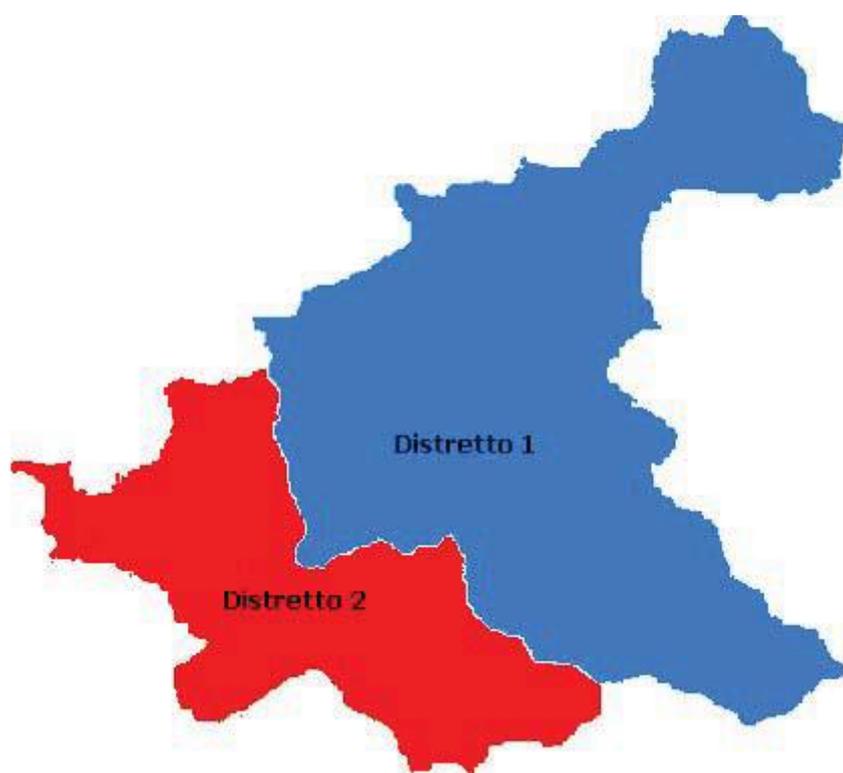


Azienda Sanitaria Locale Rieti

U.O.S. SVILUPPO COMPETENZE E FORMAZIONE

Piano Formativo Aziendale

ANNO 2022



Indice

1. PREMESSA	pag. 3
2. EVENTI FORMATIVI AZIENDALI	pag. 3
3. CONTESTO DI SVILUPPO DEL PIANO	pag. 4
4. SISTEMA ECM E NOVITÀ NORMATIVE	pag. 5
4.1 Conferenza Stato Regioni “la formazione continua nel settore salute” del 2 febbraio 2017	pag. 5
4.1.1 Obbligo formativo triennio 2020-2022	pag. 6
4.1.2 Attribuzione crediti Discente e Docente, tutor/relatore	pag. 6
4.1.3 Dossier formativo	pag. 7
5. PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	pag. 8
6. INDIRIZZI NAZIONALI E REGIONALI	pag. 9
6.1 Obiettivi formativi ECM	pag. 9
6.2 Indirizzi strategici della Direzione generale	pag. 12
6.3 Formazione obbligatoria “ope legis”	pag. 12
7. METODOLOGIE FORMATIVE	pag. 13
8. LA CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE	pag. 13
8.1 Aggiornamento obbligatorio interno	pag. 14
8.2 Aggiornamento esterno	pag. 14
9. LA VALUTAZIONE	pag. 15
10. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE	pag. 16

PREMESSA

La pianificazione della formazione rappresenta un elemento strategico fondamentale per la realizzazione degli obiettivi programmati e per lo sviluppo professionale degli operatori, nell'ottica di uno sviluppo organizzativo orientato a mantenere e migliorare la salute ed il benessere della collettività.

La formazione e l'aggiornamento delle competenze rappresentano per l'Azienda uno strumento di ottimizzazione delle risorse umane e di cambiamento organizzativo, strumenti ideali per motivare e valorizzare le varie professionalità.

Attraverso il Piano Formativo 2022 si intende proseguire il percorso già intrapreso negli ultimi anni, volto a prestare sempre maggiore attenzione alla gestione e allo sviluppo della conoscenza e delle competenze.

Il Piano Formativo Aziendale annuale si pone l'obiettivo di pianificare le attività formative orientate al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici della programmazione sanitaria nazionale, regionale e aziendale in un'ottica di sviluppo produttivo, tecnologico e organizzativo aziendale.

La metodologia utilizzata per redigere il Piano Formativo riflette l'analisi del contesto e dei bisogni formativi in grado di prendere in considerazione sia l'aspetto individuale che organizzativo dei suddetti bisogni.

Tenuto conto di quanto sopra, il Piano Formativo 2022 nasce, tuttavia, in un momento molto complesso, legato all'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha avuto effetti rilevanti in ogni ambito. Tale drammatica e difficile situazione ha messo in evidenza l'esigenza di rivedere le politiche sanitarie a livello centrale, regionale e soprattutto aziendale, richiedendo una rapida riconfigurazione del sistema organizzativo.

Questa circostanza ha determinato forti ripercussioni anche nell'ambito della formazione e sulle modalità di fruizione della stessa, che per motivi di sicurezza non può essere erogata e garantita esclusivamente in presenza, determinando la necessità di dotarsi di un sistema alternativo di e-learning.

2. EVENTI FORMATIVI AZIENDALI – ANNO 2021

Nel corso dell'anno 2021 le attività formative realizzate, rivolte al personale dipendente e non, hanno impegnato questo ufficio e l'Azienda al fine di sostenere la visione della Direzione Strategica aziendale sulla riorganizzazione dei servizi e delle attività lavorative, nonché sulla formazione e l'aggiornamento delle risorse umane a vario titolo impegnate.

Tenuto conto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha in parte sospeso gli eventi formativi residenziali, l'Azienda ha realizzato comunque iniziative formative prevedendo modalità di formazione alternative, come la formazione a distanza.

Sono stati realizzati circa 80 corsi non ECM e 70 corsi ECM, comprese le varie riedizioni, svolti in modalità FSC, FAD (FAD client – CBT (Computer-based training)) e RES, applicando, in quest'ultimo caso, tutte le misure necessarie previste nei DPCM adottati.

Si è inoltre provveduto ad erogare n. 9 corsi di formazione in modalità FAD attraverso l'utilizzo di piattaforme dedicate, nello specifico: n. 4 corsi non ECM e n. 5 corsi ECM.

3. CONTESTO DI SVILUPPO DEL PIANO

Nel Piano Formativo Aziendale per l'anno 2022 vengono inseriti ulteriori elementi di innovazione che tengono conto degli obiettivi strategici della Direzione Generale e del nuovo piano strategico in corso di elaborazione.

In particolare, come per gli anni precedenti, si potranno prevedere quelle proposte formative che hanno carattere innovativo, con riferimento alla riorganizzazione delle strutture e del lavoro all'interno delle stesse.

Si intende, inoltre, sviluppare e agevolare tutti quei percorsi formativi di gruppo che si realizzeranno all'interno delle strutture sanitarie ospedaliere o in collaborazione tra le diverse strutture, in modo da efficientare e sviluppare le capacità lavorative di gruppo e la conoscenza di metodiche lavorative nuove, al fine di migliorare le capacità di risposte dei bisogni dell'utenza.

Nel corso dell'anno saranno sviluppati, inoltre:

- corsi di carattere generale sul processo di pianificazione degli obiettivi e sulla programmazione delle attività sanitarie nello specifico campo di riferimento;
- corsi di formazione sul CCNL per tutte le categorie professionali tese ad aumentare la cultura di servizio;
- corsi sulle infezioni ospedaliere per diminuire gli eventi sui pazienti;
- seminari finalizzati alla realizzazione del Piano Strategico Aziendale e alla pianificazione strategica;
- corsi sulla telemedicina e la gestione dei pazienti da remoto;
- corsi relativi al Piano di Intervento Regionale sull'igiene delle mani.

4. SISTEMA ECM E NOVITÀ NORMATIVE

Il sistema ECM (Educazione Continua in Medicina) è un sistema che comprende l'insieme organizzato e controllato di tutte quelle attività formative, sia teoriche che pratiche, promosse da provider autorizzati a livello nazionale o regionale con lo scopo di mantenere elevata e al passo con i tempi la professionalità degli operatori di sanità. Tale sistema, già vigente in molti Paesi, è stato istituzionalizzato in Italia con il D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 così come modificato dal D. Lgs. 19 giugno 1999, n. 229.

La Conferenza Stato-Regioni ha approvato, il 2 febbraio 2017, il nuovo accordo sull'ECM dal titolo "La formazione continua nel settore salute", frutto del lavoro sinergico e proficuo portato avanti nell'ultimo anno dalla Commissione nazionale per la formazione continua con tutti gli attori del sistema. Il nuovo testo, composto di 98 articoli, raccoglie e rende organiche le regole contenute nei precedenti accordi in materia di formazione continua, puntando ad elevare il livello della qualità della formazione erogata ed a migliorare le performance del servizio sanitario, con l'intento di favorire una costante crescita culturale di ogni risorsa impegnata nel sistema salute.

4.1 Conferenza Stato Regioni "la Formazione continua nel settore salute" del 2 febbraio 2017

Molte sono le novità contenute nel nuovo accordo. Sono operativi, infatti, nuovi criteri per l'assegnazione dei crediti alla formazione ECM insieme alla definizione del numero dei crediti che costituiscono i nuovi obblighi formativi per tutti gli operatori del sistema.

È stata, in primo luogo, confermata la possibilità di acquisizione flessibile dei crediti senza limiti annuali per tutto il nuovo triennio.

Nuovi criteri anche per l'implementazione del Dossier formativo individuale e di gruppo e proroga a tutto il 2017 per ottenere la certificazione del raggiungimento dell'obbligo formativo previsto per ogni singolo professionista per il triennio 2014-2016.

Le nuove regole mirano ad elevare il livello di qualità formativa attraverso l'attribuzione di bonus ad alcune tipologie di formazione. Maggior numero di crediti vengono infatti assegnati alla formazione sul campo e alla formazione erogata con metodologie interattive, anche attraverso l'utilizzo di tutor online.

L'obbligo formativo per il triennio 2020-2022 è pari a 150 crediti formativi dei quali il professionista sanitario, tramite formazione erogata da provider accreditati, deve acquisirne in qualità di discente almeno il 40%. Sono comunque previste agevolazioni per eventuali esoneri, esenzioni ed altre riduzioni.

In un'ottica di semplificazione e di agevolazione delle modalità di acquisizione dei crediti, per i professionisti viene confermato per tutto il prossimo triennio l'eliminazione del numero minimo e massimo di crediti annuali ottenibili. In via straordinaria e visto anche il periodo di transizione Piano Formativo Aziendale anno 2022
U.O.S. Sviluppo Competenze e Formazione

dovuto al ricambio avvenuto nel dicembre 2015 dei componenti della CNFC, è stata concessa la proroga di un anno per il raggiungimento degli obblighi formativi relativi al triennio in scadenza.

Particolare importanza viene inoltre data al Dossier formativo. La nuova delibera in materia costituisce una vera svolta nella programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore o del gruppo di cui fa parte. Punti qualificanti dello strumento sono la possibilità di creare una vera e propria “agenda” formativa del singolo professionista e l’opportunità di costruire un percorso di gruppo che aiuti la crescita professionale in una logica di lavoro di squadra.

4.1.1 Obbligo formativo triennio 2020-2022

L’obbligo formativo per il triennio 2020-2022 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.

A decorrere dal triennio 2020/2022 anche la figura professionale dello Psicologo è soggetta all’obbligo formativo ECM secondo la normativa vigente, così come riportato nella delibera approvata dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua nel corso della riunione del 10/06/2020.

Nell’ambito della medesima riunione del 10/06/2020, la Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha stabilito, tra le altre cose, che *“il termine del 31 dicembre 2020 riconosciuto ai professionisti sanitari per il recupero del debito formativo relativo al triennio 2017-2019 nonché per lo spostamento dei crediti maturati per il recupero del debito formativo relativamente al triennio formativo 2014-2016, è prorogato alla data del 31 dicembre 2022”*.

4.1.2 Attribuzione crediti Discente e Docente, tutor/relatore

Fermo restando i criteri di attribuzione dei crediti, ciascun docente/tutor/relatore non può acquisire più di 50 crediti per un singolo evento. Al fine di evitare che per uno stesso evento i crediti vengano calcolati due volte nel caso in cui un soggetto rivesta contemporaneamente più ruoli (docente/tutor/relatore e discente), è vietata l’attribuzione di crediti per più ruoli all’interno dello stesso evento. In tal caso nel rapporto dell’evento il nominativo del professionista sanitario può comparire una sola volta con i crediti o di docente/tutor/relatore o di discente, lasciando al professionista la relativa scelta.

I crediti saranno, invece, sommati solo nel caso in cui il professionista sanitario partecipi in qualità sia di docente/relatore che di tutor, in tal caso i crediti dovranno essere rapportati con il ruolo di 'docente', rispettando comunque il limite dei 50 crediti a partecipazione.

Nel caso di una sessione svolta in co-docenza, vale a dire nel caso in cui in una sessione i docenti siano due o più di due e gli interventi vengono svolti simultaneamente, si applica il criterio generale di attribuzione di due crediti l’ora per ogni singolo co-docente. Affinché i crediti possano essere

erogati, la durata minima di una sessione per singolo docente, deve essere di almeno mezz'ora (in tal caso ad ogni singolo co-docente viene attribuito 1 credito).

I discenti hanno diritto al riconoscimento dei crediti ECM partecipando al 90% del totale della durata effettiva dell'iniziativa formativa, nonché rispondere correttamente ai test di valutazione ECM compilati a conclusione del corso.

Ai sensi dell'art. 3 della Determina della CNFC del 17/07/2013, è previsto il riconoscimento di crediti ECM ai professionisti sanitari che svolgono attività di tutoraggio all'interno di tirocini formativi e professionalizzanti pre e post-laurea previsti dalla legge, riconoscendo 4 crediti per mese di tutoraggio.

4.1.3 Dossier formativo

Il Dossier Formativo (DF) può essere realizzato come DF individuale e DF di gruppo.

Il DF di gruppo è l'espressione della coerenza dell'offerta formativa fruita in rapporto ai bisogni formativi di conoscenza rilevati in fase di analisi del fabbisogno e/o delle priorità definite dall'Azienda sanitaria

Tenendo presente i bisogni formativi, nell'operatività della redazione del DF, individuale o di gruppo, si dovrà prevedere che il singolo o il gruppo professionale, sia esso espressione di struttura complessa, semplice o dipartimento/distretto ponderi la programmazione degli obiettivi da realizzare nell'arco del triennio, monitorandone la progressione per stadi di avanzamento annuale. Il singolo professionista e/o la azienda sanitaria ha la possibilità di impostare il proprio dossier identificando gli obiettivi tecnico- professionali, di processo o di sistema, dimensionando percentualmente gli obiettivi nel rispetto del limite massimo di 10 obiettivi. In questo modo si avranno a disposizione 10 obiettivi formativi in cui ricomprendere lo sviluppo formativo triennale. La programmazione e pianificazione del dossier formativo di gruppo, è effettuata nel rispetto della libertà, indipendenza ed autonomia dei professionisti. Il dossier formativo di gruppo è un'opportunità per favorire nelle diverse organizzazioni uno strumento facilitante la programmazione e pianificazione professionale nei gruppi, nella logica di aumentarne l'integrazione professionale e la ricaduta formativa del gruppo a beneficio della salute della collettività.

Il Dossier formativo prevede:

A) bonus per il professionista;

Il bonus viene erogato al realizzarsi di tutte le seguenti condizioni:

1. Costruzione del dossier; 2. Congruità del dossier con il profilo e la disciplina esercitata; 3. Coerenza relativamente alle aree - pari ad almeno il 70% - tra il dossier programmato e quello effettivamente realizzato.

Il bonus, quale riduzione dell'obbligo formativo del singolo professionista, è quantificato nella misura di 30 crediti formativi, di cui 10 assegnati nel triennio 2020-2022 se il professionista costruirà un dossier individuale ovvero sarà parte di un dossier di gruppo costruito dalla ASL nel primo anno del corrente triennio. Gli ulteriori 20 crediti di bonus saranno assegnati nel triennio successivo rispetto a quello in cui si è costruito il dossier, qualora il dossier sia stato sviluppato nel rispetto dei principi di congruità e coerenza di cui sopra. Al bonus di 20 crediti formativi sopra descritto, per il triennio successivo al 2017-19, avrà diritto il professionista sanitario che realizza il dossier formativo per l'intero triennio; parimenti ne avrà diritto il professionista che partecipa e realizza esclusivamente il dossier di gruppo. Nel caso in cui il dossier fosse elaborato e realizzato nel secondo anno del triennio si avrà diritto ad un bonus pari a 15 crediti formativi per il triennio successivo; nel caso in cui il dossier fosse elaborato e realizzato nell'ultimo anno del triennio si avrà diritto ad un bonus pari a 10 crediti formativi per il triennio successivo, sempre nel rispetto dei principi sopra indicati. La valutazione di coerenza tra il dossier programmato e quello effettivamente realizzato sarà effettuata per aree e non per obiettivi formativi, purché gli obiettivi rientrino nella medesima area.

Il soggetto abilitato alla costruzione del dossier formativo di gruppo è la UOS Sviluppo Competenze e Formazione che si avvale della rete dei referenti della formazione già individuati.

B) Modalità di accesso al portale Co.Ge.A.P.S. e funzionalità a disposizione del professionista sanitario.

La creazione di un dossier di gruppo prevede la registrazione dello stesso nel sito Co.Ge.A.P.S. Ciò avviene mediante l'auto-registrazione del singolo professionista che accede al portale o del responsabile del gruppo.

Il dossier formativo è creato e gestito solo su supporto informatizzato messo a disposizione dal Co.Ge.A.P.S. I soggetti abilitati possono avvalersi del supporto informatico per la registrazione del Co.Ge.A.P.S. in ordine al dossier formativo di gruppo. La UOS Sviluppo Competenze e Formazione ha la funzione di tutor e funge da interfaccia tra i singoli ed il gruppo nell'allestimento del dossier di gruppo e ne promuoverne la costruzione. Il responsabile del gruppo è anche responsabile della verifica della congruità e realizzazione del dossier.

5. PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Un'organizzazione sanitaria è capace di soddisfare i bisogni di salute nella misura in cui riesce a promuovere ed orientare lo sviluppo professionale del proprio personale in termini di conoscenza, capacità, consapevolezza e disponibilità ad assumere responsabilità. In tale scenario, la ricerca di un punto d'equilibrio tra le esigenze formative tese allo sviluppo professionale individuale e le esigenze strategiche del sistema sanitario aziendale, diventano parte integrante dell'attività di programmazione formativa che si alimenta mediante la rete delle strutture aziendali e dei diversi attori del sistema nel suo complesso.

In tal senso, il Piano Formativo Aziendale (PFA) rappresenta lo strumento principale di programmazione annuale delle attività formative per il sistema di governo della Formazione, in quanto valorizza la formazione in funzione degli obiettivi strategici, del modello organizzativo e delle esigenze collettive ed individuali del personale con le finalità di integrare la programmazione formativa con le strategie dell'Azienda e le politiche di gestione e programmare la formazione in sintonia e coerenza ai processi di innovazione tecnologica e clinico-organizzativa;

In tale ottica gli obiettivi formativi sono stati individuati tenendo conto di:

- obiettivi e indirizzi nazionali e regionali;
- esigenze rilevate a livello direzionale (riferimenti documentali ed indirizzi strategici della Direzione);
- bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento con interventi formativi - competenze professionali da acquisire e/o sviluppare);
- vincoli di natura normativa e/o contrattuale;
- PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
- sviluppo delle competenze.

6. INDIRIZZI NAZIONALI E REGIONALI

6.1 Obiettivi formativi ECM

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha individuato gli obiettivi formativi (Tab. 1) tenendo conto dei Livelli Essenziali di Assistenza, dei Piani sanitari regionali e delle linee guida di cui all'art. 3 del D.L. n. 158/2012 convertito con modificazioni dalla L. n. 189/2012 e li inserisce in almeno una delle seguenti tre macroaree:

- a) *obiettivi formativi tecnico-professionali* (obiettivi nn. 10, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37 e 38 – Tab. 1): si tratta di obiettivi finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività. Gli eventi che programmano il loro conseguimento sono specificatamente rivolti alla professione di appartenenza o alla disciplina;
- b) *obiettivi formativi di processo* (obiettivi nn. 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 30, 32 – Tab. 1): si tratta di obiettivi finalizzati allo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficacia, efficienza, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie. Questi obiettivi si rivolgono ad operatori ed equipe che intervengono in un determinato segmento di produzione;
- c) *obiettivi formativi di sistema* (obiettivi nn. 1, 2, 5, 6, 16, 17, 31, 33 – Tab. 1): si tratta di obiettivi finalizzati allo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle

procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficacia, efficienza, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Questi obiettivi si rivolgono, di norma, a tutti gli operatori avendo quindi caratteristiche interprofessionali.

Tab. 1 - Obiettivi formativi ECM nazionali

1. Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence based practice (EBM - EBN - EBP)
2. Linee guida - Protocolli - Procedure
3. Documentazione clinica. Percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi, profili di assistenza - profili di cura
4. Appropriately prestazioni sanitarie nei LEA. Sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia
5. Principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie
6. La sicurezza del paziente. Risk management
7. La comunicazione efficace interna, esterna, con paziente. La privacy ed il consenso informato
8. Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale
9. Integrazione tra assistenza territoriale ed ospedaliera
10. Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni tecnico-professionali
11. Management sanitario. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali
12. Aspetti relazionali (la comunicazione interna, esterna, con paziente) e umanizzazione delle cure
13. Metodologia e tecniche di comunicazione sociale per lo sviluppo dei programmi nazionali e regionali di prevenzione primaria
14. Accreditemento strutture sanitarie e dei professionisti. la cultura della qualità
15. Multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria
16. Etica, bioetica e deontologia
17. Argomenti di carattere generale: informatica e lingua inglese scientifica di livello avanzato. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del SSN
18. Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica. Malattie rare
19. Medicine non convenzionali: valutazione dell'efficacia in ragione degli esiti e degli ambiti di complementarità
20. Tematiche speciali del SSN e SSR ed a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla commissione nazionale per la formazione continua e dalle Regioni/Province Autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di tecnico-professionali
21. Trattamento del dolore acuto e cronico. Palliazione
22. Fragilità (minori, anziani, tossico-dipendenti, salute mentale) tutela degli aspetti assistenziali e socio-assistenziali
23. Sicurezza alimentare e/o patologie correlate
24. Sanità veterinaria
25. Farmaco epidemiologia, farmacoconomia, farmacovigilanza

26. Sicurezza ambientale e/o patologie correlate
27. Sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate
28. Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto
29. Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment
30. Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni di processo
31. Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni di sistema
32. Tematiche speciali del SSN e SSR ed a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissionale Nazionale per la Formazione Continua e dalle Regioni/Province Autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di processo
33. Tematiche speciali del SSN e SSR ed a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissionale Nazionale per la Formazione Continua e dalle Regioni/Province Autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di sistema
34. Accreditemento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualità, procedure e certificazioni, con acquisizione di nozioni tecnico-professionali
35. Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del S.S.N. e normativa su materie oggetto delle singole professioni sanitarie, con acquisizione di nozioni tecnico-professionali
36. Valutazione, analisi, studio, caratterizzazione identificazione di: agenti, sostanze, preparati, materiali ed articoli e loro interazione con la salute e la sicurezza
37. Metodologie, tecniche e procedimenti di misura e indagini analitiche, diagnostiche e di screening, anche in ambito ambientale, del territorio e del patrimonio artistico e culturale. Raccolta, processamento ed elaborazione dei dati e dell'informazione
38. Verifiche ed accertamenti nei porti e sulle navi anche ai fini della sicurezza; valutazioni ed analisi di esplosivi, combustibili, acceleranti e loro tracce; gestione delle emergenze e degli incidenti rilevanti

Il DCA U00485 del 28/11/2019 della Regione Lazio prevede gli “Indirizzi per la formazione del personale Aziende del SSN (triennio 2019-2021)”. Gli indirizzi strategici per la formazione degli operatori sanitari individua le aree strategiche formative di intervento (Tab. 2), che tracciano i riferimenti e gli ambiti su cui implementare formazione, sulla base degli obiettivi formativi ECM nazionali rappresentati nella Tab. 1.

Le aree formative strategiche di interesse prioritario individuate per il triennio 2019-2021 con DCA n. U00485 del 28/11/2019, sono rappresentate nella Tab. 2.

Tab. 2 - Aree strategiche formative 2019-2021 (DCA n. U00485 del 28/11/2019)

1. Promozione della Salute e Prevenzione
2. Rete Integrata del Territorio

3. Rete Ospedaliera e Specialistica
4. Contenzioso, Affari Legali e Generali
5. Patrimonio e Tecnologie
6. Risorse Umane
7. Medicina di genere
8. Appropriately Prescrittiva
9. Middle Management

6.2 Indirizzi strategici della Direzione Generale

I principali ambiti di attività sui quali vengono concentrati i temi formativi attengono alle azioni prioritarie individuate dalla Direzione Generale, integrandoli con obiettivi regionali o nazionali a supporto delle quali sono stati progettati i seguenti eventi formativi a valenza strategica:

1. Pianificazione strategica, governo per processi e orientamento al risultato;
2. Modello assistenziale per l'integrazione nelle cure, integrazione ospedale – territorio e integrazione tra professionisti;
3. Implementazione dei percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziale - PDTA;
4. Middle management;
5. Umanizzazione delle cure;
6. Implementazione di competenze propedeutiche all'integrazione ospedale-territorio;
7. Sensibilizzazione del personale sanitario all'ospedale senza dolore;
8. Formazione alla prevenzione ed al contrasto di corruzione e illegalità;
9. Sicurezza e tutela della salute degli operatori e degli utenti;
10. Rischio clinico;
11. Appropriately prescrittiva farmaceutica e prestazionale;
12. Corsi per MMG e PLS;
13. Seminario sul Piano Strategico – PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
14. Valutazione individuale della Performance;
15. Codice di Comportamento;
16. Corso rivolto a Dirigenti e Responsabili per favorire l'integrazione e il dialogo tra strutture amministrative, sanitarie, MMG e PLS;
17. Nuovo Piano di Intervento Regionale Triennale sull'igiene delle mani;
18. Sviluppo delle competenze.

6.3 Formazione obbligatoria “ope legis”

È necessaria una distinzione tra la formazione che deriva da poteri discrezionali da quella obbligatoria, ovvero la formazione derivante da altri obblighi di legge che sono oggetto di obbligo formativo aziendale.

In tale ambito il quadro normativo più articolato in tal senso è quello previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., inerente la sicurezza sul lavoro, con particolari disposizioni contenute negli articoli 36 e 37.

Le Amministrazioni devono assicurare altresì la formazione obbligatoria anche ai Responsabili del trattamento dei dati personali (art. 19, comma 6, all. b del D. Lgs. n. 196/2003) ed agli operatori deputati a gestire tali dati. Va anche assicurato che gli adempimenti previsti per l'applicazione della Legge 190 del 6 novembre 2012 in materia di "prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" siano realizzati, al fine di individuare tutti gli interventi idonei a prevenire, nelle strutture sanitarie regionali, i rischi specifici di corruzione e di illegalità, così come la formazione inerente agli obblighi della privacy e trasparenza nella Pubblica Amministrazione.

È inoltre prevista, per il personale addetto ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali, una regolare formazione sulla legislazione da applicare, conformemente all'ambito di competenza professionale, oltre che in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento EU 2017/625.

Tali temi saranno oggetto di formazione nell'anno 2022.

7. METODOLOGIE FORMATIVE

Molteplici sono le modalità didattiche previste nell'attuazione del PFA 2022.

Formazione residenziale (RES)

Attività in cui uno o pochi docenti si rivolgono a molti discenti (comunque inferiore a 200 partecipanti) e il livello di interattività è limitato alla possibilità di fare domande e partecipare alla discussione.

Formazione sul campo (FSC)

Training individualizzato - Gruppi di miglioramento - Attività di ricerca - Audit clinico e/o assistenziale.

Formazione a distanza (FAD)

Con strumenti informatici (FAD Client e CBT - Computer-based training).

8. LA CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

8.1 Aggiornamento obbligatorio interno

La formazione residenziale interna è rappresentata da tutti gli eventi progettati, gestiti, realizzati e valutati all'interno dell'azienda.

L'attività formativa prevista nel Piano Formativo Aziendale può avere carattere di obbligatorietà e priorità se legate ad obiettivi qualificanti i risultati aziendali, in quanto la formazione obbligatoria si ravvisa essere attività di servizio, come ben indicato nel D. Lgs. n. 502 del 30/12/1992, nelle indicazioni regionali e nella normativa contrattuale della dirigenza e del comparto sanità

In tal senso il Piano Formativo regionale e soprattutto la Determinazione direttoriale 25/07/2014 n. G10752 (punto 8.1.1.) "Approvazione delle Linee di indirizzo per l'organizzazione delle attività di formazione e aggiornamento professionale del personale delle strutture sanitarie", (Lazio, BUR 5 agosto 2014, n. 62, supplemento n. 2) affermano che *"L'aggiornamento obbligatorio oltre a costituire un diritto, si configura anche come un obbligo per l'operatore, pertanto il dipendente convocato a partecipare, non può rifiutare la propria partecipazione se non per comprovati motivi.*

Il dipendente che non partecipa all'attività formativa per la quale è stato convocato dovrà produrre idonea giustificazione. L'eventuale e motivata rinuncia alla partecipazione a una iniziativa formativa da parte del dipendente, deve essere comunicata tempestivamente al Responsabile scientifico o alla segreteria organizzativa in modo da consentire eventuali sostituzioni."

Si precisa che è onere del singolo dipendente aderire alla missione aziendale, adoperandosi per migliorare il livello assistenziale soprattutto per assicurare la qualità e la sicurezza dei pazienti presi in carico dal servizio sanitario in quanto gli stessi sono sotto la responsabilità professionale diretta degli operatori, che devono avere la competenza necessaria nella produzione/erogazione di servizi e prestazioni sanitarie e sociosanitarie.

Gli operatori sanitari, inoltre, hanno uno specifico obbligo deontologico ed etico, oltre che giuridico all'aggiornamento delle proprie competenze, tant'è che anche la Corte Suprema con recente sentenza richiama quanto stabilito dalla L. 42/1999 che specificatamente detta: "la formazione in tutte le sue modalità, fasi e sedi... rappresenta un elemento costitutivo della professionalità diretta ad assicurare la qualità e la sicurezza al cittadino e, come tale, diventa dovere preciso e permanente per il professionista".

8.2 Aggiornamento esterno

La formazione esterna si connota come una "modalità complementare" per i casi in cui il fabbisogno non sia intercettato da attività formative interne o perché particolarmente specialistico o per il limitato numero di dipendenti da coinvolgere. Tale modalità comporta la partecipazione individuale a iniziative di aggiornamento organizzate da terzi, nelle stesse forme di: corsi, convegni,

congressi, seminari, ecc. Le iniziative esterne si distinguono in "*aggiornamento obbligatorio*", nei casi in cui prevale l'interesse dell'azienda ed avviene su specifica indicazione aziendale previa autorizzazione, e "*aggiornamento facoltativo*" nei casi in cui prevale l'interesse del singolo operatore.

La richiamata Determinazione n G10752 del 25 luglio 2014 riserva, infatti, a tale tipo di formazione un ruolo residuale rispetto alle iniziative di formazione interna.

Non è consentito autorizzare la formazione esterna se esistono analoghe proposte formative nel PFA e se non c'è interesse dell'Azienda a formare su quel tema il professionista. L'aggiornamento obbligatorio presso terzi prevede la partecipazione ad iniziative che risultino essere strettamente connesse all'attività professionale svolta e agli obiettivi dell'Azienda, da cui derivi una ricaduta diretta sulla struttura organizzativa, in termini di miglioramento dei risultati.

Vengono escluse in tali ambiti la frequenza a corsi di formazione universitaria e post-universitaria, a master, a corsi di formazione di base e a corsi di alfabetizzazione linguistica e informatica o quant'altro non richiesto espressamente dall'Azienda.

Il Responsabile di Struttura dovrà vidimare il modulo di richiesta opportunamente compilato, ma la partecipazione sarà subordinata al N.O. della Direzione Aziendale, prima Amministrativa e/o Sanitaria, poi dalla Direzione Generale.

9. LA VALUTAZIONE

Gli strumenti ed i processi di verifica e monitoraggio della qualità dell'offerta formativa sono strumenti indispensabili per garantire che gli investimenti risultino coerenti ed efficaci nel favorire il raggiungimento sia degli obiettivi del sistema formativo sia quelli del sistema aziendale. Monitorare la qualità dell'offerta significa entrare nel merito del rapporto tra bisogni espressi nella domanda formativa ed i risultati rappresentati dalle ricadute professionali organizzative osservabili e misurabili nel post-formazione.

La valutazione viene attuata su due livelli:

1. Il **Gradimento**
2. L'**Apprendimento**
3. La **Verifica** dei risultati attraverso i feedback dei Responsabili

Tale valutazione è prevista e richiesta per l'accreditamento ECM e viene rilevata attraverso le schede di valutazione della qualità percepita sottoscritte dai partecipanti al termine dell'iniziativa formativa.

10. RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Le risorse che si ritiene si possano impegnare per il 2022, come per l'anno 2021, in applicazione delle Direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Commissario ad acta della Regione Lazio, ammontano ad un importo pari ad € 250.000,00 da considerarsi assegnati alla Direzione Strategica.

Saranno così utilizzate:

- Iniziative formative di tipo generale e strategico promosse dalla Direzione Aziendale:
 - Corsi di formazione sugli obiettivi strategici Aziendali di carattere generale e trasversale
 - Corsi di formazione obbligatoria D. Lgs. 81/2008
 - Corsi Anticorruzione L. 190/2012 e adempimenti formativi previsti nel PTPCT 2021-2023
 - Corsi di formazione sui Piani di Emergenza
 - Corsi di formazione sugli obiettivi Regionali 2017 – determinazione n° G16000 del 23/12/2016 Accordi, convenzioni e/o protocolli di intesa con biblioteche scientifiche, enti e Università
 - Corsi di formazione e retraining antincendio
 - Corsi di formazione BLS-D e formazione istruttori BLS-D
 - Corso di Alta Formazione per il personale sanitario, tecnico e amministrativo individuato come facente parte dei settori strategici di sviluppo aziendali
 - Ipotesi acquisto piattaforma FAD
 - Corsi di aggiornamento in materia di Privacy
 - Corsi di formazione e aggiornamento in materia di Appalti Pubblici e contratti (D. Lgs. 50/2016), RUP e DEC
 - Corsi FAD in materia di Anticorruzione, Codice di comportamento e quanto ritenuto idoneo in tale modalità formativa
 - Formazione del personale addetto ai controlli ufficiali e altre attività ufficiali, secondo quanto previsto nel Regolamento UE 2017/625
 - Sperimentazione di progetti di formazione complementare – Accordo Stato Regioni 10/17/CR6a/c7 del 20/02/2020
 - Seminari ed eventi sullo sviluppo delle strategie aziendali.

Sulla base delle indicazioni che la UOS Sviluppo Competenze e Formazione ha già fornito ai Responsabili di Dipartimento e di Struttura nella fase della acquisizione delle proposte, verificate nelle congruità dal Comitato Scientifico, la Direzione Strategica utilizzerà le risorse per:

- finanziare la realizzazione dei corsi prospettati e/o progettati dalle singole UOC nella fase della rilevazione dei fabbisogni ritenuti coerenti e pertinenti con gli obiettivi aziendali i quali saranno organizzati dalla UOS Sviluppo Competenze e Formazione. Tali corsi saranno realizzati attraverso l'utilizzo di risorse e competenze interne all'Azienda nonché ricorrendo, se necessario, a collaborazioni esterne di singoli professionisti o società specializzate autorizzate dalla Direzione Aziendale;

- sostenere gli oneri per consentire l'accesso alla formazione esterna se rispondente alle necessità formative aziendali;
- acquisire e/o attivare abbonamenti a riviste tecnico - scientifiche, testi, ecc.;
- sostenere gli oneri per la partecipazione ad eventi formativi, convegni, seminari, ecc. di interesse aziendale e autorizzabili in aggiornamento facoltativo o obbligatorio, secondo il nuovo Regolamento aziendale in itinere. Da tale rimborso sono esclusi, secondo quanto stabilito dalla determinazione direttoriale della Regione Lazio del 25 luglio 2014 n. G10752:
 - corsi universitari;
 - corsi post-universitari e Master;
 - informatica di base;
 - tutti i corsi non ritenuti pertinenti agli obiettivi strategici della Direzione Aziendale.

Sono escluse, inoltre, partecipazioni a congressi, convegni ed incontri associativi con oneri a carico dell'Azienda.

Nel caso in cui, dall'organizzazione di eventi formativi sponsorizzati da Aziende esterne, risulti un residuo attivo, tale somma andrà ad incrementare la quota budget assegnata alla Direzione Strategica aziendale ed utilizzabile nel corso dell'anno 2022.

Qualora sia prospettata l'esigenza di organizzare un progetto/evento formativo o di accedere ad un corso di formazione non prospettato nella rilevazione del fabbisogno formativo, la richiesta dovrà essere motivata in modo da evidenziare le nuove esigenze formative, ai fini del miglioramento del Servizio e pertanto dovrà avere l'autorizzazione della Direzione Aziendale.