



DELIBERAZIONE N. **339**

ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE in data **2 MAG. 2012**

OGGETTO: approvazione Piano di Formazione 2012/2013.

Il Direttore Amministrativo certifica che la deliberazione è stata pubblicata sull'Albo Pretorio dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria a partire dal **2 MAG. 2012** e renerà in pubblicazione per dieci giorni consecutivi ed è stata posta a disposizione per le consultazione

IL Direttore Generale Dott. Ennio Filigheddu  
Coadiuvato dal Direttore Amministrativo Dott. Pietro Tamponi  
e dal Direttore Sanitario Dott. Roberto Sequi

Su proposta dell'Ufficio Formazione

VISTI:

il Decreto Legislativo n. 502 del 30.12.1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articoli della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e successive modificazioni e integrazioni;

la Legge Regionale n.10 del 28.07.2006 sul "Riordino del servizio sanitario della Sardegna" che all'art. 25 stabilisce che "La Regione riconosce l'importanza della formazione tecnico-professionale e gestionale della dirigenza e del restante personale del SSR e a tale scopo ne favorisce la formazione continua e promuove occasioni di formazione sulla programmazione, organizzazione e gestione dei servizi sanitari, con particolare attenzione alla diffusione delle tecniche di monitoraggio e controllo sull'appropriatezza clinica e organizzativa delle prestazioni e dei servizi sanitari";

l'Accordo Conferenza Permanente Rapporti Stato Regioni, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome sul "Riordino del Sistema di Formazione Continua in Medicina", del 1 agosto 2007;

l'Accordo Conferenza Permanente Rapporti Stato Regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome su "Il nuovo sistema di formazione continua in medicina – Accreditemento dei Provider ECM, formazione a distanza, obiettivi formativi, valutazione della qualità del sistema formativo sanitario, attività formative realizzate all'estero, i liberi professionisti" del 5 novembre 2009;

la Legge n. 3 del 16 gennaio 2003 "Disposizioni ordinamenti in materia di pubblica amministrazione", che all'art. 4 nell'ambito delle modifiche del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevede la predisposizione di un piano di formazione per tutte le amministrazioni con esclusione delle università e degli enti di ricerca;

la Circolare del 5 marzo 2002 del Ministro della Salute con oggetto "ECM - Formazione continua";

il Decreto Ministeriale del 27 dicembre 2001 relativo ai contributi per l'accreditemento dei progetti formativi aziendali e degli eventi formativi;

la Direttiva del 13 dicembre 2001, nella quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, fornisce indirizzi sulle politiche di formazione del personale per migliorare la qualità dei processi formativi e responsabilizzare i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sulla necessità di valorizzare le risorse umane e le risorse finanziarie destinate alla formazione;



la Delibera della Giunta Regionale della Regione Autonoma della Sardegna del 27 marzo 2007, n. 12/2 "Linee di indirizzo agli organizzatori di attività formative di educazione continua in medicina (ECM) della Regione Sardegna per la gestione del periodo di transizione dal sistema di accreditamento ECM nazionale al sistema di accreditamento ECM regionale";

la Delibera Regione Autonoma della Sardegna del 19 dicembre 2008, n. 72/23 "Riordino del sistema regionale della formazione continua in medicina";

gli artt. 18, 19 e 20 del C.C.N.L. integrativo dell'Area della dirigenza medica e veterinaria del 10.02.2004 il quale conferma la vigenza dell'art. 33 del C.C.N.L. 05.12.1996 "Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata";

l'art. 23 "Formazione ed ECM" del C.C.N.L. dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 03.11.2005 – parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003;

gli artt. 18, 19 e 20 del C.C.N.L. integrativo Area della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa - sottoscritto il 10.02.2004 il quale conferma la vigenza dell'art. 33 del C.C.N.L. 05.12.1996 "Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata";

l'art. 23 "Formazione ed ECM" del C.C.N.L. dell'area della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale del 3.11.2005 - parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003;

l'art. 20 "Formazione ed ECM" del C.C.N.L. Comparto del Personale del S.S.N. – parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003, il quale conferma l'art. 29 "Formazione ed aggiornamento professionale" del C.C.N.L. 07.04.1999;

la Delibera AOU Cagliari n. 124 del 19 giugno 2009, "Adozione del Regolamento Aziendale in Materia di Formazione ed Aggiornamento Professionale".

#### CONSIDERATO:

che con la nota del Direttore Amministrativo n° PG/2011/12565 del 25/07/2011 si è avviata l'analisi dei fabbisogni formativi per la predisposizione del Piano di Formazione Aziendale 2012 – 2013 secondo quanto previsto dalle linee di indirizzo nazionali e regionali; sulla base degli indirizzi del piano regionale dei servizi sanitari in materia di formazione del personale;

che è parte delle strategie aziendali lo sviluppo di tutte le competenze professionali attraverso gli strumenti della formazione, considerando il contributo dell'intero sistema al raggiungimento degli obiettivi aziendali;

che il Piano di Formazione Aziendale concorre a perseguire l'obiettivo previsto dal Progetto Ministeriale Educazione Continua in Medicina che prevede la necessità per ogni professionista del ruolo sanitario di dimostrare, attraverso l'acquisizione di crediti, l'avvenuta "manutenzione" della propria professionalità;

che sulla base della delibera n° 124 del 19/06/2009 rientrano nelle competenze del Servizio Formazione l'aggiornamento, la riqualificazione, la formazione permanente;



che sulla base dei programmi che prevedono fondi di finanziamento specifici attivati a livello comunitario, nazionale, regionale, provinciale, interaziendale o su progetti specificatamente definiti, possono essere destinatari degli interventi anche gli operatori di altre Aziende Sanitarie e i cittadini utenti dei servizi sanitari e sociosanitari;

che risulta necessario, sulla base della programmazione pluriennale delle attività di formazione, prevedere una pianificazione delle attività didattiche;

#### **EVIDENZIATO:**

che sono state prese in esame le proposte pervenute dalle unità organizzative sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi avviata con nota n° PG/2011/12565 del 25/07/2011;

che nell'ambito della programmazione non possono essere individuate ad oggi le attività didattiche riconducibili alla soddisfazione di fabbisogni formativi non segnalati o non presenti nel momento in cui si è effettuata l'analisi delle esigenze;

che nell'ambito delle attività di formazione la AOU di Cagliari fornisce supporto anche all'organizzazione e la realizzazione di programmi di formazione a regia regionale;

l'irrinunciabile necessità di proseguire nell'adeguamento dei percorsi formativi allo scenario dell'Educazione Continua Medica, e che per il periodo 2011 - 2013 risultano fissati, in attesa del prossimo dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni, in n. 150 (centocinquanta) i crediti formativi E.C.M., n. 50 crediti formativi annui, per ogni operatore di area sanitaria;

#### **DATO ATTO:**

che sulla base delle indicazioni della direzione aziendale e delle strutture potranno essere prese in esame le richieste di attivazione di ulteriori percorsi formativi sulla base delle esigenze formative non rilevate nel corso della prima fase di analisi già conclusa;

che nell'attività formativa possono rientrare anche iniziative che trovano finanziamento in specifici e vincolati progetti comunitari, nazionali, regionali e interaziendali, ma che, ovviamente, non potranno gravare sui fondi preventivati per la formazione aziendale, se non per le sole anticipazioni necessarie alla realizzazione delle stesse;

che l'impegno di budget complessivo per le attività di formazione, come indicato nel Piano di Formazione 2012 - 13, è dato dall'1% del monte salari 2011 e pari ad € **522.083,75** :

#### **ACCERTATO:**

che le risorse suddette trovano capienza nel budget assegnato alla formazione aziendale per gli anni 2011 e 2012, secondo quanto previsto dalla Delibera AOU Cagliari n. 124 del 19/06/2009, "Adozione del Regolamento Aziendale in Materia di Formazione ed Aggiornamento Professionale"

#### **RITENUTO**

di dover provvedere all'approvazione del Piano di Formazione Aziendale 2012 -2013, allegato alla presente delibera per costituirne parte integrante e sostanziale;

#### **ACQUISITO**

il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario espresso ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni;



DELIBERA

- a) di approvare il documento di programmazione "Piano di Formazione Aziendale 2012 - 2013" allegato alla presente delibera per costituirne parte integrante e sostanziale;
- b) di prevedere la possibilità di integrare la programmazione delle attività didattiche con i percorsi formativi necessari a soddisfare i fabbisogni formativi che dovessero emergere durante il periodo di validità del Piano di Formazione;
- c) di approvare le modalità di realizzazione delle attività di formazione ed aggiornamento pluriennale 2012-2013, nei limiti di spesa preventivati per l'attività di formazione in complessivi euro € **522.083,75**;
- d) di riferire le spese inerenti le iniziative di aggiornamento in oggetto ai conti economici individuati in sede di programmazione delle singole iniziative di formazione;
- e) di demandare al Servizio Formazione, per quanto di competenza, gli adempimenti organizzativi ed amministrativi connessi alla realizzazione delle attività di formazione obbligatoria e facoltativa attivando, ove necessario, le procedure necessarie all'accreditamento E.C.M.;
- f) di autorizzare il Servizio Bilancio al pagamento delle competenze dovute in favore di coloro che erogheranno servizi per la funzionalità dei singoli progetti formativi a seguito di presentazione di regolare documentazione contabile;
- g) di autorizzare il Servizio del Personale al pagamento delle competenze dovute in favore del personale dipendente individuato per la realizzazione delle attività didattiche;
- h) di comunicare la presente deliberazione all'Assessorato Regionale dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, ai sensi dell'art. 29 - comma 2 - della L.R. n. 10/2006.

Roberto Sequi  
Direttore Sanitario

Pietro Tamponi  
Direttore Amministrativo

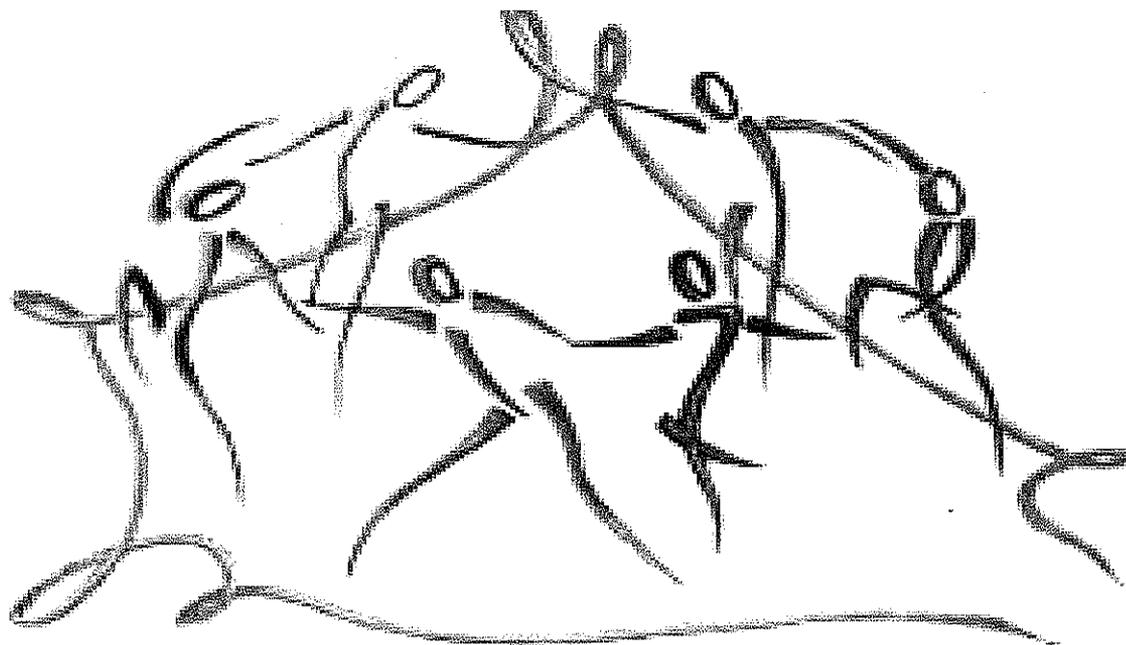
Ennio Filigheddu  
Direttore Generale



Azienda Ospedaliero-Universitaria  
Cagliari

# Piano Formativo Aziendale

2012



*Servizio Formazione*  
*AOU Cagliari*



## Indice

Premessa.....	3
1. Il Percorso di Elaborazione del Piano Aziendale della Formazione.....	4
2. Il Piano Formativo Aziendale: Linee di Indirizzo Normative.....	5
3. Obiettivi Formativi del Pfa.....	6
4. L'attività Svolta nel 2011.....	7
5. Il Piano Operativo della Formazione.....	8
6. Il Personale della Aou di Cagliari e il Fabbisogno Annuale di Crediti Ecm.....	9
7. La Rilevazione dei Fabbisogni Formativi.....	9
8. Piano Degli Eventi Formativi.....	10
8.1. Formazione Strategica Aziendale - Obiettivi Strategici.....	11
8.2. Formazione Specifica Di Macrostrutture - Obiettivi Specifici.....	11
9. Risorse Per La Formazione.....	12
9.1. Formazione Regionale.....	12
10. Realizzazione e Gestione Dell'attività Formativa.....	13
10.1. Formazione Interna.....	13
10.2. Formazione Specifica Esterna.....	13
11. Monitoraggio e Verifica Del Piano.....	14
12. Norme Generali.....	14

AUM



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

## PREMESSA

La formazione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano uno strumento necessario per favorire il cambiamento di comportamenti individuali e collettivi nell'ambito delle attività che ogni operatore svolge nel contesto organizzativo dell'azienda e per promuovere lo sviluppo professionale a garanzia della qualità e dell'innovazione dei servizi. Svolge un ruolo prioritario in tutti gli ambiti organizzativi in cui la qualità delle "prestazioni" dipende essenzialmente dalle risorse umane e dall'organizzazione delle relative attività, migliorando la qualità delle prestazioni rivolte ai cittadini, la qualità dell'assistenza erogata e garantendo il rispetto dei livelli minimi assistenziali indicati nel Piano Sanitario Nazionale.

La formazione è, infatti, rappresentativa della qualità del Servizio erogato, soprattutto se viene intesa come bagaglio di abilità e competenze tecnico professionali (sapere e saper fare), ma anche, o soprattutto, come cultura, come modo di saper leggere e interpretare la realtà, che riguarda gli aspetti relazionali e interattivi della persona (sapere essere). Nell'ambito di un'azienda sanitaria, rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per l'implementazione di tutto il sistema organizzativo dell'Azienda stessa (saper gestire).

Il nuovo sistema di formazione continua in medicina (ECM) è stato introdotto a livello nazionale con l'applicazione dell'art. 16-bis e segg. del d.lgs. 229/1999 recante "Norme per la razionalizzazione del SSN" ed avviato con l'applicazione dei precedenti Accordi tra lo Stato e le Regioni (n. 168 del 1 agosto 2007 e n. 192 del 5 novembre 2009) al fine di mantenere, sviluppare ed incrementare le conoscenze, le competenze e la qualità delle performance degli operatori sanitari.

Con la deliberazione n. 49/13 del 28 novembre 2006 la Regione Sardegna ha istituito il Sistema regionale ECM ed ha accreditato provvisoriamente come provider ECM, in qualità di soggetti pubblici, le Aziende Sanitarie locali, l'Azienda Ospedaliera Brotzu, le Aziende Ospedaliere Universitarie di Cagliari e Sassari e l'Istituto Zooprofilattico della Sardegna, al fine di organizzare attività formative di educazione continua.

L'Azienda AOU di Cagliari, in qualità di organizzatore e produttore di formazione ECM e assegnazione diretta dei crediti formativi, nel passaggio dall'attuale sistema di accreditamento degli eventi formativi al prossimo accreditamento dei "Provider", ha garantito e garantisce il proprio impegno in riferimento alle proprie caratteristiche, alla sua organizzazione, al rigore qualitativo dell'offerta formativa per fornire una attività pertinente, rilevante ed appropriata.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono assunti da questa Amministrazione sia come strumento per il miglioramento continuo della qualità delle prestazioni erogate, che per lo sviluppo della professionalità degli operatori e per la realizzazione delle finalità istituzionali.

La formazione, a tutti i livelli, rappresenta quindi una leva essenziale nel processo di innovazione, nelle fasi di sviluppo dell'organizzazione e costituisce un cardine fondamentale per il controllo della qualità dei Servizi e dell'attività scientifica prodotta. Il rapido e costante processo di sviluppo e specializzazione delle conoscenze scientifiche, il progresso e la sofisticazione delle tecnologie sanitarie, l'evoluzione e la diversificazione delle domande e dei bisogni in ambito sanitario, il sistema di Educazione Continua in Medicina sono elementi fondamentali per governare la formazione Aziendale.

Questo Piano della formazione, strumento di programmazione delle attività formative, viene elaborato per la prima volta dall'Azienda per il biennio 2012-2013, e rappresenta un passo avanti nella cultura della formazione all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Cagliari.



## 1. IL PERCORSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO AZIENDALE DELLA FORMAZIONE

Il Piano della Formazione 2012-13 nasce in sintonia con il lavoro già intrapreso negli anni passati, ribadendone il ruolo strategico, in conformità con gli obiettivi nazionali e regionali, espressi dalla normativa.

Il Piano recepisce le indicazioni e le priorità dettate dalla Direzione Generale, si alimenta dal confronto con le Unità Operative e i Servizi aziendali. La formazione residenziale aziendale, nella sua valenza strategica, assume carattere di priorità rispetto alla formazione extra aziendale, e pertanto deve essere privilegiata.

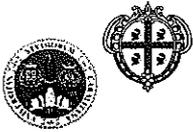
Nella formulazione del piano si è ritenuto di dover dare ampio spazio alla rilevazione dei bisogni percepiti dai Dirigenti, ma anche da tutto il personale dell'Azienda, per individuare i bisogni specifici e le azioni da implementare.

Pertanto, la raccolta del fabbisogno formativo è stata attuata con l'attivo coinvolgimento dei Direttori delle varie Unità Operative, ai quali è stato affidato il compito di individuare obiettivi formativi specifici nelle proprie aree organizzative, in relazione alle attività e ai ruoli professionali, e di definire gli obiettivi da raggiungere in merito a tali bisogni e suggerire o proporre le necessarie azioni formative. Inoltre, è stato coinvolto tutto il personale, con la somministrazione di questionari individuali, perché potessero esprimere i bisogni specifici e le aree di competenza da attivare con i percorsi formativi.

### Percorso di elaborazione del Piano Formativo Aziendale



*Handwritten signature*



## 2. IL PIANO FORMATIVO AZIENDALE: LINEE DI INDIRIZZO NORMATIVE

Il Piano Formativo Aziendale è il documento di programmazione delle attività di formazione/aggiornamento dell'Azienda, pensato in termini di processo, a partire da una precisa analisi dei bisogni, per progettare e realizzare gli eventi, alla quale deve seguire una puntuale valutazione dei risultati.

Pertanto, partendo da queste premesse e dall'esperienza maturata negli anni passati, il Piano della formazione 2012-13 viene elaborato innanzitutto tenendo in debita considerazione le indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 48/8 del 27/10/2009, "Piano di formazione 2009-2011 per la formazione di base, professionale e manageriale del Personale del Servizio Sanitario Regionale e del Sistema regionale per l'Educazione Continua in Medicina", che prevede obiettivi e ambiti prioritari degli interventi formativi, metodologie e tipologie applicabili, modelli organizzativi e sistemi di valutazione per le attività di formazione nel triennio 2009-2011, nonché gli indirizzi Regionali sul percorso di costruzione del PAF a livello aziendale.

In modo particolare, ha fissato gli obiettivi generali verso i quali indirizzare i Piani Aziendali:

- Sviluppare le competenze manageriali, le conoscenze delle innovazioni tecnico scientifiche, gestionali e le relative valutazioni d'impatto necessarie per favorire lo sviluppo organizzativo;
- Favorire lo sviluppo di competenze utili per la programmazione, l'integrazione dei servizi sanitari e socio-sanitari e potenziare le capacità di collaborazione e integrazione fra strutture, attività e professionisti;
- Sviluppare la cultura e la pratica di una costante e sistematica valutazione delle qualità dei processi, degli esiti della qualità percepita nelle diverse attività svolte attraverso audit, revisione tra pari, al fine di mettere in atto un circuito di miglioramento continuo;
- Potenziare la cultura della centralità del cittadino-paziente attraverso l'inserimento, nel sistema di tutela della salute, di valori civili. Migliorare la comunicazione interna ed esterna e la qualità delle relazioni;
- Sviluppare le competenze e le conoscenze tecnico professionali individuali nella disciplina di appartenenza;
- Sostenere le azioni per affrontare efficacemente i bisogni di salute, che per incidenza e peculiarità hanno una particolare rilevanza in Sardegna, favorendo l'integrazione degli interventi;
- Sviluppare competenze per favorire in tutte le professioni sanitarie la diffusione delle tematiche della prevenzione, dell'educazione e promozione della salute e dei corretti stili di vita;
- Obiettivi (ulteriori) individuati a livello nazionale;
- Potenziamento delle cure palliative, gestione del dolore cronico;
- Programmi di sensibilizzazione per la donazione-trapianti di organi.

Nello stesso piano vengono individuate le metodologie didattiche, che prevedono l'affiancamento della tradizionale formazione d'aula a forme innovative quali la formazione sul campo, con attività di miglioramento, audit clinico, partecipazione a studi e ricerche, sia di tipo osservazionale che analitico e sperimentale, nonché i project work, la partecipazione a commissioni di studio o comitati aziendali permanenti ed infine la formazione a distanza (Fad).

Viene, altresì, evidenziata la necessità che le Aziende si dotino di strumenti atti ad una attenta valutazione dell'efficacia, del gradimento e dei risultati dell'attività formativa realizzata.

Le Delibere Regionali n°38/26 e 38/27 del 6/8/09 contengono al loro interno alcuni accordi con i sindacati in tema di formazione e di competenze dei Servizi formazione delle Asl, in modo particolare si specificano le modalità di determinazione del fondo per la formazione, si attribuisce al Servizio il monitoraggio e la verifica di tutti gli eventi formativi, le attività di supporto e rendicontazione delle previsioni del programma annuale per la formazione ed, infine, la tenuta dell'anagrafe formativa individuale del personale.



### 3. OBIETTIVI FORMATIVI DEL PFA

Il Piano Formativo aziendale del 2012-13, nel rispetto delle indicazioni date dall'ultima bozza di Accordo tra Stato e Regioni e quelle fornite dall'Assessorato, nel documento sopra citato, dovrà raggiungere tre tipologie di obiettivi formativi:

- **Obiettivi formativi di processo**, finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze di attività e procedure idonee, che promuovano il miglioramento della qualità, e, quindi, l'efficienza, l'efficacia, l'appropriatezza e la sicurezza dei processi specifici di produzione delle attività sanitarie.
- **Obiettivi formativi di sistema**: finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e delle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Questi obiettivi hanno carattere interprofessionale;
- **Obiettivi formativi tecnico-professionali**: finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico professionali nel settore specifico di attività.

Gli obiettivi formativi riguardano le competenze riconosciute come indispensabili per esercitare adeguatamente i diversi ruoli sanitari nel nostro ospedale e migliorare la qualità del servizio erogato. Pertanto, oltre agli obblighi normativi relativi a sicurezza e prevenzione negli ambienti di vita e di lavoro, sono stati identificati i seguenti obiettivi formativi:

- Sviluppare e sostenere le capacità comunicativo-relazionali, viste come componente fondamentale della professionalità, necessarie ad affrontare positivamente e costruttivamente i rapporti interpersonali, inevitabili in ambito sanitario, con le persone assistite e con gli altri operatori. In particolare si ritiene necessario sviluppare comportamenti che pongano l'attenzione sulla centralità della persona, improntati al rispetto, capacità di condivisione e partecipazione alle scelte e decisioni, capacità di valorizzazione del contributo individuale.
- Sviluppare le competenze necessarie per garantire la sicurezza del paziente; la prevenzione e gestione del rischio clinico può essere attuata solo stimolando una maggior consapevolezza nei professionisti circa le proprie responsabilità nella identificazione degli ambiti di maggior rischio e nell'adozione di comportamenti appropriati in relazione alle diverse attività clinico-assistenziali.
- Sviluppare e sostenere le competenze nella gestione dell'emergenza-urgenza, attraverso l'addestramento alle tecniche rianimatorie del personale sanitario selezionato.
- Sviluppare le competenze per garantire la qualità assistenziale attraverso l'utilizzo di strumenti conoscitivi e metodologici per la costruzione integrata di percorsi assistenziali, in accordo con le linee guida nazionali ed internazionali ed i principi basati sull'evidenza.
- Sviluppare e sostenere la conoscenza degli aspetti etico-deontologici legati all'ambito sanitario, affine di indirizzare e guidare i comportamenti e le scelte assistenziali secondo valori riconosciuti e condivisi nella struttura.
- Sostenere la responsabilità professionale attraverso lo sviluppo delle conoscenze relative al contesto normativo sanitario, per riconoscere ed utilizzare adeguatamente le opportunità e i vincoli che il sistema propone, soprattutto nella gestione della documentazione sanitaria.
- Attivare azioni di orientamento e inserimento lavorativo per il personale neo-assunto e per tutto il personale in mobilità al fine di stimolare e sostenere il senso di appartenenza alla struttura e facilitare il processo di integrazione dei professionisti nei diversi settori.
- Attivare la formazione dei Tutor dedicati all'inserimento lavorativo, al fine di sviluppare le necessarie competenze per la corretta implementazione del percorso di inserimento e l'adozione coerente delle relative modalità di valutazione.
- Sviluppare e aggiornare le competenze tecnico-professionali per rispondere efficacemente alla domanda di diagnosi, terapia ed assistenza, coerentemente con le continue innovazioni scientifiche basate sull'evidenza e le linee guida di riferimento. Tale obiettivo è da riferirsi al miglioramento delle conoscenze e competenze per tutti i livelli di attività previsti nella struttura.

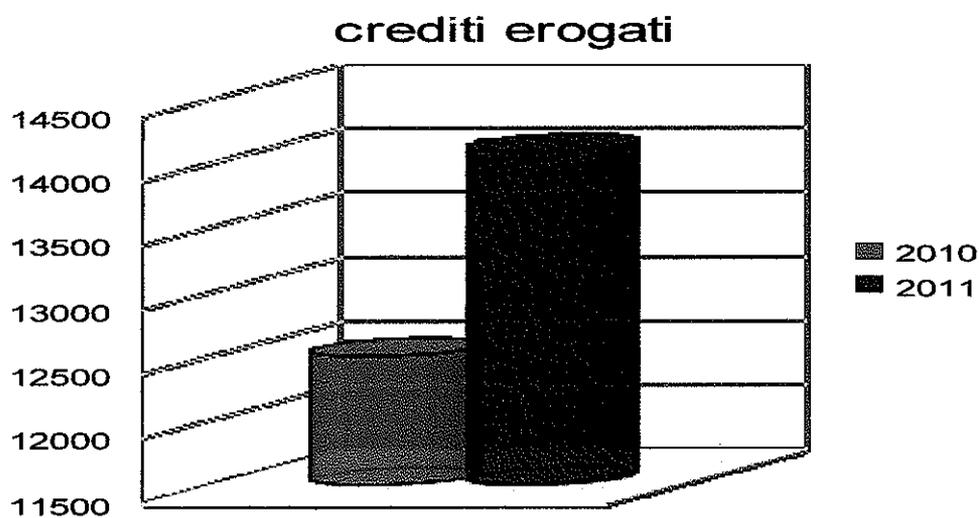


#### 4. L'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2011

Le attività del Servizio Formazione nel 2011 sono state caratterizzate da un incremento del numero dei corsi aziendali di tipo residenziale e dall'avvio dei corsi di formazione sul campo ( **allegato 3** ), come si evince dalle schede di sintesi:

Attività formativa 2010						
Tipologia evento	Eventi proposti	Edizioni svolte	Partecipanti	Certificati non ECM	Certificati ECM	Crediti Erogati
RES	17	42	2838		1.942	12.505

Attività formativa 2011						
Tipologia evento	Eventi proposti	Edizioni svolte	Partecipanti	Certificati non ECM	Certificati ECM	Crediti Erogati
RES	24	45	1.192	142	1.015	11.173
FSC <sup>1</sup>	14	14	278	2	146	2.923
Totale	38	59	1.470	142	1.161	14.096



<sup>1</sup> Non sono stati inseriti i crediti dei corsi iniziati nel 2011 e ancora in corso nel 2012.

*ADU*

## 5. IL PIANO OPERATIVO DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Formazione, nell'impostazione del PAF, vuole procedere, per l'attribuzione e gestione delle risorse economiche, come negli anni precedenti, dividendo il budget tra formazione generale (50% del budget complessivo) e formazione specifica (il restante 50%), così come indicato nel Regolamento Aziendale della Formazione.

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 2011 è di € 78.312,56 )
- 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 2011 è di € 180.964,67 )
- la **formazione specifica** nella quale rientrano attività di formazione, individuate dal singolo, a carattere residenziale e individuale.

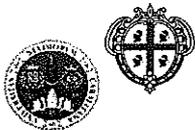
La formazione tra pari e i gruppi di miglioramento già sperimentati negli anni precedenti si sono rivelati forme di apprendimento particolarmente positive in quanto basati sulle buone evidenze e sul confronto del sapere degli operatori. Essi valorizzano la professionalità degli operatori e soprattutto favoriscono cambiamenti costruttivi e, pertanto, verranno implementati.

Nel corso degli anni 2010-11 si è raggiunta inoltre la piena operatività del sistema informatico per l'accREDITAMENTO ECM, con il monitoraggio dei costi, la partecipazione alla formazione dei dipendenti attraverso il Sistema regionale SARECM, che viene illustrata nel report annuale dettagliato sulla formazione erogata..

Così come negli anni precedenti, il Servizio Formazione collaborerà con L'Assessorato Regionale per la realizzazione degli eventi formativi organizzati dalla Regione (SisaR incluso).

Inoltre il Servizio dovrà curare tutta la procedura relativa all'accREDITAMENTO in qualità di provider per la formazione, in ottemperanza alla delibera Regionale del 23 Dicembre 2011 n. 52/94 di cui all'allegato 1, viene reso disponibile il modello di accREDITAMENTO con le indicazioni precise e i requisiti minimi per l'attribuzione del titolo.

*Am*



## 6. IL PERSONALE DELLA AOU DI CAGLIARI E IL FABBISOGNO ANNUALE DI CREDITI ECM

I destinatari del Piano formativo sono tutti gli operatori sanitari che hanno un rapporto di dipendenza con l'Azienda. I criteri di coinvolgimento del personale nelle attività formative è relativo alla specificità del target individuato, in base agli obiettivi formativi, all'area/ruolo di appartenenza e alla necessità di rotazione nell'arco dell'anno.

La composizione numerica del personale della AOU di Cagliari è la seguente:

Comparto di Contrattazione	Totale
Comparto	1258
Dirigenza Medica	434
Dirigenza Prof.le/Amm.va/Tecnica	7
Dirigenza Sanitaria non medica	97
<b>Totale</b>	<b>1796</b>

Dati forniti dal Servizio Personale e aggiornati al 20.12.2011

I crediti formativi ECM, salvo le eventuali compensazioni triennali, sono stabiliti nel prossimo triennio 2011-2013 in 50 crediti formativi annui, minimo 25, massimo 75. Le indicazioni fornite dalla Commissione nazionale per la formazione, in attesa del prossimo Accordo Stato Regioni in tema di attribuzione dei crediti per il triennio 2011-2013, prevedono una ipotesi di riduzione per le aziende del SSN indicante 15 crediti formativi annui come minimo e 40 come massimo per ogni operatore sanitario.

Complessivamente il fabbisogno di crediti formativi ECM è pari a circa 69.450 annui, che potranno essere acquisiti dagli operatori attraverso la partecipazione ad attività residenziali, di formazione sul campo e in FAD.

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

## 7. LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

La raccolta del fabbisogno formativo ha rappresentato il passaggio più importante per l'elaborazione del Piano di Formazione, sia dal un punto di vista metodologico che organizzativo/gestionale, per la **pianificazione efficace e realistica degli interventi formativi**. Ai Direttori delle U.O. è stato chiesto di elaborare proposte di formazione coerenti con i bisogni specifici e capaci di accrescere le competenze degli operatori. Mentre a tutto il personale veniva chiesto di indicare i bisogni formativi percepiti e le aree dove ritenessero più necessario migliorare le proprie conoscenze/competenze e dare a tutti la possibilità di esprimere il proprio bisogno formativo.

Pertanto l'iter seguito è stato quello di inviare ai Dirigenti dell'U.O. e al personale (con questionari diversi, inseriti in allegato) un format da compilare al fine di provvedere, nell'ambito degli obiettivi indicati nella D.G.R. n. 48/8 e degli obiettivi aziendali, all'individuazione di proposte formative, con la compilazione di una scheda allegata, per ogni singolo progetto o evento individuato e proposto.



L'Ufficio Formazione ha poi provveduto alla raccolta dei bisogni formativi emersi dai questionari, secondo modalità differenti (distinte per Dirigenti e operatori) e alla raccolta delle proposte formative, che sono state poi inserite nella **programmazione delle attività formative di Sistema (Allegato 2)**

Dall'esame delle proposte formative si rileva che sono stati proposti **n. 73 eventi di tipo residenziale e n. 22 di formazione sul campo**, come si evince dall'**allegato 1**.

La rilevazione dei bisogni formativi a tutto il personale ha evidenziato la necessità degli operatori di migliorare le proprie competenze in aree specifiche, di tipo tecnico-sanitario e amministrativo. Ma è stato rilevato soprattutto il bisogno di percorsi formativi attinenti alla **promozione e allo sviluppo di competenze "trasversali", nell'area della relazione/comunicazione e della gestione degli strumenti informatici (allegato 2)**

L'Ufficio Formazione, attraverso la somministrazione dei questionari, ha evidenziato una scarsa conoscenza e consapevolezza dei bisogni formativi, nelle diverse U.O., che verrà superata con la presenza di **Referenti della formazione**, i quali rappresentano un valido supporto metodologico nella rilevazione dei bisogni formativi, ma anche un collante tra il Servizio Formazione e le Unità Operative nella promozione e pubblicizzazione dei percorsi formativi.

L'istituzione di tali figure, con una rete di referenti, consentirà, all'Ufficio Formazione, di svolgere un lavoro di sensibilizzazione capillare nei confronti della formazione continua; ma anche di rilevare in modo puntuale i bisogni del Servizio e di implementare la formazione sul campo.

La **Formazione Sul Campo**, opportunamente incentivata e supportata da proposte operative porta, infatti, dei **cambiamenti sostanziali in termini di miglioramento continuo in medicina**, perché gli operatori destinatari del processo formativo diventano protagonisti attivi e responsabili del proprio percorso formativo, partecipando alla rilevazione dei bisogni di formazione ed alla valutazione degli obiettivi formativi raggiunti. Perché una formazione che si proponga di essere efficace per l'apprendimento, inteso come "un cambiamento relativamente stabile nel modo di pensare, sentire e agire"<sup>2</sup> dell'individuo o dell'organizzazione deve adottare metodologie che assumano il contesto della esperienza quotidiana di lavoro, l'applicazione **"sul campo", come il motore per la conoscenza ed il cambiamento**.

## 8. PIANO DEGLI EVENTI FORMATIVI

Il Piano degli eventi Formativi rappresenta una forma di integrazione tra gli obiettivi strategici aziendali e gli obiettivi emersi dall'analisi del fabbisogno formativo.

Il Piano della Formazione è infatti suddiviso in Programmazione Strategica, dove emergono gli obiettivi strategici dell'Azienda, descritta nella tabella 1, e in Programmazione di Sistema, descritta nella tabella 2 (Allegato 2), che rappresenta invece le attività proposte dai Direttori dei Servizi aziendali da realizzarsi negli anni 2012 e 2013.

Inoltre, nell'elaborazione del PFA sono stati privilegiati gli obiettivi strategici aziendali, in cui il ruolo della formazione è fondamentale nella promozione delle risorse umane e nel processo di miglioramento continuo della qualità dei processi assistenziali.

---

<sup>2</sup> J.-J. Guilbert, Guida pedagogica OMS per il personale sanitario, 2002

*Handwritten signature*

**8.1. FORMAZIONE STRATEGICA AZIENDALE - OBIETTIVI STRATEGICI**

La Formazione Strategica ricomprende tutte le attività formative ritenute prioritarie e di rilevanza strategica, le attività obbligatorie per legge, le attività proposte e finanziate dalla Regione, nonché le attività formative di interesse trasversale.

Tabella 1. Programmazione Strategica Aziendale 2012			N.	N.	N.	COSTI
Titolo	Destinatari	Tipologia	ore	Ed.	Par.ti	
Comunicazione organizzativa e comun./ relazione con i pazienti e tra gli operatori	Tutto il personale	RES	8	20	20	€ 18.000
BLS	Tutto il personale	RES	9.15	20	400	€ 56.730
ALS	Personale reparti di urgenza/emergenza	RES	24	5	120	€ 51.720
(Vigili del Fuoco)	Gruppo di intervento	RES	20	4	200	€ 34.000
Risparmio energetico in Azienda	Tutto il personale	RES				da definire
Formazione sul d.lgs. 81/2008	Tutto il personale	RES				da definire
Valutazione del DRG	Dirigenza Medica	RES	8	6	150	€ 3000
Rotazione degli incarichi nell'organizz.ne	Gruppo di tutoraggio	FSC	30	2		No costi
Il tutoraggio del neoassunto	Gruppo di tutoraggio	FSC	30	2	30	No costi
Formazione Resp. e Oper. del Servizio Formazione	Personale Servizio Formazione	RES	100		2	€ 1.000

**8.2. FORMAZIONE SPECIFICA DI MACROSTRUTTURE - OBIETTIVI SPECIFICI**

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.

Il piano della Formazione Specifica è stato articolato per singolo Servizio/Struttura Complessa, con l'elencazione di tutte le iniziative formative di interesse specifico, con gli obiettivi da raggiungere, la tipologia e i destinatari per ogni singolo evento formativo.



## 9. 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, anche sulla base della spesa sostenuta nell'anno 2011 e della mancanza di determinazioni in merito da parte della Regione, **di riconfermare per l'anno 2012 lo stesso finanziamento determinato nell'anno 2011. Tale importo era stato calcolato seguendo l'attribuzione dell'1% del monte salari di tutti i dipendenti relativo all'anno 2010.**

Pertanto il budget annuale aziendale per l'anno 2012 è, al pari dell'importo del fondo costituito per l'anno 2011, stimato complessivamente in € 522.083,75, ed è così suddiviso:

- il 15% del fondo annuale pari a € 78.312,56 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 35% del fondo annuale pari a € 180.964,67 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 50% del fondo annuale pari a € 262.708,56 è destinato alla formazione specifica

### 9.1. FORMAZIONE REGIONALE

La Regione Sardegna organizza corsi obbligatori, che vengono programmate direttamente dalla Regione con ricorso a proprie risorse. Ma per la realizzazione di tali iniziative si avvale della collaborazione degli Uffici Formazione delle Aziende Sanitarie, che provvedono all'organizzazione e alla gestione degli stessi, rendendoli, pertanto obbligatori per i dipendenti aziendali. A carico delle singole Aziende vengono lasciate solo le spese relative al viaggio, soggiorno e vitto dei partecipanti.

Le attività formative regionali sono state inserite nel Piano della Formazione strategica aziendale, con espressa indicazione sulla natura regionale delle stesse. Le spese derivanti dalla partecipazione a tali corsi saranno pertanto poste a carico del fondo della formazione strategica.

Nei ambito della programmazione della formazione regionale, la AOU di Cagliari è stata individuata quale **ASL capofila** dall'Assessorato Regionale – Servizio di Prevenzione per la realizzazione di eventi formativi che **coinvolgono le Aziende del centro e sud Sardegna** per gli eventi descritti nella tabella seguente.

Tabella 3. Programmazione corsi regionali 2012			N. ore	N. Ed.	N. Par.ti	COSTI
Titolo	Destinatari	Tipologia				
Progetto Regionale Screening Oncologici: Lo Screening Del Carcinoma Della Mammella	Ostetriche e medici ginecologi del Sud Sardegna	EFR	6	3	25	Finanz. Region.
Piano Nazionale Screening Carcinoma Cervice Uterina: Corso di Formazione Teorico-Pratico per Ostetriche	Ostetriche del Sud Sardegna	EFR	8.30	5	18	Finanz. Region
Piano Nazionale Screening Carcinoma Cervice Uterina : Corso di Formazione Teorico-Pratico per Citolettori	Medici ginecologi e anatomo-patologi	EFR	8	4	15	Finanz. Region
Farmacovigilanza e Buon Uso Del Farmaco	Medici, farmac., inferm., biologi, odontoiatri.	EFR	40	8	200	Finanz. Region



Il Servizio Formazione dell'Azienda, inoltre, collabora con la ASL 8 all'organizzazione dei corsi regionali HIV per il Sud Sardegna, per l'espletamento dei quali l'Assessorato Regionale della Sanità copre i costi con finanziamento regionale.

## 10. REALIZZAZIONE E GESTIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

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

### 10.1. FORMAZIONE INTERNA

Il budget assegnato per le attività di formazione interna, che ricomprendono i percorsi formativi collettivi residenziali e i percorsi di formazione sul campo, è funzionale allo svolgimento degli eventi inseriti nel PAF 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 PAF.

Il PAF, quindi, deve intendersi per alcuni aspetti flessibile e può comportare variazioni nel corso dell'anno, in funzione di nuove esigenze/priorità e non sarà ammessa l'attivazione di eventi formativi non inseriti nel PAF 2012, salvo apposita autorizzazione da parte del Direttore Generale.

### 10.2. FORMAZIONE SPECIFICA ESTERNA

La percentuale di budget per la formazione esterna è dedicata alle iniziative di formazione ad opera dei singoli dipendenti che non trovano riscontro nel piano annuale di formazione. Avranno carattere di aggiornamento facoltativo e sono dovranno essere documentate dai singoli dipendenti. Il budget annuale per ognuna delle aree contrattuali sarà in particolare, come riportato in dettaglio:

- per l'area della Dirigenza Medica, in attuazione degli accordi di cui alle "Linee di indirizzo della Regione Sardegna in applicazione dell'art. 5 del CCNL, sottoscritto il 17.10.2008 (Deliberazione G.R. n. N. 38/27 del 6.8.2009), è assegnata una quota pari al 50% dell'1% del monte salari, pari a € 135.231,55 utilizzabile per la formazione professionale;
- per l'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa in attuazione degli accordi relativi alle "Linee di indirizzo della Regione Sardegna in applicazione dell'art. 5 del CCNL, sottoscritto il 17.10.2008 "è assegnata una quota pari al 60% dell'1% del monte salari, pari a € 10.000,11 utilizzabile per la formazione professionale;
- per l'area del Comparto è assegnata una quota pari al 50% dell'1% del monte salari, pari a € 117.476,90 utilizzabile per l'aggiornamento professionale.

Inoltre, non sono autorizzabili richieste di partecipazione ad iniziative formative riferite a :

- formazione di base: alfabetizzazione linguistica
- formazione universitaria:
  - Corsi di laurea
  - Corsi di laurea magistrale, specialistica, a ciclo unico
  - Dottorati
  - Scuole dottorali
  - Scuole di specializzazione;
  - Master universitari



## 11. 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.

La garanzia di una verifica e controllo dei requisiti minimi di accreditamento provider (ECM), il monitoraggio degli eventi formativi in coerenza con gli obiettivi e la qualità dell'offerta formativa, devono assicurare gradi di sistematicità e capillarità elevati.

La Direzione Generale ha assegnato all'Ufficio Formazione l'obiettivo aziendale di garantire la formazione a tutti i dipendenti dei Servizi che hanno attivato la Formazione Specifica. Il raggiungimento di tale obiettivo implica una verifica dell'attuazione del Piano sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo.

Per quanto riguarda gli strumenti di verifica quantitativi ci si propone:

- un livello di accettabilità eventi realizzati/programmati circa del 60%
- un livello di accettabilità del personale coinvolto/programmato circa del 50%

Per quanto riguarda gli strumenti di verifica qualitativi ci si propone:

- un rapporto formazione sul campo/residenziale circa il 60%
- effettuare la verifica di impatto su 1 evento realizzato nel 2012

Su questo ultimo punto il Servizio Formazione, per meglio identificare la qualità percepita dell'offerta formativa da parte dei dipendenti, si propone di elaborare un progetto basato sulla somministrazione di un questionario e la realizzazione di un Focus Group per analizzare almeno un evento formativo effettuato nel 2012. L'attuazione di questo progetto permetterà di evidenziare le eventuali carenze dell'offerta formativa e quindi di mettere in atto correttivi per migliorare la qualità della attività.

Il Report Annuale della Formazione, in ogni caso, 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.

## 12. NORME GENERALI

Il documento di programmazione biennale "Piano di formazione 2012-2013" viene approvato con atto deliberativo dalla Direzione Generale, acquisito il parere del Collegio di Direzione che ha il compito di validare il piano dal punto di vista scientifico. La Direzione trasmette il Piano deliberato all'Assessore Regionale dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, ai sensi dell'art. 29, comma 2 della Legge Regionale n. 10/2006. Il Piano della Formazione è inviato a tutti i Direttori dei Dipartimenti/Strutture Complesse/Servizi che avranno il compito di divulgarlo tra i propri collaboratori.

Successivamente, ciascun dipendente potrà reperire le informazioni dettagliate relative ai corsi di proprio interesse consultando la bacheca aziendale o il link della formazione sul sito aziendale.

Tutto quanto non espresso nel piano di formazione viene riportato in specifici documenti recanti "Procedure e regolamenti per l'attuazione e controllo delle attività di formazione continua e di aggiornamento professionale" che il Responsabile dell'Ufficio Formazione elabora, aggiorna, registra e controlla.

**Per tutto quanto non espresso nel presente documento programmatico si rimanda alle normative, direttive, linee guida e regolamenti attuativi vigenti in materia di formazione continua ed aggiornamento professionale degli operatori del SSN.**



Allegato 1: Programmazione Corsi 2012

			Risk management in area critica		Miglioramento della metodologia operativa e facilitazione della comunicazione interdisciplinare	Aprile Ottobre	€ 3.150
	Medici Infermieri	FSC	Incontri clinico-scientifici della clinica Card.		Approfondire argomenti di interesse clinico	Apr/dic.	No costi
	medici	RES	Aggiornamento in Cardiologia		Approfondire argomenti di interesse clinico	Mar/giugno	No costi
	Medici/inf. Ostetr. Psicol. Inferm. pediatr	FSC	La codifica delle informazioni cliniche nelle SDO		Migliorare competenze economico gestionali dei ricoveri e patologie dell'UOC di appartenenza	Marzo	No costi
<b>Ginecologia Ostetricia</b>			Aggiornamenti in area perinatale		Aggiornamento e condivisione di metodologie	Febbr/dic.	No costi
			Aggiornamenti monotematici		Approfondire tematiche che presentano criticità nella pratica clinica		
			Corso delle 20h sull'allattamento al seno		Promuovere l'allattamento al seno	<b>2013</b>	€ 4.400
	Infermieri Ostetrici Medici	RES	Ecografia e flussimetria doppler in ostetricia		Aumentare e rafforzare tra partecipanti imaging ecografico in gravidanza, travaglio, parto	Ottobre	Da definire
			Le abilità ostetriche nell'assistenza al travaglio di parto e nell'accoglienza al neonato		Aumentare e rafforzare le Conoscenze relative alla fisiologia del parto e del travaglio, le trasformazioni corporee della donna, comun., etc.	<b>2013</b>	€ 10.000
	Infermieri ostetrici	RES	Ospedale senza dolore		Sensibilizzare gli infermieri sull'uso delle schede di valutazione quali-quantitative del dolore	Mag/nov	€ 2000
<b>Servizio Anestesia</b>	Infermieri coordinatori	RES	Aspetti etico e medico legali della documentazione infermieristica		Migliorare e favorire l'uso della documentazione infermieristica	Giug/ottobre	€ 2000
	Infermieri OSS/coord.	FSC	Elaborare un protocollo per le attività dell'OSS nelle degenze		Omologare i comportamenti e i criteri di utilizzo risorse umane	Giug/sett.	€ 0,00
	Infermieri coordinatori	RES	Come coniugare tecnicismo e personalizz. dell'assistenza infermieristica EBN e EBP		Migliorare la qualità delle prestazioni nell'ottica dell'efficacia, efficienza, appropriatezza	Marz/ottob	€ 1688,00
	Medici Inferm.	RES	Reazione ai farmaci, chemioterapici, antiblastici, anticorpi mon. e farmaci biol.		Valutazione e risoluzione dei rischi relativi alla somministrazione dei farmaci	Aprile/giugn	€ 1.312
			Stravaso e spandimento di farmaci chemioterapici		Formazione sui danni e rischi relativi ai chemioterapici	Sett/nov	€ 1.312
	Medici Inferm. Farmacol.	FSC	Gruppi di lavoro su: Diagnosi e terapia delle Cefalee Primitive e malattie psichiatriche con psicosi; DOC; Ansia.		Approfondire le conoscenze di questi argomenti	Marzo/dicem	No costi
<b>U.O.C. Siero Epidemiol. e</b>		FSC	Laboratorio di farmacologia clinica		Approfondire le conoscenze da parte degli operat.	Marzo/dic.	No costi
	Med/Inf Inf.ped./OSS?	FSC	Corso Infezioni Correlate alle Pratiche Assistenziali (ICPA)		Approfondire le nozioni sui fattori di rischio, prevenzione e responsabilità medico legali	Marzo/dic.	No costi

*Handwritten signature*

Allegato 1: Programmazione Corsi 2012

<b>Neuropsich. Infantile</b>	Infer./Inf. Ped Logopedisti Ter. medici	RES	Aspetti clinici e terapeutici nella gestione delle emergenze neuropsichiatriche dell'infanzia e dell'adolescenza	Conoscere e condividere i processi di diagnosi e cura in ambito ospedaliero	Gennaio	No costi
	Infermieri Logop./Terap. Medici Farmacisti Psicologi Ass. sociali	RES	Farmacovigilanza in psichiatria dell'età evolutiva Brain Development ADHD La cefaleanell'etàevolutiva I Disturbi alimentari in età evolutiva	Valutazione del profilo rischio/beneficio e buon uso dei farmaci Approfondire la conoscenza dell'ADHD Approfondire la conoscenza della cefalea Conoscere i disturbi alimentari in età evolutiva	Maggio Marzo Maggio Marzo	No costi No costi No costi No costi
	Medici/ biol Tecnici	RES	Prospettive assistenziali e di ricerca della Neuropsichiatria Infantile in Sardegna La spettrometria di massa: la nuova frontiera dell'identificazione microbica e i nuovi strumenti per il controllo e la sorveglianza delle infezioni correlate all'assistenza sanitaria	Progettualità per la ricerca e l'assistenza in neuropsichiatria infantile, in Sardegna Formare il personale sul controllo e sorveglianza delle infezioni correlate all'assistenza sanitaria	Ottobre	No costi
	Medici/ biol Tecnici/Inf	FSC	Aggiornamenti in laboratorio	Aggiornamento operatori per il miglioramento delle prestazioni del servizio	Ottobre	Da definire
	Medici/ biol Tecnici/Inf	FSC	Aggiornamenti monotematici	Aggiornamento operatori per il miglioramento delle prestazioni del servizio	Aprile/dic.	No costi
	Medici/ OSS Infermieri	FSC	Gruppo di miglioramento per l'aggiornamento e implementazione delle procedure di rianimazione	Aggiornare e implementare il manuale delle procedure assistenziali alla luce delle ultime linee guida	Mar 2012 <b>2013</b>	€ 1687,50
<b>Rianimaz.</b>	Medici infermieri	RES	Comunicare in area critica	Migliorare le relazioni tra operatori e oper./ utenti	Aprile/giug	€ 3441,78
	Medici infermieri	RES	Controllo delle infezioni ospedaliere nelle unità di terapia intensiva	Fornire conoscenze sulle più recenti linee guida per la prevenzione delle infezioni ospedaliere e modificare i comportamenti a rischio	Giu/dic	€ 2500,00
<b>Diabetologia</b>	Medici/Far Infermieri OSS/Diet.	FSC	Informazione e condivisione tra gli oper. sanitari delle tematiche riguardanti la patologia diabetica	Aggiornamento operatori per il miglioramento delle prestazioni del servizio ambulatoriale	Apr/dic	No costi
	Medici/Farm. Inf/OSS/Diet.	FSC	Condivisione delle esperienze del personale del Servizio con gli altri operatori azienda	Migliorare l'approccio e la gestione del paziente diabetico nelle UO	Magg./dic	No costi
<b>Cardiologia</b>	Medici Infermieri coordinatori	RES	La rete delle emergenze coronariche nell'AOU di Cagliari: L'infarto acuto del miocardio con ST sopralivellato (STEMI) Dall'emergenza coronarica alla dimissione: diversi scenari assistenziali	Aggiornamento continuo sulla diagnosi e trattamento delle sindromi coronariche acute Ottimizzare l'attività di coordinamento durante le fasi del ricovero del paziente	Marzo Aprile Novembre	€3.600 € 1.800

*Handwritten signature*

Programma dei Corsi di Formazione Aziendale 2012					DATE	COSTI
U. O.	Destinatari	Tipolog.	Titolo	Obiettivi		
Pediatria	Medici/ Inferm./Inf.ped.	RES	Il bambino critico: argomenti di psichiatria e traumatologia	Formazione per l'assistenza al bambino in condizioni critiche	5 maggio	Già autorizzato
	Medici e infermieri Inf.ped./OSS	RES	PBLS	Formare il personale sanitario sulle ultime evidenze e pratiche inerenti la rianimazione pediatrica	7 marzo 22 marzo 12 aprile	€ 2.400
	Infermieri Inf.ped./med.	RES	Triage pediatrico	Acquisire competenze nella valutazione del paziente in pronto soccorso	maggio	Da definire
	Medici/inf. Inf.ped.	RES	Rilevare i parametri Auxologici nel bambino e nell'adolescente	Elaborazione protocolli rilevazione dei parametri antropometrici	<b>2013</b>	Da definire
	Infer,Inf.ped. medici	RES	Comunicazione e aspetti relazionali bambino-famiglia-operatori sanitari	Acquisire competenze nella relazione tra operatori e tra operatori e famiglia	Giugno	Da definire
			RES	Rianimazione Neonatale	Formare il personale sanitario sulle ultime evidenze e pratiche inerenti la RN	Maggio2012 <b>2013</b>
Neonatal. (TIN)		RES	Stabilizzazione del neonato	Formare il personale sanitario sulle pratiche inerenti la stabilizzazione del neonato	Aprile	€ 1.000
	Medici Infermieri Inf.ped.	EFR	Etica clinica e comunicazione in ambito perinatale	Formare il personale sanitario sui temi di etica clinica	<b>2013</b>	€ 1.300
		FSC	Medicina narrativa e comunicazione in sanità	Formare il personale sanitario sull'approccio della NBM	Apr/sett.2012	€ 2.600
		FSC	Aggiornamenti in ambito perinatale	Aggiornare il personale sui temi emergenti della neonatologia	Gen/giu Sett/dic	No costi
		RES	Allattamento materno in TIN	Uso del latte materno e promozione allattamento materno in TIN	<b>2013</b>	€ 2.400
		Medici/Infer Ass.soc./Ost. Psic./Ass/educ	RES	La depressione post partum e l'area materno-Infantile	Formare il personale sanitario sull'incidenza e possibilità di prevenzione delle DPP	11 mag.12 19 nov. 12
Pronto soccorso	MEDICI	RES	Corso di ecocardiografia di emergenza	Formare il personale medico per la valutazione ecografica in emergenza	Ottobre	Da definire
	Medici/infer.	RES	Lettura rapida ECG e terapia delle aritmie	Addestramento alla lettura dell'ECG	Maggio giugno	€ 2.000
Medicina del Lavoro	Medici/infer. Avv.	RES	Seminari integrati di medicina del lavoro e medicina legale/malattie professionali e inf.	Favorire la conoscenza degli obblighi medico legali nei casi di malattie professionali e di infortunio	Ottobre	Da definire

*Handwritten signature*

## Allegato 2

### Report dei questionari per la rilevazione dei fabbisogni formativi dell'AOU di Cagliari

Il report dei questionari somministrati a tutti i dipendenti dell'AOU ha evidenziato delle aree e i bisogni formativi specifici e trasversali.

La rilevazione effettuata per la prima volta in Azienda ha permesso di acquisire dati importanti al fine dell'elaborazione del PFA ma anche di evidenziare carenze individuali e aziendali.

<b>Report Questionari</b>	
<b>Aree di criticità aziendale</b>	Comunicazione organizzativa
	Sicurezza e gestione del rischio clinico/assistenziale/professionale
	Definizioni dei percorsi diagnostici e/o assistenziali
	Attività di prevenzione
	Gestione delle risorse umane
	Implementazione delle conoscenze informatiche e di specifici progr.
	Chiarezza normativa sulle professioni e sul rapporto di lavoro subord.
	Definizione dei processi amministrativi per il personale dipendente
	Deficit strutturali e organizzativi
	Valutazione del merito
<b>Criticità soggettive</b>	Comunicazione con il paziente/utente
	Comunicazione e relazione con i colleghi
	Gestione del lavoro d'equipe
	Assenza di protocolli di lavoro condivisi
	Aspetti deontologici e normativi, funzioni, responsabilità
	Sicurezza e gestione del rischio
	Valutazione della qualità delle prestazioni
	Gravi carenze per le lingue straniere (inglese in particolare)
	Aggiornamento continuo per le specifiche mansioni
	Responsabilità professionale e personale
Recupero della motivazione e della "stima" del proprio ruolo	
<b>Bisogni Formativi</b>	La comunicazione sotto tutti gli aspetti (relazionali, organizzativa etc.)
	Il risk management
	Aspetti medico legali delle professioni
	EBM, EBN
	Tutela dei lavoratori e sicurezza sul lavoro
	Sistemi di valutazione dei lavoratori
	Sistemi di valutazione della qualità delle prestazioni
	Linee guida, protocolli e procedure
	La gestione dei conflitti
	Sistemi informatici aziendali
Confronto con altre situazioni aziendali	
La gestione delle risorse umane	

REPORT AGGIORNAMENTO SUL CAMPO 2011

CODICE	DENOMINAZIONE	Ediz.	AVVIO EVENTO	FINE EVENTO	Numero partecipanti	Ore corso	credit formativi	Totale crediti formativi	COSTI
1027	ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE ALL'UTENTE	1	08.07.11	30.10.11	11	32	21	403	
1022	CARTELLA INTEGRATA. QUALE MODALITA' OPERATIVA	1	01.07.11	31.12.11	9	38	21	217	
1012	CARTELLA DEI SERVIZI DEL POLO PEDIATRICO	1	01.07.11	31.10.11	9	32	21	243	
731	INCONTRI MENSILI DI MEDICINA PERINATALE	1	07.02.11	17.03.11	13	40	21	594	
1013	INSERIMENTO DEL NEOASSUNTO	1	25.06.11	30.10.11	5	34	21	217	
1014	L'ACCOGLIENZA DEL PAZIENTE IN REPARTO	1	01.07.11	31.10.11	5	28	20	156	
1015	UTILIZZO E CONTROLLO DEGLI APP. ELETTROMEDICALI	1	25.06.11	30.10.11	9	20	15	250	
916	AGGIORNAMENTI IN GASTROENTEROLOGIA	1	24.06.11	19.12.11	40	30	3	723	
1079	GESTIONE DEL PAZIENTE CRITICO IN DEGENZA	7	01.09.11	31.03.11	60	15	3	*	€ 2.711
1187	AGGIORNAMENTI IN DIABETOLOGIA	1	01.11.11	30.04.11	20	15	3	*	
762	INCONTRI CLINICO/SCIENTIFICI IN CLINICA CARDIOLOGICA	1	01.11.11	30.04.11	20	4	3	60	
1009	CARTELLA INFERMIERISTICA IN TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	1	01.07.11	30.11.11	9	40	3	60	
809	LA CARTELLA INFERMIERISTICA	1	16.03.11	16.03.12	50	138	25	*	

\* Corsi in svolgimento

*Handwritten signature*

ALL.M3

MONITORAGGIO ATTIVITA' FORMATIVA AZIENDALE anno 2011

N°	CODICE	DEVOINAZIONE	Ediz.	Ore corso	ORE totali erogate	n° partecipanti previsti	n° dipendenti AOU iscritti	n° esterni iscritti	totali iscritti	n° dipendenti AOU formati	n° esterni formati	totali formati	Graffiti	N. formati con crediti	Importo preventivo	Importo complessivo	Quote di iscrizione
1	672	LA TROMBOSI VENOSA PROFONDA ALLA FINE DEL PRIMO DECCENIO DEL XXI SECOLO: 1° PARTE	1	6.0	84	25	3	18	21	1	13	14	7	14	€ -	€ -	
2	688	SANGUE CORDONALE CORSO DELLE 20 H DI PROMOZIONE E PRATICA SULL'ALLATTAMENTO MATERNO PER OPERATORI SANITARI	2	4.30	351	50	36	3	39	36	3	39	6	36	€ -	€ -	
3	690		2	21.0	2142	25	45	6	51	45	6	51	25	50	€ 9.589,28	€ 8.453,21	
4	682	ALS PROVIDER (ADVANCED LIFE SUPPORT)	8	24.0	30912	192	122	58	180	109	52	161	21	195	€ 57.872,24	€ 70.390,01	€ 11.900,00
5	702	DISTURBO DI CONDOTTA	1	6.30	422	200	35	48	63	22	40	62	3	61	€ -	€ -	
6	742	CORSO DI RIAMMAZIONE NEONATALE LE NOVITA' NORMATIVE IN MATERIA DI APPALTI PUBBLICI E LA TRACCIABILITA' DEI FLUSSI FINANZIARI	1	18.0	270	15	14	1	15	14	1	15	25	13	€ 2.700,60	€ 2.473,65	
7			1	6.0	222	50	34	8	42	30	7	37	0	0	€ 1.610,00	€ 1.599,80	
8	810	TRIAGE INTRAOSPEDALIERO	2	16.0	1248	50	33	7	40	32	7	39	19	33	€ 8.394,00	€ 8.292,72	€ 750,00
9	821	LA SINDROME METABOLICA: APPROCCIO MULTIDISCIPLINARE - 1° PARTE	1	6.0	84	25	4	18	22	1	13	14	7	14	€ -	€ -	
10	838	NUOVI ASPETTI DI VALUTAZIONE E PREVENZIONE DEL RISCHIO RUMORE	1	9.0	810	180	4	86	90	4	86	90	5	84	€ 5.710,00	€ 3.739,00	€ 4.850,00
11	871	LA RADIOPROTEZIONE DEL LAVORATORE NELLE ATTIVITA' SANITARIE D.LGS. 187/2000	6	7.0	5208	150	126	6	132	121	3	124	8	122	€ 465,75	€ 337,50	
12	930	PIANO NAZIONALE SCREENING SERVICE UTERINA: CORSO CITOLETTORI	2	8.30	306	18	4	14	18	4	14	18	12	18	€ 18.400,00	€ -	
13	942	PIANO NAZIONALE SCREENING SERVICE UTERINA: CORSO OSTETRICHE	3	8.0	1008	45	4	42	46	3	39	42	12	42	€ 18.400,00	€ -	
14	944	PBL5	2	9.0	360	24	23	0	23	20	0	20	13	20	€ 1.495,98	€ 1.377,55	
15	966	BIOETICA E MEDICINA	1	13.0	390	50	5	43	48	2	28	50	14	28	€ 0,00	€ -	
16	1024	APPROPRIATEZZA ED EFFICACIA DELLE INDICAZIONI AL TAGLIO CESAREO	1	4.30	167	60	22	24	46	18	19	37	5	29	€ 2.500,00	€ 1.541,82	
17	1077	PROGETTO REGIONALE SCREENING ONCOLOGICI: CARCINOMA MAMMELLA	2	6.0	576	50	5	49	54	5	43	48	7	48	€ -	€ -	
18	1084	ETICA CLINICA E COMUNICAZIONE DELL'AREA PERINATALE	1	8.15	269	40	33	2	35	33	2	35	9	35	€ 1.198,00	€ 1.091,13	
19	1098	IL TRATTAMENTO SANITARIO OBBLIGATORIO RIVOLTO AI MINORI	1	7.30	615	200	2	125	127	2	80	92	8	82	€ -	€ -	
20	1172	GOVERNANCE IN RADIOLOGIA	2	5.0	330	50	46	0	46	33	0	33	6	33	€ 1.054,38	€ 1.054,38	
21	1225	ETICA E GEN-ETICA	1	7.30	210	50	2	26	28	2	26	28	8	25	€ -	€ -	
22	1235	RESPONSABILITA' MEDICA E CARTELLA CLINICA	1	4.0	504	200	49	77	126	49	77	126	2	57	€ -	€ -	
23	1243	ELEMENTI ESSENZIALI DI CARDIOTOGRAFIA IN TRAVAGLIO E NEL PARTO	1	15.30	775	25	23	2	25	23	2	25	21	25	€ 2.000,00	€ 1.032,46	
24	1250	ANTINCENDIO E GESTIONE DELLE EMERGENZE IN AMBIETO OSPEDALIERO	1	20.0	440	25	22	0	22	22	0	22	24	13	€ 32.796,00	€ 19.114,60	
		<b>TOTALI</b>	45		<b>47.723</b>	<b>1.799</b>	<b>696</b>	<b>663</b>	<b>1.359</b>	<b>631</b>	<b>561</b>	<b>1.192</b>		<b>1.015</b>	<b>€ 164.180,13</b>	<b>€ 120.486,63</b>	<b>€ 17.500,00</b>

Apur