



AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA INTEGRATA DI TRIESTE

PIANO DELLA FORMAZIONE

ANNO 2019

Piano della formazione 2019

Sezione generale

1. Premessa	3
2. La politica della formazione AUITs	3
2.1 Formazione e cambiamento organizzativo	4
2.2 Formazione Interaziendale	5
2.3 I crediti ECM garantiti dall'offerta formativa ASUITS 2019	5
3. Principali riferimenti normativi e contesto	7
4. La rete dei Referenti della Formazione	9
5. La programmazione formativa 2019	10
5.1 Analisi del bisogno formativo	10
5.2 Obiettivi del Piano della Formazione.....	12
<u>5.2.1 La formazione in tema di rischio clinico.....</u>	13
5.3 Strumenti di verifica	14
5.4 Miglioramento della qualità della formazione e la valutazione d'impatto	15
6. La formazione anticorruzione e trasparenza.....	17
7. Le risorse economiche e la loro finalizzazione	18
7.1 Formazione in sede.....	19
7.2 Formazione fuori sede.....	20
All. 1 Programmazione Formativa Complessiva 2019	

Sezione specifica

Piano formativo in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Premessa

Il presente Piano si compone di una Sezione generale e di due Sezioni specifiche dedicate alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'allegato descrive gli eventi formativi allo stato programmati, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni in corso d'anno, ordinati per articolazione organizzativa proponente.

Il Piano viene adottato in via definitiva dopo il suo esame da parte del Collegio di Direzione, del Comitato Scientifico del Provider ASUITS, e dopo il suo invio al Comitato Unico di garanzia. Dopo la sua approvazione, viene trasmesso alle Rappresentanze Sindacali delle tre aree contrattuali.

2. La politica della formazione AUITs

ASUITS eroga e sviluppa, integrandole, prevenzione, diagnosi e terapia polispecialistica, ricerca e formazione, anche di rilievo nazionale e sovranazionale. L'Azienda svolge in modo unitario ed inscindibile, a livello di cure primarie ed ospedaliere, le funzioni di assistenza, didattica e ricerca. Organizza e gestisce le attività assistenziali e di ricerca clinica sia direttamente che attraverso il governo delle reti cliniche integrate previste dalla programmazione del Servizio Sanitario Regionale, favorendo il trasferimento nell'attività assistenziale delle conoscenze acquisite con la ricerca clinica, la valutazione ed adozione di nuove tecnologie nonché l'implementazione di modelli gestionali innovativi.

Tra i valori di riferimento dell'Azienda quello della formazione assume particolare rilevanza, orientando l'organizzazione a promuovere ed investire nel sistema di formazione continua del personale inteso quale strumento per garantire il mantenimento, l'adeguamento e lo sviluppo delle conoscenze professionali e culturali in grado di incidere, in termini di miglioramento continuo, sull'appropriatezza e la qualificazione degli interventi in sintonia con il progresso tecnico-scientifico.

Nel richiamare e dare continuità a quanto previsto dagli atti di programmazione 2018 in ordine a criteri e agli indirizzi ai quali ASUITS intende orientare la propria offerta formativa, la programmazione

formativa è stata elaborata tenendo conto anche delle Linee di Gestione regionali 2019, con l'obiettivo di garantire un elevato livello di integrazione (interdisciplinare, interprofessionale, intersettoriale) per la realizzazione di obiettivi reciprocamente condivisi.

In quest'ottica la programmazione formativa ASUITS rappresenta uno strumento che supporta il management aziendale per:

- sostenere le linee di sviluppo strategico con eventi formativi progettati ad hoc
- sviluppare quelle competenze tecnico professionali e manageriali necessarie ad un pieno ed efficace esercizio del ruolo nell'ottica dell'integrazione e multidisciplinarietà
- interconnettere tutti i nodi delle reti professionali e di individuare, portare a valore, diffondere e consolidare il know-how disponibile.

2.1 Formazione e cambiamento organizzativo

La recente normativa regionale prevede l'attuazione di un processo di riordino che garantisca un elevato livello di integrazione (interdisciplinare, interprofessionale, intersettoriale) per la realizzazione di obiettivi reciprocamente convenuti. La corretta gestione del cambiamento organizzativo dipende dalla capacità dell'organizzazione di mettere in atto una specifica strategia che tenga conto, in maniera integrata, dei vari elementi che potenzialmente incidono sull'esito del processo trasformativo in atto, tra questi, la *leadership*.

L'imprescindibilità della *leadership* nei processi di cambiamento organizzativo fa emergere la necessità di sviluppo, soprattutto per il *management*. La formazione finalizzata all'apprendimento di competenze trasversali di tipo relazionale (*soft skills*) rappresenta, a tale scopo, uno strumento di notevole importanza per le organizzazioni, non solo per mantenere l'impegno e la fiducia del personale nel contesto delle riforme in atto, ma anche e soprattutto per far fronte alle fisiologiche resistenze al relativo processo trasformativo.

La letteratura dimostra che nessun processo di cambiamento organizzativo ha come risultato la mera trasformazione di aspetti tecnico-amministrativi: l'impatto sulle persone e sugli aspetti culturali

profondi dell'organizzazione è inevitabile e tali effetti devono essere previsti e gestiti in maniera adeguata. La gestione del cambiamento culturale, richiede l'utilizzo di una strategia *ad hoc* che valorizzi le risorse umane. Per questo motivo è assolutamente necessario investire sulla formazione, finalizzandola all'acquisizione di quelle competenze (capacità di ascoltare, dialogare, collaborare ecc) che determinano il livello di apertura e di ricettività al cambiamento.

2.2 Formazione Interaziendale

Le due aziende presenti sul territorio Giuliano, ASUITS e IRCCS Burlo Garofolo hanno implementato, nel corso degli anni, una proficua collaborazione che si è sostanziata nell'organizzazione di alcuni eventi formativi e nell'elaborazione di un catalogo formativo condiviso che scaturiva dai rispettivi Piani formativi, al fine di consentire la libera partecipazione dei dipendenti delle due Aziende.

Nel corso del 2019 si prevede, oltre che a consolidare la collaborazione in essere, di realizzare una formazione condivisa in tema di emergenza-urgenza con l'obiettivo di:

- Omogeneizzare le competenze degli operatori sanitari nei diversi contesti
- Diffondere e condividere le buone pratiche cliniche attraverso la creazione di sinergie e integrazioni tra gli operatori delle diverse aree clinico-assistenziali
- Ottimizzare l'utilizzo delle risorse economiche assegnate, dalle rispettive Aziende, alla formazione dell'emergenza-urgenza.

2.3 I crediti ECM garantiti dall'offerta formativa ASUITS 2019

L'obbligo formativo per il triennio 2017-2019 è pari a 150 crediti formativi, fatte salve le decisioni della Commissione nazionale per la formazione continua in materia di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni. I professionisti sanitari che nel precedente triennio (2014-2016) hanno acquisito un numero di crediti compreso tra 121 e 150, hanno diritto alla riduzione di 30 crediti dell'obbligo

formativo nel triennio 2017-2019. Coloro che hanno acquisito un numero di crediti compreso tra 80 e 120 hanno diritto alla riduzione di 15 crediti.

Il numero complessivo* del personale ASUITS con obbligo formativo ECM è pari a 2865 unità, su un totale di 4321 unità, così suddiviso tra le attuali aree contrattuali del personale dirigenziale e non dirigenziale:

N. Dipendenti ASUITS con obblighi ECM	Dirigenza medica	Dirigenza Sanitaria	Comparto
2.865	632	93	2.140

*Dati del personale in servizio rilevati alla data del 31/12/2018.

L'offerta complessiva potenziale di crediti formativi ECM delle iniziative presenti a Piano formativo 2019 è pari a circa 165.000 (al netto delle iniziative fuori sede che saranno oggetto di valutazione ed approvazione da parte dei Direttori quale aggiornamento obbligatorio o facoltativo, nel limite del budget complessivo e di quello attribuito a ogni singola articolazione organizzativa aziendale).

Il dato dell'offerta complessiva dei crediti offerti da Piano viene quindi ponderato in ragione della percentuale di effettiva realizzazione degli eventi formativi programmati, rispetto alla potenziale offerta.

La valutazione ponderata di tutti gli elementi sopra riportati consente di stimare che l'offerta del Piano di formazione ASUITS 2019 sia in grado di soddisfare, per il personale soggetto al rispetto della normativa ECM, **l'80% del debito formativo ECM annuale (40 crediti procapite).**

Il risultato si realizzerà con un offerta formativa che per oltre il 90% degli eventi messi a Piano 2019 si concretizza in iniziative formative multiprofessionali.

3. Principali riferimenti normativi e contesto

Il Piano della Formazione viene predisposto annualmente, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

L'Azienda promuove la Formazione quale leva strategica nella gestione del personale e strumento fondamentale per la valorizzazione del proprio capitale intellettuale, in linea con quanto previsto sia dalle norme ordinamentali nazionali (D.Lgs 165/2001, D.Lgs 502/92, Contratti Nazionali di lavoro delle diverse aree contrattuali che sono presenti in Azienda), regionali (L.R. n.27 dd. 17.12.2018) e direttive aziendali.

Principi e disposizioni sulla formazione in ambito sanitario sono dettate, nello specifico, dagli artt. 16 e seguenti del D.Lgs. 502/1992 e s.m.e.i., con particolare riferimento alla formazione continua.

Sempre a livello nazionale, la Conferenza Stato-Regioni ha approvato il nuovo Accordo sull'ECM "*La formazione continua nel settore salute*" (Repertorio n. 14/CSR del 2/02/2017) frutto del lavoro della Commissione nazionale per la formazione continua, con il supporto dell'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali. L'Accordo prevede la semplificazione del sistema con meno burocrazia per i professionisti e i provider e un ECM più agile per la scelta dei singoli. In questa prospettiva, il nuovo testo dell'Accordo raccoglie e rende organiche tutte le regole contenute nei precedenti Accordi in materia di formazione continua.

A livello regionale, il Friuli Venezia Giulia riconosce il valore della formazione continua come elemento strategico di sviluppo della qualità dei servizi, attraverso gli enti e le aziende del S.S.R. promuove, governa e sviluppa un sistema regionale di formazione continua per tutto il personale del Servizio Sanitario Regionale, aperto anche ai libero professionisti, con la finalità di:

- a) promuovere l'efficacia, l'efficienza, la qualità e l'innovazione del Servizio Sanitario Regionale
- b) perseguire l'eccellenza nella formazione di professionisti sanitari e di quelli che operano nel Servizio Sanitario Regionale
- c) qualificare la formazione in sanità e garantire l'attuazione del Sistema nazionale di educazione continua in medicina a livello regionale

La Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità ha consolidato quindi il nuovo sistema di formazione continua e di Educazione Continua in Medicina quale strumento a supporto del riordino dell'assetto istituzionale ed organizzativo del Servizio sanitario regionale attuato in coerenza con la L.R. n.27 dd. 17.12.2018.

Gli atti che hanno ulteriormente delineato il quadro di sistema a livello regionale sono:

- Il "Regolamento di modifica al regolamento per il sistema regionale di formazione continua e di educazione continua in medicina nel Friuli Venezia Giulia ai sensi dell'articolo 8, della legge regionale 30 dicembre 2014, n. 27 (Legge finanziaria 2015)", adottato con il D. P. Reg. 230/2016. Tale atto definisce nei suoi principi il sistema e ne definisce la *governance*, fissa i requisiti generali per l'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che intendono acquisire la qualifica di *provider* e definisce, per linee generali, alcune caratteristiche che devono essere possedute dagli eventi formativi perché agli stessi possano essere attribuiti i crediti ECM;
- il Decreto DCS n. 1701/2016 Adozione del documento "Manuale dei requisiti per l'accreditamento dei provider del sistema regionale di formazione continua ed ECM del Friuli Venezia Giulia" che definisce in modo dettagliato i requisiti che devono essere posseduti dai soggetti pubblici e privati che intendono acquisire tale qualifica, finalizzata all'organizzazione di eventi di formazione continua ed ECM in FVG;
- il Decreto DCS n. 2021/2017 "Manuale dei requisiti per l'accreditamento degli eventi formativi del sistema regionale di formazione continua e di educazione continua in medicina continua" atto che si prefigge di dettagliare in modo puntuale e oggettivo i requisiti per l'accreditamento, da parte dei *provider* autorizzati, di eventi residenziali, di formazione sul campo, di formazione a distanza.

4. La rete dei Referenti della Formazione

Nel corso del 2018 è stato considerato obiettivo prioritario per la S.C. Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione quello di implementare la rete dei Referenti della Formazione, individuati preferibilmente a livello dipartimentale e/o di struttura operativa. L'obiettivo era (ed è) quello di creare un gruppo di professionisti i quali, attraverso una specifica formazione, in parte già realizzata, siano in grado di promuovere un corretto approccio alla rilevazione del fabbisogno formativo e all'erogazione della formazione intesa come funzione strategica nel sostenere ed indirizzare il cambiamento e la qualità della cura e dell'assistenza.

Nell'ottica sopra descritta, il Referente della formazione rappresenta un'importante innovazione organizzativa a supporto del processo di formazione aziendale, un vero e proprio snodo organizzativo a disposizione di tutti i professionisti per migliorare la formazione e il suo impatto nei diversi contesti professionali aziendali. Per la definizione del ruolo del Referente si è scelto come obiettivo quello di rafforzare la funzione di *analista/progettista*, preposto principalmente all'intercettazione e all'analisi, poi alla progettazione, all'erogazione, alla valutazione dei risultati intermedi e al monitoraggio dello stato di avanzamento della formazione degli operatori.

Le fasi salienti che hanno caratterizzato la strutturazione della rete dei Referenti della formazione possono essere così sintetizzate:

- la somministrazione di un questionario per l'autovalutazione delle competenze e sulle aspettative dei referenti della formazione in ASUITS.
- l'effettuazione di quattro Focus Group, l'intervista profonda ha consentito di definire aspetti relativi al ruolo percepito ed agito, la definizione critica del proprio contesto operativo relativamente all'aggiornamento professionale, l'apporto di esperienze e suggerimenti per la pianificazione e l'erogazione formativa;
- la realizzazione di due percorsi formativi rivolti ai Referenti: "Laboratorio dell'analisi del fabbisogno formativo" e "I significati della valutazione in ambito formativo" che avevano l'obiettivo di definire le modalità di analisi del fabbisogno professionale/di processo/di sistema e della valutazione di

impatto della formazione per la costruzione dei piani formativi annuali a fruizione e sviluppo dell'intera comunità aziendale.

Attualmente il gruppo dei Referenti della formazione ASUITS è composto da una ventina di professionisti.

Nel corso del 2019 si intende proseguire il progetto attraverso:

- 1) La pianificazione ed attuazione di percorsi formativi/informativi che avranno l'obiettivo di perfezionare le competenze relativamente ai processi connessi alla formazione ed in particolare
 - Analisi dei bisogni formativi
 - Progettazione formativa
 - Pianificazione
 - Erogazione
 - Valutazione dell'apprendimento e della valutazione d'impatto
- 2) L'attivazione di consulenze di processo gestite dai Referenti e dai progettisti della Formazione finalizzate al monitoraggio dell'andamento del Piano formativo 2018 e delle eventuali integrazioni;
- 3) La pianificazione ed attuazione di incontri di miglioramento con i Referenti atti all'individuazione di criticità connesse alle attività formative e all'elaborazione di proposte risolutive.

5. La programmazione formativa 2019

5.1 Analisi del bisogno formativo

La valutazione dei bisogni formativi, sia individuali che organizzativi, ha un ruolo fondamentale nel governo clinico in relazione allo sviluppo professionale continuo e ai piani di sviluppo personale di tutti gli operatori. Pertanto, essa rappresenta il primo passo nel processo di formazione. L'obiettivo principale dell'analisi dei bisogni formativi è valutare le esigenze di formazione, per identificare quali requisiti di prestazione professionale sono necessari per soddisfare gli obiettivi dell'organizzazione e definire una graduatoria di priorità al fine di migliorare la qualità del servizio.

Il modello utilizzato è quello della *gap/analysis*, che si sostanzia nella valutazione del divario tra le conoscenze, abilità e atteggiamenti che le persone possiedono e le conoscenze, le abilità e le attitudini di cui hanno bisogno per soddisfare gli obiettivi dell'organizzazione.

In quest'ottica gli obiettivi prioritari della valutazione dei bisogni formativi sono:

- Identificare le esigenze di formazione e di sviluppo individuale del personale.
- Consentire la progettazione del calendario di formazione predisposto sulla base delle priorità
- Ipotizzare la realizzazione di un progetto in uno specifico ambito lavorativo

Nel concreto, l'analisi del bisogno formativo è stata attuata con il coinvolgimento dei Direttori di Dipartimento, dei Direttori di Distretto, dei Direttori di Struttura Complessa, dell'area sanitaria e tecnico amministrativa, dei Dirigenti delle Professioni Sanitarie, dei Responsabili Infermieristici/Tecnici di Dipartimento, dei Referenti di area, ai quali è stato affidato il compito di individuare i bisogni formativi specifici nelle proprie aree organizzative, in relazione alle attività ed ai ruoli professionali e di definire gli obiettivi da raggiungere attraverso la proposta di iniziative formative.

L'attività di rilevazione è stata supportata dai Referenti della Formazione utilizzando la scheda di rilevazione del bisogno formativo che rappresenta uno strumento di sintesi in cui devono essere esplicitati gli obiettivi, le professioni coinvolte e il Responsabile Scientifico.

L'inserimento delle proposte di iniziative nel Piano Formativo Aziendale è stato quindi attuato attraverso un processo di analisi delle stesse, tenendo conto nella valutazione:

- delle esigenze segnalate a livello di Direzione Strategica (riferimenti documentali e gli indirizzi strategici aziendali, identificazione degli obiettivi formativi sui quali si ritiene prioritario implementare le attività formative)
- dei bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento attraverso interventi formativi; competenze professionali da acquisire e/o sviluppare)
- del riferimento a vincoli di carattere normativo e/o contrattuale
- della coerenza con gli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale

- dell'interdisciplinarietà dei corsi rispetto a corsi monodisciplinari al fine di favorire l'integrazione tra più figure professionali che operano su linee di attività comuni e valorizzare il patrimonio culturale/operativo dei singoli attori del sistema.

L'analisi della fattibilità degli eventi formativi tiene inoltre conto di:

- modalità di realizzazione
- sostenibilità in termini organizzativi
- sostenibilità in termini economici

5.2 Obiettivi del Piano della Formazione

Il Piano della Formazione è lo strumento in cui si concretizza la programmazione formativa aziendale ed è fondamentale per il miglioramento dell'organizzazione aziendale, dei processi produttivi e dell'innovazione tecnico-professionale, nell'ottica dello sviluppo e della valorizzazione delle dimensioni professionali nell'integrazione tra assistenza/didattica/ricerca.

Gli obiettivi formativi per l'anno 2019 sono tutti coerenti con gli obiettivi ECM Nazionali e della normativa vigente, con quelli Strategici aziendali definiti dalle Direzione strategica e recepiti dal Comitato Scientifico del Provider.

Il Piano Formativo è stato elaborato tenendo conto delle necessità di:

- sostenere le azioni che implicano innovazione e cambiamento organizzativo
- valorizzare strategie e metodologie formative di dimostrata efficacia
- sostenere la crescita del sistema formazione aziendale favorendo le occasioni di scambio di esperienze e confronto tra i professionisti, al fine di rendere omogenei comportamenti, procedure e percorsi assistenziali allineandoli verso le eccellenze.

I percorsi formativi previsti conducono verso interventi in grado di modificare i comportamenti professionali, sulla base dell'analisi delle prove di efficacia ed in linea con quanto suggerito dalla letteratura più recente. Gli obiettivi specifici rappresentano invece, il quadro di riferimento entro cui si dovranno sviluppare azioni a livello aziendale per il miglioramento continuo della qualità nelle sue dimensioni tecniche, gestionali e relazionali, in funzione dei cambiamenti sistemici in atto.

L'ASUITS intende garantire equità di accesso agli eventi formativi, che devono essere realizzati garantendo le pari opportunità tra generi e secondo un calendario che consenta la partecipazione dei destinatari, senza alterare il corso della normale attività lavorativa. In tale prospettiva, in base al numero dei destinatari, deve essere previsto lo svolgimento in più edizioni di uno specifico intervento. I principi di equità, accessibilità e facilitazione dell'accesso della conoscenza dell'offerta formativa sono obiettivi esplicitati dalla specifica politica nell'ambito del sistema di Qualità.

Gli elementi costitutivi del documento rispettano i requisiti definiti dalla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità e condivisi con tutti i Provider FVG.

5.2.1 La formazione in tema di rischio clinico

ASUITS considera la formazione come uno degli elementi cardine su cui si basa il miglioramento continuo. Promuove, pertanto, la formazione continua, con particolare attenzione alle tematiche del miglioramento continuo di qualità, sia della leadership che di tutto lo staff operante nell'Azienda.

La formazione viene svolta con programmi generali su metodi e strumenti per la qualità e sicurezza e attraverso progetti mirati all'acquisizione di competenze specifiche sulla base di un'analisi annuale dei bisogni formativi.

In tema di rischio clinico, ASUITS partecipa con i propri professionisti alla Rete Cure Sicure della Regione FVG e opera in forma sinergica e complementare con essa, predisponendo iniziative di formazione sul campo e frontali armonicamente integrate con il Piano regionale della formazione.

Considerati gli obiettivi delineati nelle Linee annuali per la gestione del SSR, nella programmazione formativa 2019 saranno implementati percorsi formativi inerenti il rischio clinico, in particolare saranno approfondite le seguenti aree tematiche:

- Gestione delle infezioni peri e post operatorie
- Le antibiotico resistenze e il corretto utilizzo degli antibiotici
- Il controllo delle infezioni attraverso la corretta igiene delle mani
- La prevenzione delle cadute nell'anziano
- L'incident reporting e la cultura della sicurezza
- La prevenzione delle lesioni da pressione
- La gestione del rischio ergonomico e la movimentazione degli assistiti
- Le nuove raccomandazioni per il buon uso del sangue

Tali linee di attività sono coerenti con i percorsi di accreditamento volontari all'eccellenza attualmente presenti e attivi in ASUITS e consentono una visione integrata dello sviluppo delle conoscenze dei professionisti aziendali.

5.3 Strumenti di verifica

ASUITS, in qualità di provider ECM, ha istituito e mantiene un Sistema di Gestione per la Qualità (UNI EN ISO 9001: 2015), relativamente ai processi di progettazione ed erogazione di servizi di formazione ECM.

L'ultimo Audit di verifica con l'ente certificatore esterno si è svolto in data 31.1.2019, e ha certificato un sistema pienamente conforme alla norma.

Il Manuale della Qualità (sezione 8: Misurazione, Analisi, Miglioramento), pubblicato sul sito intraziendale (e quindi disponibile alla visione di tutti i professionisti), prevede che siano effettuati il monitoraggio e la misurazione dei processi.

La funzione Aggiornamento e Formazione pianifica quindi le attività di misurazione e monitoraggio in accordo a specifiche procedure, che definiscono le caratteristiche da misurare/monitorare, il metodo di misura/monitoraggi da impiegare, le registrazioni e la reportistica da produrre.

L'evidenza dei controlli viene sistematicamente formalizzata.

Relativamente al Piano di Formazione Annuale vengono attivati i seguenti monitoraggi previsti dal Sistema di Gestione per la qualità ai quali si aggiungono gli strumenti quantitativi/qualitativi di verifica del piano di formazione definiti dalla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità

Indicatore	Sistema di monitoraggio	Tempi di monitoraggio
N° eventi realizzati/programmati	Verifica dell'attivazione delle proposte pervenute attraverso le "schede di formazione", delle iniziative inserite nel PFA	Rendicontazione mensile e redazione del report annuale. Al termine del periodo biennale di validità del piano si procede con la verifica dell'avvenuta attuazione di almeno il 50% degli eventi indicati nel PFA

N° partecipanti effettivi/programmati	Ciascun evento viene rendicontato attraverso un'apposita scheda di monitoraggio (Documento SGQ), nella quale vengono registrati la tipologia il numero effettivo dei partecipanti. Questi dati vengono confrontati con il numero programmato nel PFA	Contestualmente alla conclusione di ciascun evento formativo Redazione del report annuale
Corrispondenza tra assegnazione e spesa sostenuta per la realizzazione del programma previsto dal Piano formativo	Monitoraggio costante dell'andamento della spesa effettuato dal Delegato del Legale Rappresentante sulla base dei dati disponibili in progress.	Rendicontazione mensile e redazione del report annuale
N° eventi FSC/eventi totali	Ciascun evento viene rendicontato attraverso un'apposita scheda di monitoraggio (Documento SGQ), nella quale viene indicata la tipologia dell'evento formativo.	Contestualmente alla conclusione di ciascun evento formativo. Redazione del report annuale

I monitoraggi sopra descritti sono una parte delle attività che vengono assicurate in ottemperanza al Sistema Gestione Qualità, che prevede la formulazione di indicatori ed obiettivi annuali. Relativamente agli indicatori qualitativi di verifica del PFA, nella fase di rilevazione del fabbisogno formativo, è stato chiesto anche di indicare possibili indicatori per valutare l'efficacia, in termini di ricaduta sull'operatività professionale.

Per quanto riguarda l'implementazione di altri indicatori individuati a livello regionale, sono già state codificate ed attuate modalità di diffusione del Piano all'interno dell'azienda secondo un'apposita procedura (Documento SGQ), che prevede la pubblicazione del PFA approvato sul sito intranet aziendale. In seguito, la pubblicizzazione delle iniziative viene effettuata anche attraverso il sito intranet aziendale. L'esito di questo processo viene monitorata attraverso le indagini di Customer Satisfaction previste da Sistema Qualità.

5.4 Miglioramento della qualità della formazione e la valutazione d'impatto

Nell'Accordo Stato-Regioni "La formazione continua nel settore salute" del 2 febbraio 2017 e nelle "Linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario Regionale 2019" il tema della

valutazione d'impatto della formazione assume particolare rilevanza. In questo contesto, gli organi del Sistema regionale ECM propongono di sviluppare ulteriormente la complessa tematica della valutazione della formazione nei seguenti ambiti:

- a) Valutazione del *Provider* e dell'evento nei tre livelli:
 - dei requisiti formali degli eventi
 - della qualità globale del *Provider*
 - della qualità globale dell'evento oggetto della valutazione
- b) Valutazione degli esiti dell'evento:
 - efficacia percepita dai partecipanti
 - efficacia percepita da tutti gli attori del sistema
 - efficacia reale dell'evento (Conoscenze. Comportamenti)
 - efficacia reale dell'evento.

L'Osservatorio Regionale della Qualità, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione regionale per la formazione continua e l'ECM, continuerà, assieme alla Direzione centrale competente, nell'azione di proposta e coordinamento di programmi di promozione della qualità della formazione attraverso un sistema di valutazione d'impatto strutturato a livello regionale.

In ambito aziendale, sulla scorta dell'esperienza regionale - nella quale si è applicata la valutazione della formazione "*Stakeholder based*" al progetto di formazione previsto nel Piano di formazione regionale per la diffusione delle *Linee guida regionali per la gestione dell'iperglicemia e del diabete in ospedale* approvate con DGR 1572/2017 - si è sperimentalmente utilizzata la stessa metodologia su un percorso formativo di particolare rilevanza strategica realizzato dal Dipartimento di Medicina Trasfusionale, che aveva l'obiettivo di applicare le tecniche del *Lean Management*.

La valutazione di impatto della formazione può assumere diversi significati e operare attraverso diverse modalità: le più interessanti appaiono quelle orientate a verificare le ricadute della formazione sui contesti in cui operano i professionisti della sanità e/o all'individuazione di indicatori di salute misurabili su cui la formazione degli operatori ha un effetto oggettivamente riscontrabile.

Nella fase della rilevazione del fabbisogno formativo 2019, sono state utilizzate delle schede nelle quali è stato dedicato un apposito spazio alla raccolta degli elementi di valutazione di impatto della

formazione: poiché gli elementi sono stati definiti secondo diverse modalità di applicazione, si prevede di sviluppare un'analisi sistematica delle modalità con cui è stata interpretata la valutazione di impatto, con quali indicatori e criteri sia stata declinata e, in alcuni esempi, come poi sia stata monitorata. L'obiettivo è quello di sperimentare e implementare una metodologia di valutazione di impatto quanto più omogenea e rispondente alle necessità aziendali.

6. La formazione anticorruzione e trasparenza

L'Azienda ritiene che la formazione svolga un ruolo di primaria importanza nell'ambito della strategia per la prevenzione dell'illegalità, in quanto strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare ai sensi del presente Piano e dei Codici di comportamento e a creare un contesto favorevole alla legalità, attraverso la veicolazione dei principi e dei valori su cui si fondano.

La politica relativa alla formazione del personale in materia è contenuta, a partire dall'anno 2014, nel Piano annuale e ivi trova specifica previsione anche per gli aspetti di budget; la tempistica del Programma delle attività si ritrova in una delle azioni del cronoprogramma.

Ai Responsabili delle strutture aziendali, entro il 30 novembre di ogni anno, viene richiesto di segnalare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione il fabbisogno di formazione del personale della propria struttura in materia di anticorruzione e trasparenza.

Sulla base di tali segnalazioni, il RPCT, sentiti i Referenti, condivide annualmente i fabbisogni formativi e seleziona i dipendenti da inserire nei programmi della formazione obbligatoria.

I percorsi di formazione possono essere di livello generale e dedicati a tutti i dipendenti dell'Azienda (come previsto ed effettuato ad esempio in occasione dell'adozione di nuovi Codici di comportamento, nuovi Codici disciplinari, o dell'entrata in vigore di normativa di carattere generale come avvenuto con il Regolamento europeo sulla protezione dei dati, etc), e percorsi di formazione di livello specifico rivolti ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai Responsabili di struttura, ai Referenti e a tutti i soggetti, anche privi di qualifica dirigenziale, addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione.

Nel 2019, come fatto nel 2018, sulla scorta anche delle segnalazioni pervenute dai Responsabili in sede di monitoraggio condotto nel 2018, si intende privilegiare una formazione di livello specifico in ambiti operativi più sensibili.

Gli ambiti operativi più sensibili corrispondono alle aree di rischio individuate sia nel Piano Nazionale sia nel Piano Aziendale.

Nell'ambito delle iniziative formative per i neoassunti, tra cui il percorso di orientamento generale all'organizzazione rivolto al personale di recente acquisizione, è previsto anche l'intervento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per quanto riguarda invece gli ambiti di formazione di livello generale, è oggetto di valutazione la possibilità di acquisizione pacchetti formativi di formazione a distanza attualmente offerti da qualificati operatori del settore, destinati ad una platea più ampia di dipendenti.

In generale, la partecipazione ai corsi di formazione in materia è obbligatoria per i destinatari della stessa e l'inosservanza dell'obbligo è sanzionabile come violazione degli obblighi stabiliti dal Piano Anticorruzione e Trasparenza.

7. Le risorse economiche e la loro finalizzazione

Le risorse complessivamente disponibili per l'anno 2019 vengono suddivise, come negli esercizi precedenti, tra budget dedicato alla formazione in sede (compresa la formazione sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ex d.lgs. 81/2008e l'emergenza-urgenza) e formazione fuori sede.

Formazione in sede	434.000 €
Formazione fuori sede	66.000 €
Totale Formazione	500.000 €

7.1 Formazione in sede

RIPARTIZIONE degli eventi per tipologia formativa				
	RESIDENZ	FSC	FAD	totale
ECM	177	180	0	357
NON ECM	29	1	0	30
TOTALE	206	182	0	387

DIREZIONE /S.O./ DIPARTIMENTO/DISTRETTO/ PROPONENTE	PROGETTI	IMPEGNO SPESA
Direzione Generale	49	62510,29
Direzione Sanitaria	54	47726,52
Direzione Sociosanitaria	12	13700
Dipartimento di Assistenza Ospedaliera	15	1409,44
Dipartimento di Assistenza Territoriale	11	15400
Dipartimento Amministrativo	1	5000
Dipartimento Tecnico	7	5200
Distretto 1	7	17300
Distretto 2	13	18614,72
Distretto 3	5	21200
Distretto 4	3	1050
Dipartimento Salute mentale	8	20010
Dipartimento di prevenzione	16	13770
Dipartimento delle dipendenze	9	13180
DAI Emergenza Urgenza Accettazione	45	156207,65
DAI Cardiotoracovascolare	17	990
Dipartimento AI Medicina	13	500
DAI Ematologia Oncologia Infettivologia	10	800
DAI Chirurgia	6	0
DAI Chirurgia specialistica	19	800
DAI Neuroscienze Riabilitazione Ortopedia Medicina del Lavoro	22	2400
DAI Medicina dei Servizi	10	0
DAI Medicina Trasfusionale	8	1450
DAI Diagnostica per immagini	27	0
Formazione in sede non programmata		14781,38
totale	388	434.000,00

7.2 Formazione fuori sede

Ripartizione del budget per la formazione esterna

La quota del finanziamento assegnata a Direzioni, Dipartimenti, Distretti, e gestita dai Direttori di Dipartimento secondo le modalità di seguito specificate ammonta per l'esercizio 2019 a 66.000,00 Euro, e viene così ripartita:

Budget di 10.000 € alle Direzioni. Ai Dipartimenti/Strutture Operative viene assegnata una quota fissa di 1000 + una parte variabile definita in base al numero del personale afferente per ogni singolo Dipartimento/Strutture Operative.

Fatta salva la possibilità di una ridefinizione delle modalità di assegnazione in corso d'anno nel rispetto delle risorse disponibili.

STRUTTURA	DIPENDENTI	
DIREZIONE CENTRALE - SANITARIA -AMMINISTRATIVA - SOCIO SANITARIA E SSCC AFFERENTI	175	€ 10.000
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	125	€ 2.079
DIPARTIMENTO TECNICO	249	€ 3.149
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	115	€ 1.992
DIPARTIMENTO DI ASSISTENZA OSPEDALIERA	85	€ 1.734
DIPARTIMENTO DI ASSISTENZA TERRITORIALE	65	€ 1.561
DIPARTIMENTO CARDIOTORACOVASCOLARE	372	€ 4.210
DIPARTIMENTO CHIRURGIA	210	€ 2.812

DIPARTIMENTO CHIRURGIA SPECIALISTICA	188	€ 2.622
DIPARTIMENTO DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	174	€ 2.502
DIPARTIMENTO EMERGENZA - URGENZA - ACCETTAZIONE	650	€ 6.610
DIPARTIMENTO MEDICINA	340	€ 3.934
DIPARTIMENTO DI MEDICINA DEI SERVIZI	147	€ 2.269
DIPARTIMENTO EMATOLOGIA - ONCOLOGIA - INFETTOLOGIA	168	€ 2.450
DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE - ORTOPEDIA - RIANIMAZIONE E MEDICINA DEL LAVORO	285	€ 3.460
DIPARTIMENTO MEDICINA TRASFUSIONALE	78	€ 1.673
DISTRETTO 1	109	€ 1.941
DISTRETTO 2	168	€ 2.450
DISTRETTO 3	115	€ 1.992
DISTRETTO 4	115	€ 1.992
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	218	€ 2.881
DIPARTIMENTO DELLE DIPENDENZE	78	€ 1.673
TOTALE GENERALE	4229	€ 65.986

Per le richieste da parte delle strutture di area sanitaria che abbiano la disponibilità, il budget può essere integrato utilizzando altri fondi esistenti (libera professione per il personale del Comparto, fondi derivanti dalle sperimentazioni, elargizioni, fondi dedicati, etc.). Non sono di pertinenza iniziative e percorsi formativi caratterizzanti formazione professionale di base (diplomi e lauree), post-base (lauree specialistiche, master, corsi universitari di perfezionamento) e la formazione complementare, nonché tirocini, stage e frequenze presso strutture pubbliche o private dove l'attività professionale sia prevalente rispetto all'attività formativa.

Criteri e modalità di utilizzo del budget formazione fuori sede

L'autorizzazione all'iniziativa formativa fuori sede, con partecipazione in tutto o in parte delle spese preventivate (*in ordine alle quali, di regola, si prevede il rimborso della quota di iscrizione e il trattamento di trasferta per l'aggiornamento obbligatorio, mentre per l'aggiornamento facoltativo il concorso alle spese da parte dell'amministrazione è strettamente subordinato all'effettiva e motivata connessione dell'iniziativa con l'attività di servizio e viene riconosciuto nel limite massimo di € 400, tenendo conto a tal fine anche dell'entità delle risorse disponibili*), viene richiesta preventivamente al Direttore del Dipartimento, che la rilascia dopo aver valutato le richieste pervenute alla luce dei seguenti criteri:

- qualità dei contenuti tecnico-scientifici e rilevanza dell'ente/istituto organizzatore;
- effettiva connessione e congruenza della iniziativa selezionata con l'attività di servizio;
- pertinenza con il profilo professionale dell'operatore e/o con l'attività comunemente svolta;
- necessità di acquisizione di nuove metodiche, in coerenza con quanto previsto in merito alla loro utilizzazione all'interno dei piani o altri documenti programmatori aziendali;
- assenza di duplicazione/sovrapposizione rispetto all'offerta formativa aziendale in sede e ad iniziative di analogo contenuto già autorizzate al medesimo richiedente;
- compatibilità con il budget a disposizione, tenuto conto delle risorse già impegnate a favore della struttura richiedente e della necessità di assicurare l'equo accesso ai fondi da parte di tutte le articolazioni organizzative aziendali;

La partecipazione a iniziative di aggiornamento fuori sede a carico dello specifico fondo è proposta e ammessa nel limite di due operatori per articolazione organizzativa/struttura, di norma senza distinzione di area contrattuale (comparto e dirigenza). In via eccezionale, la partecipazione all'iniziativa da parte di più operatori che appartengano a diverse aree contrattuali può essere autorizzata, valutando l'effettiva valenza e ricaduta multiprofessionale dell'iniziativa, il costo della stessa e la disponibilità economica del fondo. Diversamente, la partecipazione contemporanea di più operatori è possibile solo in presenza di disponibilità di fondi ulteriori, e compatibilmente con le

esigenze di funzionalità della struttura/servizio che deve essere attestata dal Direttore/Responsabile della stessa.

Le richieste di partecipazione devono essere redatte utilizzando esclusivamente l'apposita modulistica resa disponibile nel sito intranet dalla funzione Aggiornamento e Formazione. Il modulo deve essere compilato in tutte le sue parti, con particolare riguardo alle motivazioni della frequenza, e corredato dal programma scientifico dell'iniziativa. Le richieste devono recare il parere favorevole del Direttore/Responsabile della struttura complessa di afferenza del personale. Nel rispetto della disponibilità economica complessiva, il Direttore/Responsabile di struttura deve assicurare a tutto il personale interessato la possibilità di accedere ad iniziative fuori sede, secondo criteri di rotazione e nel rispetto del principio di pari opportunità.

L'autorizzazione alla partecipazione ad iniziative fuori sede può essere concessa solo a favore del personale dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, e, a parità di condizioni rispetto al personale dipendente, dei professionisti convenzionati con contratto di incarico a tempo indeterminato presenti in Azienda (cfr. punto 3.9. dell'A.I.R. dd. 18.4.2011).

La richiesta di aggiornamento fuori sede del Direttore di Dipartimento viene autorizzata dal superiore gerarchico, secondo l'organizzazione aziendale.

Riguardo le spese ammissibili, limiti, modalità di rimborso, rendicontazione, etc., si rinvia integralmente al "*Regolamento per la disciplina delle trasferte e del rimborso delle spese sostenute dal personale*".

La domanda, autorizzata dal Direttore del Dipartimento, va trasmessa alla SC Economico Finanziaria, competente per le procedure di anticipo delle spese e per le procedure di rimborso delle spese sostenute, documentate in originale (che devono essere congrue rispetto al Regolamento delle missioni, e non eccedere il limite della spesa autorizzata). Inoltre, una copia della domanda va trasmessa, per conoscenza e preferibilmente via posta elettronica, all'Aggiornamento e Formazione (e-mail: formazione-aggiornamento@asuits.sanita.fvg.it).

In caso di rinuncia, il dipendente che sia già stato autorizzato dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio Direttore/Responsabile di struttura per un eventuale sostituzione con altro operatore. Nel caso in cui la sostituzione non sia possibile, dovrà darne immediata comunicazione alla S.C. Economico Finanziaria per consentire la disdetta delle prenotazioni ed il riutilizzo dei fondi impegnati e non utilizzati. Al dipendente negligente, saranno addebitate la quota d'iscrizione dell'iniziativa non fruita fatturata all'Azienda e le spese non recuperabili.

Entro 30 giorni dalla fine dell'iniziativa, il dipendente, oltre che a relazionare sull'esperienza formativa all'interno della propria struttura, ha l'obbligo di trasmettere all'Aggiornamento e Formazione una relazione scritta sull'iniziativa frequentata, ai fini della pubblicazione sul sito intranet, seguendo le modalità ed utilizzando il modello disponibili su intranet.

Le procedure di giustificazione dell'assenza dal servizio e di autocertificazione della frequenza, vanno effettuate con il responsabile della struttura di appartenenza.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANTONIO POGGIANA

CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F

DATA FIRMA: 03/04/2019 14:51:41

IMPRONTA: 58C257516AE40B2F1F9EE7C2B223DDBC563FEE9A61CC87A22C4A9B7CDA3C3791
563FEE9A61CC87A22C4A9B7CDA3C3791E3068386E3BCB6402D0A45C7B7A94890
E3068386E3BCB6402D0A45C7B7A9489093237241AAF2937719D145036D6B78E0
93237241AAF2937719D145036D6B78E03A529E13A6DAE4B96D99F0CFBE42A1D7

NOME: ADELE MAGGIORE

CODICE FISCALE: MGGDLA54D55B428P

DATA FIRMA: 03/04/2019 15:23:40

IMPRONTA: 9A06B51BB440D9F046F859DC00186D4F43F1E7EB4A8C6F196689EC832A9AFCA2
43F1E7EB4A8C6F196689EC832A9AFCA233315C167EE0B8D7C3F545301C27322F
33315C167EE0B8D7C3F545301C27322F21E3BE0DFC1286B3E2B62483736B591B
21E3BE0DFC1286B3E2B62483736B591BFA566EFC55DB7BD969155DE9C4A20E

NOME: MARA PELLIZZARI

CODICE FISCALE: PLLMRA61H53G284H

DATA FIRMA: 03/04/2019 16:20:21

IMPRONTA: 2B91B955CF939C45B9421D3857699A92903F637D02D434C60805D389174653A8
903F637D02D434C60805D389174653A8EAF55EE2FE2E3C40AC10A91E81C423C
EAF55EE2FE2E3C40AC10A91E81C423C4163C1079E5CF9F3E039AFA123245DB0
4163C1079E5CF9F3E039AFA123245DB012858F56D95374940F19E8EF575AD035

NOME: MICHELE ROSSETTI

CODICE FISCALE: RSSMHL66R18L424C

DATA FIRMA: 04/04/2019 10:09:55

IMPRONTA: 2F8430819F606A579BEBED262F814D3F375C39E52F213C90899DA58315EE1A4C
375C39E52F213C90899DA58315EE1A4C90A3208D67EE9DC33F7E809B25EA27F5
90A3208D67EE9DC33F7E809B25EA27F5DB086FFEB98796C67B9A8F0E6B3D0154
DB086FFEB98796C67B9A8F0E6B3D0154CC4BF291126C713741022530864D8A0C