
- le elaborazioni statistiche utilizzate per la rilevazione dei bisogni formativi;
- l'accesso alla Rete Ligure per le Risorse Informative Biomediche.

La programmazione dei percorsi formativi espressi nel Piano Formativo Aziendale 2023, rappresenta dunque una forma di integrazione tra gli obiettivi strategici regionali/aziendali, gli obiettivi obbligatori, gli obiettivi specifici dipartimentali (emersi dall'analisi dei bisogni formativi). La politica di sviluppo dell'aggiornamento continuo si occupa di rilevare i bisogni individuali (degli operatori) e collettivi (dell'organizzazione), di migliorare la cultura di fondo degli operatori, di interessarsi del loro aggiornamento professionale, e nel contempo, curare un apprendimento organizzativo che consenta:

- di migliorare il lavoro quotidiano e l'attività in generale (programmazione, controllo, management, valutazione, medicina basata sull'evidenza, ecc.);
- di aumentare la soddisfazione degli utenti e degli operatori (lavoro di gruppo per lavorare con gli altri e per gli altri, valorizzazione del contatto umano, processi di motivazione, responsabilizzazione e delega, stili di leadership, benessere e soddisfazione organizzativa, ecc.);
- di sviluppare e migliorare l'integrazione dei sistemi attraverso gruppi di miglioramento, strumenti della qualità;
- mantenere la logica della personalizzazione degli interventi formativi dipartimentali che originano dalle reali esigenze formative dipartimentali, limitando in tal modo il ricorrere ad enti terzi per la pianificazione/progettazione di percorsi formativi;

- di adottare uno stile di comunicazione (come valore aziendale basato sul rispetto, sulla gentilezza e sulla centralità dell'essere umano) efficace, orientato alla umanizzazione delle cure e dell'assistenza (nelle singole Strutture/Servizi aziendali, fra le Strutture/Servizi aziendali, con gli utenti, con la Direzione Strategica, e gli altri Stakeholders).

L'obiettivo è quello di mantenere un buon livello di qualità dei servizi attualmente erogati e il principio della centralità del paziente nell'organizzazione sanitaria.

Appare dunque indispensabile che la formazione compia uno sforzo utile a mettere in evidenza e valorizzare i propri risultati, ponendo una particolare attenzione alla ricerca ed all'innovazione metodologica nei processi didattici e dotandosi di adeguati strumenti (indicatori di output e di outcome) per la valutazione delle ricadute sia in termini organizzativi, sia sul piano dello sviluppo delle competenze professionali, da realizzare da parte dei Responsabili scientifici proponenti gli eventi, in collaborazione con i RAF Dipartimentali.

Le attività della formazione inoltre pongono una particolare attenzione alla ricerca e all'innovazione metodologica nei processi didattici. In questa ottica le metodologie didattiche nella formazione tenderanno a superare le classiche modalità d'apprendimento frontale in aula, favorendo piuttosto lo sviluppo di conoscenze condivise che nascono dall'esperienza professionale (utilizzo di metodologie interattive, discussione di casi clinici, gioco di ruoli, esercitazioni pratiche, formazione sul campo-FSC, etc). La Formazione a distanza (FAD) invece, così come la "blended", rientra in una tipologia formativa che verrà incentivata, regolamentata e diffusa per facilitare la diffusione di temi obbligatori per legge che richiedono pertanto il raggiungimento del maggior numero di operatori possibile, oppure per approfondire percorsi già avviati o che ritenuti requisiti di accesso a una formazione con un livello di approfondimento maggiore.

Sul piano organizzativo l'Azienda si è dotata di una struttura dedicata all'Aggiornamento/Formazione, la quale supporta la Direzione Aziendale nelle attività di pianificazione, programmazione e svolge le attività di competenza inerenti la progettazione formativa, l'attuazione e la verifica degli interventi.

ORGANI DI GOVERNO DELLA FORMAZIONE

IL COMITATO SCIENTIFICO

In base Accordo tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 02/02/2017 e al Manuale nazionale di accreditamento (DGR n. 303 del 12/04/2019), l'Azienda

Socio Sanitaria 5, al fine di conformarsi alle regole previste per ottenere l'Accreditamento come Provider, ha provveduto all'individuazione del Comitato Scientifico ECM e del suo Coordinatore.

I componenti identificati le cui competenze sono adeguatamente documentate sono:

- Direttore Sanitario Coordinatore Scientifico
- Direttori di Dipartimento
- Dirigente Professioni Sanitarie
- Direttore della Struttura Complessa Pianificazione e Qualità, Accredimento, Formazione
- Responsabile Servizio Aggiornamento/Formazione (Responsabile Formazione e Aggiornamento continuo nel settore salute del personale dipendente)

I REFERENTI DELLA FORMAZIONE (RAF) DIPARTIMENTALI

I referenti della formazione sono una rete di professionisti di varie qualifiche, interni ai Dipartimenti che fungono da anello di congiunzione tra queste e il Servizio Aggiornamento/Formazione.

Essi promuovono iniziative di formazione continua all'interno del Dipartimento volte alla risoluzione di problemi specifici o utili per la crescita delle competenze professionali rendendole compatibili con le varie esigenze di servizio all'interno del Dipartimento.

I referenti della Formazione sono stati individuati dal Direttore del Dipartimento sulla base dei seguenti requisiti:

- capacità comunicative e di relazione con i gruppi di lavoro;
- disponibilità a dedicare del tempo aggiuntivo all'attività istituzionale per la formazione dipartimentale;
- disponibilità e frequenza ai corsi di formazione di base sulle metodologie dei processi formativi per attivare poi specifici corsi con i Responsabili Scientifici, Direttori del Dipartimento all'interno dello stesso.

Per assolvere a questi compiti la Struttura ha previsto una formazione di base per i neo inseriti e una formazione dedicata per il mantenimento delle competenze acquisite.

I RESPONSABILI SCIENTIFICI

Sono esperti designati dal Comitato Scientifico ECM a cui è affidata la responsabilità del singolo evento formativo e la realizzazione del programma formativo. Definiscono, in collaborazione con i RAF Dipartimentali, gli obiettivi didattici/formativi, collaborano nella progettazione dell'evento formativo con l'utilizzo appropriato di metodologie formative attive/interattive.

Predispongono/preparano materiale didattico se necessario, individuano/coordinano le attività dei docenti, definiscono il target di utenza a cui rivolgere il corso.

I TUTOR D'AULA

Sono soggetti con competenze relazionali/didattiche, che accompagnano i discenti di un evento formativo nel processo di apprendimento. Curano il buon funzionamento dell'evento e la sua realizzazione nel contesto in cui avviene. Curano la corretta erogazione dell'evento formativo garantendo confort e continuità funzionale. I tutor sono individuati dal Responsabile Scientifico del corso/RAF Dipartimentale.

DESTINATARI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

I destinatari privilegiati dell'offerta formativa inclusa nella progettualità futura sono i dipendenti di ASL 5. Per alcune progettualità i partecipanti possono essere anche professionisti convenzionati la cui modalità di iscrizione viene ogni volta definita in modo specifico. I criteri di coinvolgimento dei partecipanti alle attività formative sono relativi alla specificità degli obiettivi delle singole iniziative, all'area/ruolo di appartenenza.

PERSONALE DIPENDENTE AZIENDA SOCIO SANITARIA 5

I Professionisti Sanitari coinvolti nel processo di acquisizione crediti ECM sono:

(Tab. 1)

Personale dipendente	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti Medici	331	8
Dirigenti Veterinari	12	
Farmacisti	14	1
Biologi	12	2
Fisica Sanitaria	6	
Psicologi	11	7
Chimici	0	
Infermieri	1026	35
Ostetriche	34	1
Infermieri pediatrici	16	
Tecnico di laboratorio	52	2
Tecnici della prevenzione	24	4

Assistente sanitario	3	1
Dietiste	1	
Audiometriste	2	
Terapisti neurop.	7	2
Fisioterapisti	33	3
Tecnici di neurofisiop	4	
Tecnico di radiologia	72	
Logopedisti	11	2
Ortottista	3	
Educatori	28	1
Podologo	1	
Totale	1703	69

I Professionisti non Sanitari sono:

Personale amministrativo del comparto e dirigenza senza obbligo ECM	215	50
Personale tecnico - professionale del comparto e dirigenza senza obbligo ECM	337	5
Totale Dipendenti	2255	124

Tab. 1 - Fonte dati S.C. Gestione Risorse Umane 31/12/2022

SISTEMA INFORMATIVO-INFORMATICO E DIFFUSIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA AZIENDALE

L'azienda, attraverso il Servizio Aggiornamento/Formazione, ha messo in opera un sistema informativo-informatico che consente da alcuni anni di evidenziare la centralità del professionista quale protagonista dei processi formativi, il sistema in questione è in grado di governare le attività formative in una logica complessiva al fine del monitoraggio dei percorsi formativi.

Il sistema è in grado di ricomporre per ogni professionista i percorsi formativi realizzati dal singolo professionista sia intra sede che extra sede. Il sistema informatico permette di gestire ogni evento formativo nelle sue fasi, dalle iscrizioni alla produzione di reports e attestati fino alle statistiche mensili/annuali. Tutta l'offerta formativa riguardante l'attività promossa dalla Struttura Formazione viene resa pubblica e trasparente a tutti attraverso la piattaforma informatica

"aggiornamento formazione - catalogo formativo aziendale" che ne garantisce la visualizzazione/consultazione da parte di tutto il personale dipendente ASL 5. Da ottobre 2020 è stata attivata la piattaforma FAD Aziendale (Moodle) consultabile sulla Intranet aziendale al bottone **Formazione FAD ASL5 dove gli utenti abilitati hanno la possibilità di consultare e accedere ai corsi FAD aziendali.**

STRUMENTI DI VERIFICA

L'Accordo Stato Regioni del 2/2/2017 ha reso espliciti i criteri di verifica della progettualità formativa per singola azienda. La Struttura Formazione per quanto di competenza predispone annualmente, come strumento di verifica aggiuntiva, una relazione di fine anno relativa alle attività formative svolte, inviata alla Direzione Generale, ai Direttori di Dipartimento, ai RAF Dipartimentali e pubblicata sul sito aggiornamento/formazione, per una analisi dei risultati quali:

- n° di eventi programmati /realizzati
- n° di personale programmato/ effettivo
- tipologie formative programmate/ realizzate
- n° totale crediti complessivi assegnati
- n° crediti assegnati /crediti effettivi
- n° ore di formazione erogate sul totale edizioni
- n° totale edizioni accreditate/realizzate

BUDGET PER LA FORMAZIONE AZIENDALE INTRA SEDE

Ogni anno la Direzione Aziendale assegna un budget al Servizio Aggiornamento/Formazione per le attività formative. Il Servizio si impegna affinché l'attività formativa realizzata sia orientata a criteri di efficacia, di efficienza e di economicità. Il budget assegnato a ciascun livello è finalizzato al sostegno dei costi diretti della formazione.

In sede di distribuzione delle risorse nel Piano Formativo Aziendale (PFA) la quota attribuita agli obiettivi specifici di dipartimento viene distinta tra corsi intra-sede e corsi extra-sede, ove per la parte intra sede nella distribuzione delle risorse si fa riferimento ai costi (previsione di spesa) emergenti dalle proposte formulate a livello dipartimentale nell'ambito della analisi del fabbisogno dipartimentale.

Accertato che le attività formative individuate in questo Piano (elencate negli allegati A-B-C) prevedono un costo complessivo di Euro 100.500,00 è possibile rilevare la piena sostenibilità economico-finanziaria del piano medesimo, in quanto la somma delle risorse necessarie per la realizzazione degli eventi formativi previsti nel PAF 2023 trova copertura nel fondo predisposto dall'azienda destinato alla formazione.

BUDGET PER LA FORMAZIONE AZIENDALE EXTRA SEDE AZIENDALE

Per la attribuzione del budget relativo alla parte extra sede, (corsi autorizzati dal Direttore di Dipartimento sulla base delle richieste formulate dai dipendenti in corso d'anno, relativo solo ai costi iscrizioni), è previsto lo stanziamento di un importo complessivo; la ripartizione del budget tra i Dipartimenti utilizza una specifica formula di calcolo con riferimento ai costi medi autorizzati negli anni (2015-2022).

Questo criterio di attribuzione dei fondi permette una gestione dei corsi extra sede rispondente alle esigenze dipartimentali di flessibilità nella programmazione dei corsi stessi, mantenendo comunque la pianificazione ed il controllo della spesa.

I corsi extra sede ricomprendono tutti i corsi o eventi svolti al di fuori dell'Azienda in presenza o in modalità webinar o FAD (vedi Istruzione Operativa corsi extra sede pubblicata sul bottone aggiornamento formazione) con o senza costi di iscrizione e sono utilizzati quando, per la specificità dell'oggetto del corso o per il numero ridotto di discenti, non si possa organizzare un corso in sede; quindi sono, di regola, richiesti a complemento delle attività formative organizzate e svolte in sede dal Servizio Aggiornamento e Formazione o relativi a singole specialità e ad aree/tematiche non coperte dai corsi interni.

I corsi extra sede sono gestiti dai Dipartimenti, le richieste di partecipazione/iscrizione ai corsi sono gestite attraverso una apposita procedura informatizzata e vedono il coinvolgimento, al fine della valutazione nel merito del contenuto formativo, del Coordinatore Professionale, del Direttore della Struttura Complessa e (in presenza di costi di iscrizione) del Direttore di Dipartimento. Al termine del percorso formativo il Direttore del Dipartimento/Struttura Complessa/Coordinatore Professionale effettuano una valutazione dell'efficacia completando il verbale di formazione.

Il Servizio Aggiornamento/Formazione monitora, avvalendosi della stessa procedura informatizzata, l'andamento dei costi (di iscrizione) verso il budget individuato nel Piano di Formazione (con invio di reports mensili su andamento costi a Dipartimenti), il rispetto delle procedure di autorizzazione delle richieste, archiviazione ai fini ECM dei certificati di frequenza nel

c.d. dossier formativo individuale (realizzato anch'esso informaticamente ed accessibile sulla pagina personale intranet da parte di tutti i dipendenti).

Durante l'anno, sulla base dell'andamento dei corsi in sede e dei corsi extra sede, in presenza di esigenze nuove e su richiesta motivata del Dipartimento, possono essere richieste/apportate modifiche nella distribuzione degli importi tra corsi in sede e corsi extra sede, sempre nei limiti del budget complessivamente assegnato al Dipartimento per le due tipologie di corsi.

Relativamente alla formazione individuale è stata approvata la procedura PR_FORM_01 "formazione del personale" che descrive le fasi della formazione individuale, i criteri atti a consentire l'accesso agli eventi formativi interni/esterni, le modalità di valutazione della ricaduta di tali eventi all'interno della struttura di appartenenza del dipendente.

STRATEGIA E STRUMENTI ADOTTATI IN AZIENDA PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE

Il processo ECM deve essere organizzato e pianificato, contemperando le specificità individuali e professionali con il contesto e gli interessi generali, finalizzati all'assistenza. Queste componenti saranno utilizzate per la predisposizione futura di un dossier formativo individuale o di gruppo, costruito su base triennale. Il criterio che ispira e guida il PAF è l'apprendimento organizzativo, in forza del quale un'organizzazione cresce, si sviluppa e si rinnova contestualmente con la formazione continua dei propri professionisti. Ciò implica una stretta correlazione tra il PAF e l'evoluzione sia dei profili sia dei processi lavorativi in funzione dello sviluppo produttivo, tecnologico, organizzativo dell'ASL.

Nel nuovo Programma ECM assumono un ruolo determinante l'utilizzo di alcuni strumenti aziendali quali:

- 1) analisi dei bisogni di formazione;
- 2) dossier formativo;
- 3) piano della formazione aziendale;
- 4) rapporto sulle attività di aggiornamento/formazione aziendale.

1) Analisi dei bisogni di formazione:

Da un punto di vista metodologico la formazione è tanto più efficace quanto più fondata sui bisogni formativi e sugli obiettivi strategici dell'organizzazione.

Lo strumento più idoneo per raggiungere tali finalità è il Piano Formativo Aziendale attraverso cui vengono realizzate e sintetizzate le fasi di rilevazione e analisi del fabbisogno formativo.

Le fonti istituzionali relative all'analisi dei fabbisogni formativi sono rappresentate da:

- a. obblighi derivanti dalle leggi vigenti;
- b. Piano Sanitario Nazionale/Piano Sanitario Regionale;
- d. mission aziendale/obiettivi dell'azienda/atto aziendale;
- d. informazioni statistiche regionali;
- e. aree di criticità individuate dalla gestione del rischio clinico (risk management);
- f. osservatorio su farmaco e diagnostica;
- h. le segnalazioni fornite dall'URP.

Si rileva l'importanza delle pluralità delle fonti cui attingere per l'individuazione dei bisogni formativi con particolare attenzione alle esigenze formative espresse dalla Direzione Strategica, dai Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/SS.SS Dipartimentale e Coordinatori Professionali, da gruppi di lavoro, etc.

L'analisi dei fabbisogni formativi è la componente essenziale dell'ECM, è il primo anello del processo formativo, evidenzia le "carenze" che un professionista deve colmare, adeguando continuamente conoscenze, abilità e competenze attese. E' alla base della definizione di ogni obiettivo di formazione.

L'analisi dei dati così ricavati va quindi 'triangolata' con quella dei bisogni formativi espressi dagli operatori, al fine di cogliere i punti di contatto tra percezione individuale, richiesta di nuove competenze (connesse all'evoluzione degli assetti organizzativi, dei processi di cura ed assistenziali), il tutto in linea con gli obiettivi individuati in sede nazionale, regionale - Accordo Stato Regioni 01/01/2019 - manuale nazionale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM. L'obiettivo formativo è la risposta al gap esistente tra abilità, conoscenze e competenze possedute da un soggetto e quelle che dovrebbe possedere per raggiungere standard di prestazioni lavorative, riconosciute ottimali da una organizzazione.

Per l'individuazione dei bisogni formativi, la costruzione e la successiva gestione del piano, si fa riferimento alla Procedura Aziendale PR_gov_05 e alla procedura PR_FORM_01.

2) Il Dossier Formativo:

Rappresenta un elemento importante, ideato al fine di pianificare il programma di formazione dei Professionisti Sanitari nel corso della carriera.

Il dossier deve rispondere a quanto atteso dalla propria organizzazione di appartenenza e/o coerenza degli interventi formativi rispetto al profilo di sviluppo individuale desiderato. E' lo strumento attraverso il quale il professionista programma e verifica il proprio percorso formativo

alla luce del suo profilo professionale e della propria posizione come singolo e come soggetto che opera all'interno di gruppi professionali. Il dossier formativo di gruppo rappresenta un'opportunità per favorire nelle diverse organizzazioni uno strumento facilitante la programmazione e la pianificazione professionale nei gruppi, nella logica di aumentare l'integrazione professionale e la ricaduta formativa del gruppo a beneficio della salute della collettività.

L'azienda ha messo in opera un sistema informatico che consente di evidenziare la centralità del professionista sanitario quale protagonista dei processi formativi, il sistema in questione è in grado di mappare le attività formative relative al professionista sia sui corsi intra sede che sui corsi extra sede, in una logica complessiva al fine del monitoraggio dei percorsi formativi intra sede ed extra sede.

3) Il Piano della Formazione Aziendale:

Il Piano formativo aziendale si delinea quale agile strumento per supportare i cambiamenti attesi dentro l'organizzazione sanitaria, declinando azioni mirate al sostegno ed al supporto dei compiti di programmazione e gestione delle attività dell'ASL, funzioni ed obiettivi sempre più importanti ed orientati ad un costante controllo e verifica dell'appropriatezza della qualità delle prestazioni erogate ai cittadini da parte delle unità di offerta sanitaria. Lo stesso descrive il contesto, le strategie e l'insieme delle attività formative previste dall'Azienda, erogate direttamente o in partnernariato, attraverso Accordi specifici con Provider esterni. Rappresenta uno strumento di programmazione per la gestione e la valorizzazione delle Risorse Umane, correlato al processo di budget, sulla base dei bisogni formativi degli operatori sanitari. La sua costruzione, promossa e valutata dal Collegio di Direzione, prevede il coinvolgimento delle articolazioni organizzative dell'Azienda. Il programma annuale trova finanziamento nell'ambito delle disponibilità di bilancio aziendali, con imputazione al budget di ciascuna articolazione organizzativa.

4) Rapporto sull'aggiornamento/formazione Aziendale:

Il Provider deve garantire la effettiva partecipazione degli operatori alle attività ECM. Questo può avvenire con modalità varie (firma di frequenza, verifiche elettroniche di ingresso/uscita dalla sede di formazione, scheda di valutazione dell'apprendimento firmato dal partecipante, valutazione docente, valutazione ricaduta attività formativa, etc); assicurare la valutazione della qualità percepita da parte dei partecipanti relativamente a ogni evento o programma.

Questo parametro deve essere rilevato mediante una scheda standard anonima che includa, tra l'altro, specifiche domande su:

- la rilevanza del programma rispetto ai bisogni formativi e al ruolo professionale;
- la qualità formativa del programma e dei singoli docenti;
- l'efficacia della formazione ricevuta;
- la qualità dell'organizzazione e i tempi di svolgimento;
- la eventuale percezione da parte dei partecipanti di interessi commerciali nell'evento o nel programma.

La qualità dei singoli programmi va valutata anche attraverso specifiche relazioni dei Responsabili Scientifici redatte alla conclusione delle iniziative; valutare l'apprendimento dei singoli partecipanti nelle diverse forme possibili, alla fine dei programmi ed eventualmente in itinere. In questo modo si realizza anche una valutazione della partecipazione al programma e dell'efficacia formativa.

La valutazione dell'apprendimento può essere effettuata con diversi strumenti che devono, tuttavia, essere coerenti con gli obiettivi formativi dichiarati ed avere caratteristiche paragonabili per i diversi programmi in modo da creare condizioni standard di valutazione.

COME SI STRUTTURA L'ATTIVITÀ NEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE

Il Servizio Aggiornamento/Formazione Aziendale, in collaborazione con i Referenti della Formazione, in allineamento con le linee guida regionali, ha effettuato la raccolta dei bisogni formativi per l'anno 2022 tramite l'utilizzo di schede di sintesi bisogni formativi. Le schede sono state inviate a tutti i Direttori di Dipartimento e ai Referenti Formazione.

Per la stesura del Piano Formativo 2022 i dati sono stati elaborati con la suddivisione degli eventi nelle tre aree d'interesse e nelle tipologie formative previste dal sistema ECM.

Il Piano di Formazione Aziendale è stato sottoposto alla valutazione e validazione del Comitato Scientifico.

Il piano formativo aziendale prevede l'articolazione in **tre tipologie di obiettivi formativi**:

1) OBIETTIVI STRATEGICI: Formazione Aziendale, questa formazione intende sviluppare e promuoverne le competenze professionali e le attitudini personali, al fine di garantire il processo di miglioramento continuo della qualità delle prestazioni sanitarie e lo sviluppo delle innovazioni indispensabili per la realizzazione della mission Aziendale. Comprende tutta l'attività formativa considerata strategica che risponde cioè a obiettivi aziendali e comprende proposte di progetti originati da PSR, proposte formulate sulla base di indicazioni della Direzione Aziendale, progetti di interesse Aziendale che coinvolgono più

dipartimenti, proposte su progetti strategici aziendali (rischio clinico, qualità, gestione risorse umane, etc). Questo livello di formazione viene declinato in progetti riassunti nella (tabella A), parte integrante del presente documento.

2) OBIETTIVI OBBLIGATORI: Formazione Obbligatoria, questa formazione intende sviluppare percorsi su tematiche specifiche, che discendono direttamente da previsioni normative/direttive regionali, accreditamento istituzionale, applicazione di linee guida, linee di programmazione definite dal PSN – PSR e dal Piano delle azioni aziendali etc. Questo livello di formazione viene declinato in progetti riassunti nella (tabella C), parte integrante del presente documento.

3) OBIETTIVI SPECIFICI DIPARTIMENTALI: Formazione a livello Dipartimentale, rivolta essenzialmente allo sviluppo di competenze professionali, in seguito all'analisi dei bisogni formativi all'interno dei Dipartimenti. Comprende tutte le iniziative di aggiornamento/formazione di programmazione multidisciplinare, congruenti alle esigenze di sviluppo del Dipartimento e del singolo professionista, in linea con gli obiettivi aziendali, compatibili con il budget per la formazione dipartimentale assegnato. Questo livello di formazione viene declinato in progetti riassunti nella (tabella B), parte integrante del presente documento.

Gli elementi unificanti i tre livelli/obiettivi in cui è strutturato il PFA sono quelli di migliorare la qualità della risposta ai bisogni dei cittadini; per tutti e tre i livelli sono implementate tutte le tipologie formative previste da ECM.

Nelle Tabelle A-B-C vengono indicati n. 46 progetti formativi indicando per ciascuno:

- dipartimento proponente
- argomento /titolo iniziativa formativa
- target utenza
- tipologia formativa
- obiettivi formativi ecm
- periodo di svolgimento/edizione/ore formative previste
- previsione spesa
- attività proposta
- Responsabile Scientifico

LINEE GUIDA NELLA PROGETTAZIONE DEL PIANO FORMATIVO AZIENDALE

I corsi di formazione che stanno in questa sezione **“obiettivi strategici”** hanno tutti l’impegno o almeno l’ambizione di essere per l’azienda la “formazione sostanziale, utile a contribuire allo sviluppo di sistema”, quella che più contribuisce all’apprendimento organizzativo. Le aree di intervento sono ovviamente quelle di maggior interesse nel Piano aziendale delle azioni per le quali la formazione può dapprima contribuire a diffonderne obiettivi e cultura per poi preparare gli operatori a far fronte a nuove organizzazioni di servizi. Uno degli indirizzi è stato quello di focalizzare l’attenzione su tematiche relative all’emergenza sanitaria con particolare riferimento a corsi quali :

- Corso gestione appropriata della sepsi;
- Corso auditor;
- Corso per attività di segreteria;
- Corso per attività di front office;
- Formazione sul campo (FSC) in chirurgia modular nursing;
- Il primary nursing, nuovo approccio assistenziale;
- La comunicazione interdisciplinare nel percorso di assistenza e cura;
- L’errore può attendere, la sicurezza nelle attività sanitarie;
- La costruzione di percorsi integrati di presa in carico della complessità (IRISS-COT);
- Il know how della piattaforma gestionale IRISS-COT : formare i formatori;
- Gestione del conflitto e dell’aggressività;
- Evento “La morte in oncologia: vivere l’ultima fase della vita con gli altri e con se stessi”.

Altre tematiche di importanza strategica sono quelle sulla sicurezza del paziente e degli operatori e sulla gestione del rischio clinico, tale ambito mira ad applicare una metodologia appropriata nella pratica professionale per identificare i rischi clinici ed i relativi determinanti nello specifico contesto professionale o riconoscere e segnalare gli eventi avversi e i near misses e/o scegliere ed applicare interventi per la prevenzione dei rischi e per la gestione degli eventi avversi nelle attività cliniche.

A supporto delle attività relative alla implementazione della cultura della qualità sono previsti corsi relativi alla estensione della certificazione ISO 9001:2015 ad altre strutture Aziendali.

Il piano contempla “obiettivi obbligatori” dedicato prevalentemente all’acquisizione e sviluppo di competenze trasversali, che si esprimono con comportamenti attesi dall’organizzazione e che quindi devono essere patrimonio di tutti a prescindere dal ruolo, responsabilità settore di lavoro.

Il catalogo relativo ai **"corsi obbligatori"** raccoglie iniziative anche brevi di aggiornamento rivolte a tutti coloro che sono interessanti a percorsi nelle aree:

- CORSI relativi all’Emergenza, con sviluppo di competenze di base e avanzate per adulto e pediatrico;
- CORSO NLS (Newborn Life Support);
- CORSO EPALS;
- CORSO ALS- PTC;
- CORSO Triage pronto soccorso e ostetrico;
- CORSO Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- CORSO La legge 190/2012 i piani e le misure anticorruzione;
- CORSO Neoassunto;
- CORSO Radioprotezione;
- CORSO Antincendio;
- CORSO Piano Aziendale di preparazione e risposta ad un’emergenza influenzale;
- CORSO Controllo di gestione;
- CORSO Farmacovigilanza (Alisa);

Il catalogo dei corsi relativi agli **"obiettivi Dipartimentali"** viene progettato e organizzato a partire dalle proposte dei dipartimenti e raccoglie iniziative quali:

- Casi complessi in nefrologia e malattie infettive-meeting biopsie renali;
- Viva la libertà di genere;
- PBM in ASL5;
- DMT gastro enterico – DMT toracico;
- Elementi di diritto amministrativo applicati alle procedure del Dipartimento Prevenzione;
- Assistenza al travaglio, al parto fisiologico e all’accoglienza del neonato;
- Lavorare in benessere, conoscere il corpo attraverso il movimento;
- La riflessione sul metodo in servizio sociale; la supervisione come strumento di aiuto per la professione;
- Aggiornamento/formazione guide di tirocinio corso di laurea in infermieristica e UNIGE;
- La trasparenza documentale: il diritto di accesso;
- La pubblica amministrazione digitale;
- La contabilità economico patrimoniale_approfondimenti (AREAS).

CORSI STRATEGICI	n.	Argomento/Titolo Iniziativa Formativa	Target utenza	Tipologia formativa	Obiettivi formativi ECM	Periodo/Edizioni/ore formative	Previsione Spesa 2023	Resp. Scientifico
	1	CORSO GESTIONE APPROPRIATA DELLA SEPSI	1000 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD	OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA N°6	MAGGIO DICEMBRE 2023	200	Dr.ssa La Regina Micaela
	2	CORSO AUDITOR	30 TUTTE LE PROFESSIONI	RES	OBIETTIVI FORMATIVI TECNICO PROFESS. N°34	8 ORE MAGGIO GIUGNO 2023 1 EDIZIONE	1000	Dr.ssa Barbieri Simonetta
	3	CORSO PER ATTIVITA' DI SEGRETERIA	50 DMPO DISTRETTI/ DIP. PREVENZIONE	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N.7	APRILE MAGGIO 2023 2 EDIZIONI	1200	Dr.ssa Massei Maria Alessandra
	4	CORSO PER ATTIVITA' DI FRONT OFFICE	50 OPERATORI CHE SI INTERFACCIA NO CON IL PUBBLICO	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N.7	5 ORE MAGGIO GIUGNO 2023 2 EDIZIONI	500	Dr.ssa Massei Maria Alessandra
	5	FORMAZIONE SUL CAMPO (FSC) IN CHIRURGIA MODULAR NURSING	25 INFERMIERI	RES/FC	OBIETTIVI FORMATIVI TECNICO PROFESS. N°18	42 ORE TOT. 32 ORE (SUL CAMPO) 10 ORE (RES) 2 EDIZIONE	200	Dr. Piu Franco

**OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI
PIANO FORMATIVO AZIENDALE 2023**

TABELLA A

6	IL PRIMARY NURSING, NUOVO APPROCCIO ASSISTENZIALE	20 INFERMIERI /OSS	RES/FC	OBIETTIVI FORMATIVI TECNICO PROFESS. N°18	50 ORE TOT (20 ORE RESIDENZIALE - 30 SUL CAMPO) APRILE/MAGGIO 2023 4 EDIZIONI	200	Dr. Piu Franco
7	LA COMUNICAZIONE INTERDISCIPLINARE NEL PERCORSO DI ASSISTENZA E CURE	80 DIRETTORI S.C SSD INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N°7	8 ORE SETTEMBRE OTTOBRE 2023 2 EDIZIONI	1200	Dr. Piu Franco
8	L'ERRORE PUO' ATTENDERE LA SICUREZZA NELLE ATTIVITA' SANITARIE	1000 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD	OBIETTIVO FORMATIVO DI SISTEMA N.6	8 ORE APRILE DICEMBRE 2023	1500	Dr.ssa La Regina Micaela
9	LA COSTRUZIONE DI PERCORSI INTEGRATI DI PRESA IN CARICO DELLA COMPLESSITA' (IRISS-COT)	900 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N.11	5 ORE	220	Dr.ssa Lucarini Simonetta
10	IL KNOW HOW DELLA PIATTAFORMA GESTIONALE IRISS- COT: FORMARE I FORMATORI	10 TUTTE LE PROFESSIONI	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N.11	9 ORE 4 EDIZIONI	220	Dr.ssa Lucarini Simonetta
11	GESTIONE DEL CONFLITTO E DELL'AGGRESSIVITA'	PERSONALE PS AZIENDALI	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N.12	4 ORE 2 EDIZIONI MAGGIO GIUGNO	600	Dr. Rinaldi Alessandro

**DIREZIONE
AZIENDALE**

	EVENTO La morte in oncologia: vivere l'ultima fase della vita con gli altri e con se stessi	TUTTE LE PROFESSIONI DIP. ONCOLOGICO	EVENTO	OBIETTIVI FORMATIVI TECNICO PROFESS. N°18	1) modulo 4-5 novembre 2) modulo 2-3 dicembre	0	Dr.ssa Marianna Rondini Dr. Aschele Carlo
COSTI TOTALI	11					7040	

DIPARTIMENTO O PROPONENTE	n.	Argomento/Titolo Iniziativa Formativa	Target utenza	Tipologia formativa	Obiettivi formativi ECM	Periodo/Edizioni/ore formative	Previsione Spesa 2023	Responsabile Scientifico
DIPARTIMENTO MEDICO	1	CASI COMPLESSI IN NEFROLOGIA E MALATTIE INFETTIVE - MEETING BIOPSIE RENALI (DMT Nefro e Malattie Infettive)	20 MEDICI NEFROLOGI INFETTIVOLOGI INFERMIERI	RES	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°18	3 ORE x 13 GG APRILE/DIC 2023 2 EDIZIONI	200	Dr.ssa Artioli Stefania Dr. Manenti Lucio
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE SERT	1	VIVA LA LIBERTA' DI GENERE	45 DIRIGENZA/ COMPARTO	FAD/WEBINAR	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°18	APRILE MAGGIO 2023 2 EDIZIONI	600	Dr.ssa Ceglie Rosanna
DIPARTIMENTO SERVIZI	1	PBM IN ASL5 (strategia multidisciplinare e multimodale che mette al centro la salute e la sicurezza del paziente e migliora i risultati clinici basandosi sulla risorsa sangue dei pazienti stessi)	60 MEDICI-INF- CHIRURGHI- ORTOP-ANEST- RIANIM- TRASFUS	RES	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°18	6 ORE OTTOBRE DICEMBRE 2023 1 EDIZIONI (una giornata 4 ore di mattino 2 ore di pomeriggio)	400	Dr.ssa D'Elia Paola Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ciarmiello Andrea
DEA	1	PBM IN ASL5 (strategia multidisciplinare e multimodale che mette al centro la salute e la sicurezza del paziente e migliora i risultati clinici basandosi sulla risorsa sangue dei pazienti stessi)	60 MEDICI-INF- CHIRURGHI- ORTOP-ANEST- RIANIM- TRASFUS	RES	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°18	6 ORE OTTOBRE DICEMBRE 2023 1 EDIZIONI (una giornata 4 ore di mattino 2 ore di pomeriggio)	/	Dr.ssa D'Elia Paola Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ciarmiello Andrea
DIPARTIMENTO CHIRURGICO	1	DMT GASTROENTERICO - DMT TORACICO	MEDICI(ONCO- CHIRURGHI ENDOSCOPISTI- PNEUMOLOGI- ANATOMO PAT. RADIOTERAPISTI- DIP.SERVIZI(RADIOLGIMED NUCLEARE) - INF	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	3 ORE x 13 GG APRILE DICEMBRE 2023 2 EDIZIONI	200	Dr. Feleppa Cosimo Sivori Massimiliano Dr. Camellini Lorenzo

DIPARTIMENTO PREVENZIONE		ELEMENTI DI DIRITTO AMMINISTRATIVO APPLICATI ALLE PROCEDURE DEL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE :TRASPARENZA.	55 PERSONALE DI TUTTI I PROFILI DEL DIP.PREVENZIONI	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N°14	10 ORE APRILE MAGGIO 2023 2 EDIZIONI	700	Dr. Orlandi Mino
DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE		L'ASSISTENZA AL TRAVAGLIO, AL PARTO FIOLOGICO E ALL'ACCOGLIENZA DEL NEONATO	5 OSTETRICHE DEL DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE	RES	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°18	14 ORE MAGGIO GIUGNO 2023 2 EDIZIONI	3500	Dr. Sanguineti Fabio
STRUTTURE AFFERENTI ALLA DIREZIONE STRATEGICA	ORALE	DISPOSITIVO VIGILANZA PER UN USO SICURO DI DEVICE (N. 21 CORSI OBBLIGATORIO)	15 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°25	4 ORE MAGGIO GIUGNO 2023 1 EDIZIONE	/	Dr. Sarteschi Alessandro
	PREVENZIONE AZIENDALE E MEDICINA PREVENTIVA	"LAVORARE IN BENESSERE CONOSCERE IL CORPO ATTRAVERSO IL MOVIMENTO"	20 TUTTE LE PROFESSIONI	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N°26	17 ORE MAGGIO DICEMBRE 2023 4 EDIZIONE	2600	Dr.ssa Simonini Silvia Dr.ssa Benacci Federica Dr. Rinaldi Alessandro
	STRUTTURAZIONE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO	LA RIFLESSIONE SUL METODO IN SERVIZIO SOCIALE;LA SUPERVISIONE COME STRUMENTO DI AIUTO PER LA PROFESSIONE	30 ASSISTENTI SOCIALI	RES	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°22	12 ORE APRILE DICEMBRE 2023 1 EDIZIONI	220	Dr.ssa Lucarini Simonetta
	QUALITÀ, ACCREDITAMENTO E FORMAZIONE	AGGIORNAMENTO/FORMAZIONE GUIDE DI TIROCINIO CORSO DI LAUREA IN INFERMIERISTICA E UNIGE	70 GUIDE DI TIROCINIO	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO N°14	8 ORE APRILE MAGGIO DICEMBRE 2023 3 EDIZIONI	200	Dr.ssa Barbieri Simonetta Dr.ssa Cantinotti Enrica
	1	LA TRASPARENZA DOCUMENTALE: IL DIRITTO DI ACCESSO	15 COMPARTO DIRIGENZA	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA N°17	8 ORE APRILE MAGGIO 2023 2 EDIZIONI	2500	Dr.Tosi Daniele

DIPARTIMENTO TECNICO AMMINISTRATIVO	2	LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DIGITALE	40 COMPARTO DIRIGENZA	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA N°17	8 ORE APRILE MAGGIO 2023 1 EDIZIONI	2500	Dr. Sicuteri Manuele
	3	LA CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE_APPROFONDI MENTI (AREAS)	15 COMPARTO DIRIGENZA	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA N°17	8 ORE MAGGIO GIUGNO 2023 2 EDIZIONI	/	Dr. Ricciardi Luca
	13							
N. CORSI								
COSTI TOTALI							13620	
							5%	14300

CORSI OBBLIGATORI	n.	Argomento/Titolo Iniziativa Formativa	Target utenza	Tipologia formativa	Obiettivi formativi ECM	Periodo/Edizioni/ore formative	Previsione e Spesa 2023	Respon.Scientifico
	1	PBLS-D PEDIATRICO SANITARI	14 TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE	FAD/RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N.18	MARZO DICEMBRE 2023 3 EDIZIONI 5,30 ORE FORMATIVE	2300	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha
	2	CORSO BLS-D PER OPERATORI SANITARI	18 TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	MARZO DICEMBRE 2023 30 EDIZIONI	24000	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha
	3	CORSO ALS – ADVANCED LIFE SUPPORT IRC	12 TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	MARZO DICEMBRE 2023 2 EDIZIONI	11800	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha
	4	CORSO PTC ADV – PREHOSPITAL TRAUMA CARE IRC	12 DIP. DEA	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	MARZO DICEMBRE 2023 1 EDIZIONE	4500	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha
	5	CORSO EPALS (European Paediatric Advanced Life Support)	12 DIP. EMERGENZA	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	MARZO DICEMBRE 2023 2 EDIZIONI	9000	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha
	6	CORSO NLS (Newborn Life Support - assistenza al neonato nei primi 10-20 minuti dopo la nascita)	12 DIP. EMERGENZA	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	MARZO DICEMBRE 2023 2 EDIZIONI	4300	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha

7	CORSO TRIAGE DI PRONTO SOCCORSO E OSTETRICO	20 DIP EMERGENZA DIP. MAT. INF	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	APRILE MAGGIO 2023 2 EDIZIONI	15700	Dr.ssa Di Marco Samantha Dr.ssa Martinetti Micaela
8	BLS-D RETRAINING	18 TUTTE LE PROFESSIONI	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	3.30 ORE 3 EDIZIONI	1560	Dr.ssa Sani Cinzia Dr. Ferrari Fabio Dott.ssa Di Marco Samantha
9	SICUREZZA BASE SUL LAVORO (4 ORE BASE)	900 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MARZO- APRILE 2023 4 ORE FORMATIVE 1 EDIZIONE	0	Dr. Rinaldi Alessandro
10	SICUREZZA SUL LAVORO - MODULO SPECIFICO 4 ORE	150 AMMINISTRAT IVI	FAD	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MARZO APRILE 2023 2 EDIZIONI	0	Dr. Rinaldi Alessandro
11	SICUREZZA SUL LAVORO - MODULO SPECIFICO 12 ORE	1900 TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE	FAD	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MARZO DICEMBRE 2023 2 EDIZIONI	200	Dr. Rinaldi Alessandro
12	SICUREZZA SUL LAVORO - MODULO SPECIFICO PER PREPOSTI 8 ORE	90 COORD INF- TSRM-TLAB- incarichi di funzioni AMMINISTRATIVE E TECNICHE	RES/FAD	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MARZO DICEMBRE 2023 4 EDIZIONI	3400	Dr. Rinaldi Alessandro
13	CORSO ADDETTO ANTINCENDIO MODULO DI AGGIORNAMENTO (determina n. 786 del 13/10/2021)	20 TUTTE LE PROFESSIONI DIPENDENTI ASL 5	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	APRILE DICEMBRE 2023 8 ORE FORMATIVE 10 EDIZIONI	0	Arch. Ambrosino Francesco

DIREZIONE
AZIENDALE

14	FORMAZIONE BASE ADDETTI ANTINCENDIO DI COMPARTIMENTO DM 19/03/15 Art. 42 (Fondi dedicati) delibera DG n.183/2023	26 TUTTE LE PROFESSIONISTI	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MAGGIO DICEMBRE 2023 ORE 20,30 4 EDIZIONI	200	Arch. Ambrosino Francesco
15	CORSO NEOASSUNTO PER GLI OPERATORI	30 TUTTE LE PROFESSIONISTI	RES	OBIETTIVO DI SISTEMA N.17	FEBBRAIO MARZO 2023 3 EDIZIONI	200	Dr.ssa Graverini Barbara Dr.ssa Simonini Silvia Dr. Rinaldi Alessandro
16	CORSO RADIOESPOSTI ai sensi dell'art. 111 del D.LGS 101/20.	50 TUTTI I DIPENDENTI RADIOESPOSTI	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MARZO DICEMBRE 2023 4 ORE 3 EDIZIONI	200	Dr.ssa Foppiano Franca
17	CORSO RADIOESPOSTI ai sensi dell'art. 110 del D.LGS 101/20.	90 DIRIGENTI E PREPOSTI	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	MARZO DICEMBRE 2023 1 EDIZIONE	200	Dr.ssa Foppiano Franca
18	LA RADIOPROTEZIONE IN ASL5 ai sensi dell'art.162 del D.LGS 101/20	70 OPERATORI SANITARI PS	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 27	NOVEMBRE DICEMBRE 2023 1 EDIZIONE	200	Dr.ssa Foppiano Franca
19	PIANO AZIENDALE DI PREPARAZIONE E RISPOSTA A UN'EMERGENZA INFLUENZALE	25 EDIZ.COORDINATORI PROFESSIONALI ALI /IFO	RES	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 18	MARZO APRILE 2023 4,30 ORE 3 EDIZIONI	0	Dr.ssa Martelli Franca Dr.ssa La Regina Micaela
20	CONTROLLO DI GESTIONE	30 INCARICHI DI COORDINAMENTO INCARICATI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA	RES	OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA N°17	MARZO DICEMBRE 2023 3 EDIZIONI	200	Dr.ssa Massei Maria Alessandra Dr.ssa Scardigli Veronica

	21	FARMACOVIGILANZA (ALISA)	2205 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD	OBIETTIVO FORMATIVO TECNICO- PROFESSIONALE N°25	MAGGIO DICEMBRE 2023 1 EDIZIONE	ECM A CURA DI ASL 3	PROGETTO ALISA
	22	LA LEGGE 190/2012 I PIANI E LE MISURE ANTICORRUZIONE	500 TUTTE LE PROFESSIONI	FAD (piattaforma Asl 3)	OBIETTIVI TECNICO PROFESSIONALI N. 7	MARZO DICEMBRE 2023	1200	Dr.ssa Graverini Barbara
	COSTI TOTALI						79160	

