

Piano Annuale delle attività di Formazione del 2010

per la formazione di base, professionale e manageriale del personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari del Servizio Sanitario Regionale e del Sistema regionale per l'Educazione Continua in Medicina ECM

Premessa

Questa Azienda considerando l'attività di formazione e aggiornamento professionale quali risorse fondamentali per il governo e leva strategica delle politiche del personale, idonee a produrre cambiamenti organizzativi in linea con le politiche sanitarie, applicherà i principi e le regole di carattere organizzativo e gestionale, previste nel riordino del sistema regionale della formazione continua in medicina come definito nella deliberazione n. 72/23 del 19 dicembre 2008, e recepite dal *Regolamento della Formazione dell'AOU di Sassari*, approvato con Delibera n. 339 del 15/05/2009, operativamente a partire da quest'anno. Il presente piano, inoltre, è redatto secondo quanto previsto dalla deliberazione regionale n. 48/8 del 27/10/2009. In allegato una breve relazione sulle attività svolte nel corso del 2008 e 2009.

Gli obiettivi

Gli obiettivi generali cui tende il presente piano sono coerenti con la strategia del piano di formazione regionale, che riprende quanto previsto dall'accordo stato-Regione n. 168 del 2007, e con il "Nuovo Sistema Regionale della Formazione Continua in Medicina". Gli obiettivi saranno perseguiti secondo i principi di efficacia ed appropriatezza, garantendo risultati evidenti, valutabili e coerenti con le reali esigenze formative, attraverso percorsi che privilegino la qualità degli interventi. La programmazione delle attività formative aziendali proposte saranno preferibilmente multidisciplinari con il coinvolgimento trasversale delle diverse strutture aziendali, al fine del perseguimento degli obiettivi che così possono essere sintetizzati:

1. *Sviluppare le competenze manageriali, le conoscenze dell'innovazioni tecnico scientifiche, organizzative, gestionali e le relative valutazioni di impatto necessarie per favorire lo sviluppo organizzativo dell'AOU.* I corsi di formazione che si svilupperanno su questo obiettivo tratteranno le principali tematiche relative alla cultura manageriale per uno sviluppo organizzativo che consenta un utilizzo efficace, efficiente ed appropriato delle risorse assegnate. Saranno rivolti in particolare ai responsabili delle U.O. ed ai dirigenti dei servizi.
2. *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.* I corsi di formazione che si svilupperanno su questo obiettivo affronteranno le metodologie e gli strumenti per l'integrazione professionale, prevedendo anche l'integrazione tra le diverse strutture aziendali.
3. *Sviluppare la cultura e la pratica di una costante e sistematica valutazione della qualità dei processi, degli esiti della qualità percepita, revisione dei processi al fine di mettere in atto un circuito per un miglioramento continuo, in termini di appropriatezza e qualità delle prestazioni.* Le attività formative, che si svilupperanno su questo obiettivo, rivolti a tutti gli operatori della sanità, si realizzeranno con l'approfondimento di alcuni settori quali: la sicurezza delle cure, rilevazione e gestione degli errori, l'appropriatezza delle cure, valutazione e miglioramento dei processi, l'implementazione del sistema qualità, etc.
4. *Migliorare la comunicazione interna ed esterna e la qualità delle relazioni.* Le attività formative, che si svilupperanno su questo obiettivo, rivolti a tutti gli operatori della sanità, si realizzeranno con l'approfondimento di alcuni settori quali: i diversi aspetti dell'umanizzazione delle cure, il trattamento

del dolore, le cure palliative, strategie e strumenti di comunicazione istituzionale e sociale, comunicazione organizzativa e interna, comunicazione efficace per una migliore gestione del consenso informato e delle relazioni interprofessionali.

5. *Sviluppare le competenze e le conoscenze tecnico professionali individuali nella disciplina di appartenenza.* Le attività che si svilupperanno su questo obiettivo saranno rivolte a tutti gli operatori della sanità aziendali.
6. *Sostenere le azioni per affrontare efficacemente i bisogni di salute, individuati dall'Assessorato regionale alla sanità, che hanno una speciale rilevanza in Sardegna.* Destinatari di questi corsi saranno i sanitari che operano negli ambiti che saranno coinvolti.

Le metodologie didattiche

Poiché nelle organizzazioni complesse, come è una azienda sanitaria, ci si trova a dover affrontare processi di rinnovamento costante che richiedono ai singoli individui, i quali spesso possiedono una grande esperienza lavorativa, di dover modificare il ruolo e le proprie competenze, è necessario adottare una metodologia didattica che sia funzionale ai processi di apprendimento consentendo di sviluppare nuove competenze contestualizzate alle singole realtà operative e trasferibili all'intera organizzazione aziendale. Affinché si possa assecondare tale processo si utilizzeranno metodologie di apprendimento attive che siano utili a trasferire abilità, informazioni, comportamenti e atteggiamenti adeguati in ambiti ben definiti. Si conta di progettare iniziative orientate ad una completa integrazione tra tutti i dipendenti aziendali, siano essi operatori sanitari che amministrativi. Le metodologie didattiche utilizzate saranno la tradizionale formazione d'aula con impiego di metodologie didattiche attive, formazione sul lavoro e attraverso le forme di affiancamento quali ad esempio: attività sul campo, attività di miglioramento, partecipazione a studi e ricerche, partecipazione a commissioni di studio, etc.

I modelli organizzativi

Il modello organizzativo gestionale delle attività di formazione aziendale che sarà utilizzato seguirà pedissequamente quanto previsto dal modello organizzativo regionale, attraverso l'applicazione dei principi, degli obiettivi e delle metodologie didattiche individuate dal Piano di Formazione Regionale 2009/2011, adattandolo alle peculiarità organizzative e strategiche dell'azienda. E' prevista una proficua collaborazione e integrazione con l'Università degli Studi di Sassari tra didattica, ricerca e formazione.

Il processo di valutazione

Nelle diverse attività che saranno svolte nel presente piano sarà considerato elemento imprescindibile la valutazione da realizzarsi nei vari momenti del processo attraverso una valutazione sui risultati di apprendimento, una valutazione sull'efficacia dell'attività dei docenti coinvolti, ed una più generale sulla qualità ed efficacia dell'intervento formativo.

Questo piano, come previsto dal vigente regolamento della formazione aziendale, dopo l'approvazione definitiva sarà inviato all'Assessorato Regionale alla Sanità, al termine dell'anno sarà redatta una relazione sull'attività formativa concretamente svolta.

Determinazione e costituzione fondo per la formazione

I CCNLL sia della dirigenza che del comparto individuano le principali fonti di finanziamento che alimentano il fondo per la formazione, infatti, riprendendo la circolare del Ministero della Funzione Pubblica – 24 aprile 1995 n.14 -, stabiliscono che *ciascuna amministrazione deve prevedere uno stanziamento per la formazione pari a un punto percentuale del monte retributivo*.

Per la nostra azienda è stato necessario, inoltre, considerare la “componente universitaria” per la quale si è preso in considerazione quale “monte retributivo” quello erogato dalla nostra azienda come indennità e compensi, riferito anch'esso al 31 dicembre 2008.

Costituito il fondo come sopra, che ammonta complessivamente a € **519.268,59**, il citato regolamento della formazione aziendale prevede che questi sia così ripartito:

- **a)** il 20% del fondo annuale è destinato alle strutture (con assegnazione ai responsabili dei Centri di Responsabilità, come stabiliti riguardo alla contabilità analitica aziendale, ovvero, in via subordinata ove ritenuto nel PAF più confacente alle esigenze aziendali, ai Responsabili dei Dipartimenti) affinché sia utilizzato secondo i programmi (pluriennali ed annuali) relativi a ciascuna struttura approvati con le modalità di cui al presente regolamento; l'attività di gestione di tale budget per la formazione specialistica può essere comunque affidata all'Ufficio Formazione su specifica istanza di ciascuna struttura; l'Ufficio curerà in ogni caso la verifica ed il monitoraggio continuo sull'utilizzo dei fondi;
- **b)** il 70% del fondo annuale è destinato all'Ufficio Formazione per l'effettuazione delle attività formative generali secondo i programmi (pluriennali ed annuali) aziendali approvati con le modalità di cui al citato regolamento;
- **c)** il 10% del fondo annuale è destinato all'Ufficio Formazione per l'effettuazione delle attività formative non incluse nel Piano annuale (PAF).

Pertanto, poiché alla data del 31 dicembre 2009 i dati, riferiti al personale sono i seguenti:

| Tipologia personale | Numeri personale | Percentuale | Percentuale per tipologia |
|---------------------------------------|------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Comparto AOU SS | 740 | 61,72 | 67,89 |
| Comparto Universitario | 74 | 6,17 | |
| Dirigenza STPA AOU SS | 23 | 1,92 | 2,50 |
| Dirigenza STPA Universitaria | 7 | 0,58 | |
| Dirigenza medica AOU SS | 241 | 20,10 | 29,61 |
| Dirigenza medica universitaria | 57 | 9,51 | |
| Totale | 1142 | Tot. Dipendenti 1199 | 100,0 |

* 1199 considerando gli universitari come 114 unità e non 57 come realmente devono essere conteggiati, valutato il loro utilizzo pari al 50% dell'attività complessiva svolta.

Il fondo a disposizione, calcolato come sopra, è il seguente:

| | % | Importo | quota aou 70% | quota aou 10% | quota strutture 20% |
|-------------------------|-----|---------------------|------------------|------------------|------------------------|
| Fondo totale | 100 | € 519.268,59 | € 363.488,01 | € 51.926,86 | € 103.853,72 |
| Comparto | | € 293.360,72 | € 205.352,51 | € 29.336,07 | € 58.672,14 |
| Dirigenza stpa | | € 10.398,88 | € 7.262,92 | € 1.038,99 | € 2.077,98 |
| Dirigenza medica | | € 215.517,98 | € 150.862,59 | € 21.551,80 | € 43.103,60 |
| | | | € 363.488,01 | € 51.926,86 | € 103.853,72 |

Per contribuire alla redazione del presente piano all'inizio del 2010 è stata inviata, a cura del Servizio Formazione, una circolare conoscitiva sui "bisogni formativi" per predisporre una programmazione delle attività che le strutture intendono realizzare, avvalendosi della quota del fondo che sarà loro successivamente assegnato in merito all'aggiornamento di tipo specialistico. E' stato, inoltre, chiesto ai responsabili delle strutture di procedere all'individuazione di un referente per la formazione di struttura per svolgere il ruolo di collegamento tra la struttura stessa ed il Servizio Formazione aziendale.

I dipendenti aziendali, dirigenti medici, dirigenti non medici e operatori soci sanitari complessivamente interessati al conseguimento obbligatorio dei crediti ECM, stabilito dai rispettivi CC.NN.LL. in n. 50, è pari a n. **953** per complessivi n. 47650 crediti, risultato difficilmente raggiungibile considerate le attuali condizioni organizzative aziendali per cui sarà necessario intervenire o con altre forme di valorizzazione o con investimenti consistenti per strutturare adeguatamente il servizio formazione.

Per quanto riguarda le attività di formazione aziendali da realizzare, attraverso l'utilizzo della quota aziendale del 70%, sono state indicate nell'allegata tabella *Attività formative proposte dal Servizio Formazione AOU per il 2010*.

L'Azienda si impegna ad integrare nel corso dell'anno il PAF, qualora emergano esigenze aziendali di carattere generale e di interesse trasversale tra le diverse strutture.

Le attività formative **non** previste nel PAF hanno, di norma, carattere di aggiornamento facoltativo e devono essere strettamente compatibili con le esigenze della struttura di appartenenza e, a tal fine soggette ad autorizzazione da parte del responsabile della stessa. Pertanto tali esigenze formative **non** previste dal PAF possono essere attuate solo con l'autorizzazione della Direzione Aziendale che, discrezionalmente, può decidere di finanziarle facendole gravare sulla quota del 10% del fondo a appositamente riservato.

In conclusione tenendo conto che questo è il primo PAF che si realizza in questa azienda, costituita solo nel luglio 2007, e non essendoci termini di paragone con il passato si può dire che piano allegato è sufficiente. Probabilmente con un organico nel Servizio Formazione più adeguato e consono ai compiti a cui è preposto sarebbe potuto essere più completo.

Marzo 2010

Il Responsabile del Servizio Formazione
(Dott. Giulio Arca)