



VERBALE DI CONCERTAZIONE

N. 8

**“ART. 4 COMMA 2 LETT. C) CCNL 03/11/2005 – LINEE DI
INDIRIZZO DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI
DELL’ATTIVITA’ DI FORMAZIONE MANAGERIALE E
FORMAZIONE CONTINUA COMPRENDENTE
L’AGGIORNAMENTO E LA FORMAZIONE”**

AREA MEDICA



N. 8 VERBALE DI CONCERTAZIONE

OGGETTO: ART. 4 LETT. C) – LINEE DI INDIRIZZO DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE MANAGERIALE E FORMAZIONE CONTINUA COMPRENDENTE L'AGGIORNAMENTO E LA FORMAZIONE

Premessa:

Le parti prendono preliminarmente atto che la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Azienda come metodo permanente per valorizzare le capacità ed attitudini personali e supportare l'assunzione delle responsabilità affidate tramite la metodologia degli incarichi dirigenziali, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

Le parti prendono altresì atto che le principali norme a cui fare riferimento sono:

- l'**art. 23** "Formazione ed ECM" del **CCNL 03/11/2005**, che integra le disposizioni dettate dall'**art. 33** del **CCNL 5/12/1996** "Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata";
- i **commi 4 e 5** dell'**art. 14** del **CCNL 03/11/2005** relativo all'Orario di lavoro dei dirigenti;
- le Linee di indirizzo della Regione Veneto, di cui all'intesa con le Organizzazioni sindacali in data 01/06/2006, emanate in sede di Coordinamento regionale degli aspetti previsti dall'**art. 9, lettera b)**, del **CCNL 03/11/2005** (linee generali di indirizzo relativamente alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente);
- gli **artt. 18** (Formazione; il **comma 4** definisce le risorse destinate allo scopo), **19** (Congedi per la formazione) e **20** (Comando finalizzato) del **CCNL 10/02/2004**, integrativo del **CCNL 08/06/2000**;
- le linee di indirizzo di cui alla **D.G.R. 2464** del **01/08/2006**;
- Il Piano Socio Sanitario regionale approvato con **Legge Regionale n. 23 del 29/06/2012** recante "*Norme in materia di programmazione socio sanitaria e approvazione del Piano Socio-Sanitario regionale 2012-2016*", con particolare riferimento al contenuto di cui all'allegato A - punto 4.3. "*Azioni per la valorizzazione delle risorse umane*".
- l'accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012 recepito con **DGRV n. 1969** del **02/10/2012**;
- la **DGRV n. 1236** del **16/07/2013**.

Le parti prendono altresì atto dell'importante contributo offerto dal Piano sanitario Nazionale approvato con **D.P.R. 07/04/2006** (Gazzetta Ufficiale del 17/06/2006). In particolare,

Handwritten signatures of the parties involved in the concertation, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



quando viene ribadito, al **cap. 4.3** (Le politiche per la qualificazione delle risorse umane del SSN), il principio dell'obbligatorietà dell'aggiornamento della formazione permanente, con i seguenti sintetici obiettivi:

- mantenimento della motivazione alla professione di tutti gli operatori sanitari;
- adeguamento della capacità professionale dei singoli al loro livello di maturazione;
- adeguamento al rapido progresso delle conoscenze e delle tecnologie sanitarie;
- miglioramento continuo dell'organizzazione, del rendimento e dell'economia dell'intero sistema sanitario.

Finalità

Le parti convengono che l'obiettivo principale delle iniziative aziendali di formazione ed aggiornamento professionale, inteso complessivamente, sia quello di conseguire il continuo miglioramento della presa in carico dei problemi di salute della popolazione, l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini fin dal momento in cui si rivolgono alle strutture dell'Azienda, nonché la realizzazione di avanzati programmi aziendali, orientati allo sviluppo dei servizi e degli interventi assistenziali sanitari e sociali erogati, anche attraverso l'utilizzo di tecniche gestionali, metodi e processi di lavoro sempre più innovativi ed efficienti.

Il coinvolgimento e la partecipazione del personale dirigente sono il requisito per il successo di questa azione di miglioramento e per conseguire gli obiettivi di cambiamento richiesti dalla normativa e dalla programmazione regionale. E' infatti a partire dalle persone, dal loro apporto collaborativo e dal continuo adeguamento delle loro professionalità che le innovazioni introdotte possono avere possibilità di successo, realizzando un salto di qualità nell'erogazione dei servizi.

Impegni condivisi

In relazione alle finalità suesposte, e per la realizzazione delle attività previste dall'art. 23 del CCNL 03/11/2005, che integra le disposizioni dettate dall'art. 33 del CCNL 05/12/1996, l'AOUI si impegna a dare piena attuazione a quanto riportato nel Documento di Programmazione Aziendale 2012 - 2014, approvato con deliberazione n. 150 del 13/03/2012, al quale integralmente si rinvia e con il quale si è provveduto ad esplicitare l'impegno dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata - Verona nell'ambito della formazione dei nuovi professionisti specialisti, puntando a far emergere nuove competenze nelle varie categorie professionali per soddisfare il bisogno di professionisti competenti, esplicitando modelli formativi coerenti per lo sviluppo attraverso percorsi anche coordinati con la Facoltà di Medicina.

Da qui, il Piano Formativo Aziendale anno 2014 approvato con deliberazione n. 268 del 30/04/2014 (Allegato A al presente verbale) il cui contenuto viene fatto proprio dalle parti in particolare in riferimento a presupposti, linee di indirizzo e finalità, nonché modalità attuative ivi esplicitati/e.



ALLEGATO A

PIANO FORMATIVO AZIENDALE AOUI
ANNO 2014

PREMESSA

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale costituiscono la leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti, per la realizzazione degli obiettivi programmati e per una migliore tutela della salute dei cittadini attraverso servizi più qualificati.

La formazione, oltre ad essere considerata come processo di acquisizione, sviluppo di abilità e competenze, è anche trasmissione di valori e norme comportamentali.

L'Azienda Ospedaliera Universitaria di Verona, per il tramite del Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione, persegue questi obiettivi, attrezzandosi affinché la formazione diventi davvero il veicolo per il raggiungimento di obiettivi aziendali quali *l'alta specializzazione ed eccellenza nell'assistenza sanitaria*. L'impostazione della formazione aziendale è strumento capace di produrre cambiamenti non solo nell'operatore che si forma, ma anche nell'organizzazione che lo vede protagonista e depositario delle abilità tecniche, competenze organizzative e relazionali in una sorta di visione "ologrammatica di sé" in modo che si possa dire che gli operatori si specchino nell'organizzazione e l'organizzazione si specchi nei propri operatori.

Attraverso la formazione l'Azienda intende favorire il miglioramento degli standard di cura di tutta la rete dei servizi anche territoriali.

Il centro del Piano è, in coerenza con il modello organizzativo aziendale, il Dipartimento sia esso DAI sanitario (Dipartimento ad attività integrata) sia esso DAT (Dipartimenti Amministrativi e Tecnici). Le unità operative ed i Servizi facenti parte dei Dipartimenti non perdono assolutamente le loro prerogative rispetto alla loro esigenze formative.

I Servizi e le UU.OO. facenti parte degli staff della Direzione Generale, Sanitaria e Amministrativa sono parte attiva della Rete con i loro Referenti della Formazione.

L'ottica dipartimentale introdotta nel Piano formativo dello scorso anno, pur con alcune difficoltà, si è dimostrata vincente.

I Dipartimenti con i loro Direttori e Vice Direttori, i Referenti della Formazione Dipartimentali (nominati e legittimati nelle loro funzioni dall'Azienda) sono stati ancora una volta i protagonisti, assieme alle UU.OO. facenti parte dei Dipartimenti, della costruzione del Piano della Formazione Aziendale 2014. La Rete ha funzionato sin dall'inizio. Il Servizio SPI è riuscito a completare il percorso, culturale, ma anche formativo, che si era prefissato e cioè quello di rendere "autonoma" la Rete.

L'avvio del processo di raccolta dei fabbisogni formativi come sempre è stato guidato dal Servizio, ma a differenza di quanto avvenuto lo scorso anno, la raccolta del fabbisogno è stata gestita in autonomia, seppure sempre con la supervisione dei formatori aziendali, dai Referenti della formazione di Dipartimento senza, in alcuni casi, la partecipazione dei formatori del Servizio alle riunioni del Dipartimento stesso.

Esistono ancora "resistenze" culturali e di metodo, ma il fronte ormai è aperto.



PRACTICE

E' ormai a regime il Centro di Simulazione "Practice Verona" che aveva visto la luce nel settembre del 2012. Nel corso del 2013 le attività all'interno del Centro si sono implementate con l'avvio di specifici corsi formativi con l'uso di simulatori che ormai coinvolgono molte specialità mediche, chirurgiche e dei servizi, con l'utilizzo di innovative tecniche di ripresa grazie anche all'avvio di partnership con primarie case di produzione di video in ambito assistenziale. Tali sinergie sono da sviluppare e consolidare nell'anno 2014 con l'aiuto di tutte le componenti aziendali.

Il Practice punta a divenire il riferimento per tutte le attività formative aziendali (assistenziali e non), ma anche un chiaro riferimento regionale grazie al fatto che l'AOU Verona è divenuta sede del Coordinamento regionale del SIFARV. Il 2013 è stato l'anno dell'avvio dell'attività della Scuola Regionale di Simulazione avanzata con lo svolgimento di due corsi ultraspecialistici in chirurgia robotico urologica.

Nel 2014 le attività di formazione si arricchiranno anche con i corsi di simulazione in radiologia interventistica, di laparoscopia ginecologica e di maxi emergenze proposti dal Centro Regionale di Simulazione avanzata della Regione Veneto (Si.F.A.R.V.) e con la prosecuzione in almeno tre edizioni dei corsi di prostatectomia radicale robotica.

Viene confermato il profilo del Referente della Formazione Dipartimentale così come delineato nel precedente Piano della Formazione.

La rete dei referenti dipartimentali si interfaccia periodicamente con i formatori del SSPI perché dal confronto di questi nodi possono nascere progettualità diverse usufruibili da più dipartimenti o dall'intera azienda.

I referenti della formazione di U.O./Servizi sono coloro che all'interno delle proprie UU.OO./Servizi stimolano l'analisi dei bisogni formativi che possono derivare da carenze di competenze/abilità in alcune aree o ambiti di eccellenza che vanno mantenuti o implementati.

Per l'analisi dei bisogni formativi possono utilizzare diversi strumenti quali l'osservazione partecipata, l'intervista e/o l'audit, uno strumento di comunicazione reciproca che deve portare ad avere un confronto aperto al fine di far emergere delle problematiche tra persone che condividono le attività quotidiane. Il SSPI si rende sempre disponibile, ove necessario, a supportare tecnicamente il referente ove venga richiesto.

Per i cd. MdA (Moduli di attività) costituiti da gruppi di operatori delle professioni sanitarie che operano in ambienti di lavoro o spazi fisici definiti, con il compito di garantire le attività di assistenza e il supporto al personale medico si è stabilito che gli MdA comunque abbiano una loro collocazione di tipo dipartimentale e pertanto i loro fabbisogni sono gestiti dal Referente dalla Formazione di UO di afferenza con il supporto del Referente della Formazione di Dipartimento.

Come lo scorso anno con particolare cura sono stati seguiti gli Istituti (interni ad alcuni Dipartimenti) e i Dipartimenti Interaziendali. L'azione formativa di cui essi sono portatori nei confronti di più realtà aziendali è gestita in maniera particolarmente precisa. Non si sono avviate commistioni e "confusioni" con altri Servizi Formazione. Questo nel rispetto dei reciproci ruoli e organizzazioni.



L'analisi complessiva dei percorsi formativi richiesti delinea che, nell'area formativa, i Dipartimenti sono "maturi" e hanno perfettamente colto le opportunità messe a loro disposizione.

LINEE DI INDIRIZZO

La formazione è uno strumento di supporto agli obiettivi prefissati dalla programmazione aziendale, a sua volta in accordo con gli obiettivi regionali, che deve concretizzarsi in percorsi di miglioramento continuo della qualità dell'assistenza puntando maggiormente alla qualità e all'appropriatezza della formazione erogata.

I percorsi formativi dovranno, nel rispetto dell'obbligo individuale previsto sulla normativa ECM, seguire principi di efficienza ed efficacia.

La prima va individuata non solo nell'ottimizzazione della spesa in formazione, ma anche nell'impegno del tempo dedicato ai processi di apprendimento, in modo da consentire al personale di conseguire la maggior parte dei crediti prescritti dal programma ECM senza "effetti di sofferenza" per l'organizzazione dei Dipartimenti, delle Unità Operative e dei Servizi. L'efficacia formativa, invece, va misurata attraverso strumenti di valutazione che andranno a verificare quanto e come la formazione erogata abbia un impatto positivo sull'organizzazione aziendale.

A partire dal 2013 è stata attivata la sperimentazione della valutazione *ex post* dell'azione formativa con lo scopo di valutare l'azione formativa quale momento di crescita dell'organizzazione dei soggetti che la compongono.

In tal senso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata - Verona nell'atto aziendale ha individuato quale propria *mission* quella di assicurare: *"alta specializzazione ed eccellenza nell'assistenza sanitaria, ricerca sanitaria nel campo dell'organizzazione e gestione dei servizi assistenziali, trasmissione e diffusione della cultura e delle conoscenze scientifiche in tema di diagnosi e cura, nonché di riabilitazione e prevenzione"*. Tali obiettivi sono perseguiti tenendo presente che l'Azienda ha il compito di: *"essere sede naturale della formazione specialistica nell'ambito della rete formativa regionale, programmare, organizzare e gestire, in base alle necessità del SSR, attività didattiche per la formazione del personale sanitario e favorire il trasferimento nella didattica e nella pratica clinica le conoscenze acquisite con la ricerca"*.

A ulteriore precisazione il Documento di programmazione approvato con Delibera n. 150 del 13.03.2012, precisa che *"L'Azienda è provider della formazione continua in medicina mirando ad implementare l'operare come "team interdisciplinare" all'interno della singola UO/Servizio, del Dipartimento e tra Dipartimenti, soddisfacendo così il bisogno formativo dei professionisti veneti con un'offerta incentrata prevalentemente su:*

- *formazione sul campo per il miglioramento continuo della qualità dell'assistenza;*
- *formazione come strumento di incentivazione del personale- docente;*
- *formazione mirata al miglioramento della comunicazione medico-paziente e medico specialista-medico di cure primarie, anche attraverso percorsi condivisi"*.

L'AOU Verona è accreditata quale Provider ECM regionale.

L'Azienda quindi fornisce spazi e risorse adeguati allo svolgimento di tali attività, realizzando adeguamenti logistici ed infrastrutturali. E in tal senso, come detto, è stato realizzato il Practice Verona, ormai a regime all'interno del Padiglione 1 dell'Ospedale di Borgo Trento.

In quest'ottica la programmazione della formazione del personale necessita il riconoscimento di diversi livelli di responsabilità ed una forte integrazione fra tutti i soggetti.

Si è confermato l'interesse da parte dei Dipartimenti, soprattutto di estrazione sanitaria, ma anche di alcuni di natura tecnico-amministrativa, di proporre progetti che avessero la finalità di



coinvolgere più Unità Operative del Dipartimento. logica seguita è quella del “troviamo dei temi comuni su cui formarci per raggiungere meglio i nostri obiettivi e le nostre sfide”.

Il Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione conferma le linee guida per la gestione della nuova rete dipartimentale individuando al proprio interno i Formatori Referenti per uno o più Dipartimenti aziendali.

I Referenti del SSPI trasferiscono diverse competenze al Referente Dipartimentale e ai Referenti Formazione di U.O. principalmente per 3 aspetti:

1. monitoraggio dei bisogni formativi, da quelli assistenziali a quelli organizzativi e relazionali;
2. traduzione dei bisogni formativi in progetti/percorsi formativi;
3. valutazione dell'appropriatezza dei percorsi formativi.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

Il Piano della Formazione è lo strumento per realizzare la programmazione delle attività di formazione aziendale ed è fondamentale e sistematico 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.

Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso il supporto allo sviluppo dei modelli organizzativi e gestionali dell'Azienda e come strumento di facilitazione nell'approccio ai nuovi modelli organizzativi dei processi assistenziali.

Gli obiettivi formativi per l'anno 2014 sono tutti coerenti con gli obiettivi ECM nazionali/regionali dettati nell'ultimo accordo Stato/Regioni dell'aprile del 2012 e con quelli della programmazione aziendale individuati nel Documento di Programmazione aziendale, approvato con Delibera n. 150 del 13.03.2012 e relativi all'Azienda Integrata e sono stati declinati nelle schede che ciascuna Unità Operativa e Servizio aziendale ha presentato:

- attivazione di percorsi formativi per sviluppare e potenziare l'organizzazione dipartimentale orientandoli anche allo sviluppo del senso di appartenenza aziendale. Sviluppo della Clinical Governance in ottica dipartimentale;
- priorità e valorizzazione alla formazione residenziale e sul campo interna quali strumenti per il miglioramento continuo della qualità dell'assistenza;
- attivazione di percorsi utili allo sviluppo del modello organizzativo di riferimento e di riorganizzazione dell'intera area Materno-Infantile propedeutici alla realizzazione del nuovo ospedale unico del Bambino e della Donna;
- sviluppo di attività formative dedicate anche a professionisti esterni;
- promuovere la formazione dedicata al miglioramento della comunicazione (medico-equipe-medico-paziente, medico specialista-medico di cure primarie) anche attraverso percorsi condivisi;
- favorire la continuità assistenziale ospedale-territorio attraverso anche la prosecuzione di percorsi formativi condivisi con le ULSS del territorio;
- prosecuzione dell'attività formativa dedicata allo sviluppo del Sistema Qualità Aziendale per conoscere e applicare strumenti e metodi della qualità;
- prosecuzione dell'azione formativa/informativa dedicata al personale amministrativo e delle professioni sanitarie in genere;



- prosecuzione delle attività formative dedicate agli interventi di rianimazione anche con uso di defibrillatore e attivazione di nuovi percorsi sull'emergenza-urgenza con particolare riguardo all'avvio dell'attività per gli esterni per la quale sarà necessario procedere alla definizione di un progetto di quantificazione delle entrate e delle uscite;
- prevenzione degli infortuni e sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- nel campo del rischio particolare attenzione si svilupperà nell'adozione del Manuale Ministeriale e della check-list per la sicurezza in sala operatoria che coinvolgerà tutte le equipe chirurgiche dell'AOU;
- l'AOU poi, in attuazione della nuova normativa europea in materia di Farmacovigilanza, proseguirà nell'aggiornamento di tutte le procedure aziendali con la finalità di attivare un sistema integrato per le segnalazioni relative a reazioni avverse. Il tema fa parte del programma di sicurezza del paziente;
- sviluppare le Non Technical Skill (Competenze non Tecniche) attingendo dall'esperienza aeronautica sia attraverso percorsi specifici sia inserendole, con singoli moduli, in percorsi già progettati;
- prosecuzione dei percorsi sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi del D.Lgs 81/08 ed in generale di tutti quei percorsi formativi collegati alla sicurezza e gestiti dal Servizio Prevenzione Protezione dell'Azienda;
- prosecuzione delle attività di formazione/informazione utili al perseguimento degli obiettivi del Responsabile aziendale della trasparenza e della prevenzione della corruzione
- formazione al personale neo-assunto e per tutto il personale in mobilità per renderlo il prima possibile operativo nei nuovi settori di assegnazione;
- contenimento dei costi;
- attivazione, ove possibile, di percorsi di alfabetizzazione in campo informatico e/o linguistico come sviluppo di capacità di accoglimento nelle strutture aziendali di front line;
- valorizzazione della docenza interna come strumento di incentivazione facendo emergere nuove competenze.

Particolare importanza riviste l'ulteriore implementazione del Centro di Simulazione denominato "Practice Verona" nel quale è stata realizzata una piattaforma integrata di corsi per lo sviluppo delle competenze in ambito medico/sanitario (ma non solo), indirizzata alle diverse specializzazioni e figure professionali di ogni livello, attraverso l'impegno delle soluzioni tecniche più avanzate grazie anche all'aiuto del Coordinamento Regionale SIFARV che ha sede proprio in Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona e che utilizza, a supporto, la struttura organizzativa del Servizio. Tale piattaforma è da considerarsi come una "struttura dinamica", capace di adattarsi alle diverse esigenze di tipologia e natura dei Corsi proposti, pianificati e realizzati.

Il Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione è il punto di riferimento per la gestione di tutte le attività di formazione aziendale.

IL SERVIZIO PER LO SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ E L'INNOVAZIONE

Il Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione è una Unità Operativa Complessa in staff alla Direzione Sanitaria ha il compito di coordinare e unificare a livello metodologico e tecnico la valorizzazione delle attività di assistenza, didattica e ricerca allo scopo di concorrere, con la Facoltà di Medicina e Chirurgia, alla crescita culturale e tecnico-professionale degli operatori interni ed esterni all'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Promuove la formazione e l'aggiornamento continuo sia del personale dell'AOUV sia per i soggetti esterni che intendono avvalersi dell'elevata professionalità presente nell'AOUV.

A favore del personale dell'AOUV il Servizio ha il compito della formazione tecnico-professionale e della formazione a supporto della realizzazione della programmazione aziendale.

Per l'offerta formativa rivolta a soggetti esterni il Servizio collabora all'attuazione della politica di sviluppo delle professionalità necessarie al SSR tramite la programmazione di attività formative nell'ambito della rete formativa regionale, delle partecipazioni/collaborazioni ad altre agenzie formative e di intese con istituzioni e network formativi nazionali ed internazionali.

In particolare a partire dal 2013 è punto di riferimento per tutti gli aspetti di formazione in simulazione e per questo motivo è stato individuato dalla Direzione Aziendale quale luogo privilegiato per lo sviluppo del nuovo progetto regionale del Centro di Simulazione e Formazione avanzata della Regione Veneto (Si.F.A.R.V.).

Grazie a questa collaborazione l'AOUV ha potuto avviare alcuni significativi percorsi di formazione, quale il I° corso in prostatectomia robotica radicale che ha avuto forte risonanza a livello nazionale e regionale.

Il rapporto privilegiato con SIFARV consente di implementare l'offerta formativa aziendale soprattutto nei confronti degli esterni, ma consente all'AOUV di offrire ai propri professionisti eventi formativi superspecialistici che consentono a tutti di sviluppare in modo più significativo le dimensioni della propria professionalità.

Il Servizio è di supporto alla Direzione nella promozione e nel governo delle attività di ricerca.

In particolare sul versante interno e di Rete saranno proseguite le attività di formazione specifica dei Professionisti sull'uso degli strumenti per la funzione di ascolto (focus group, intervista strutturata, audit e osservazione partecipata) in collaborazione con le altre reti aziendali ed in particolare con quella della Qualità e della Sicurezza del paziente per condividere e sviluppare la "Rete delle Reti";

Il Servizio per il tramite dei suoi Referenti di Area Dipartimentale proseguirà nel lavoro di trasferimento di conoscenze sugli strumenti ai referenti della formazione Dipartimentale che a loro volta lo concretizzeranno con i referenti di UU.OO./Servizi.

La costituzione della rete dei Referenti ha consentito un maggiore coinvolgimento degli stessi nella gestione dei Progetti formativi portando ad un miglioramento della qualità delle attività di formazione erogate.

Il Servizio ha consolidato il processo di analisi dei fabbisogni secondo le modalità ampiamente precisate in premessa generale, utilizzando la scheda per la proposta di Progetti Formativi (MU 65) affiancata dallo strumento di valutazione quali quantitativa dei Progetti formativi presentati (MU 66).

Al termine di questo processo è possibile costruire il Piano della Formazione suddiviso per dipartimenti e le cui risultanze sono riassunte nella tabella A allegata. In sintesi i 13 Dipartimenti aziendali e i 3 Staff (Direzione Generale, Direzione Sanitaria e Direzione Amministrativa ove sono inseriti 13 Servizi) hanno presentato n. 234 corsi (sui 321 possibili).

Le schede allegate al Piano sono suddivise per Dipartimenti e Staff.

L'attività di rilevazione del fabbisogno formativo ha, come sempre, visto coinvolto tutto il personale del Servizio ciascuno per la propria competenza: coordinamento delle attività, progettazione, consulenza in ambito formativo, gestione dei processi amministrativi ed organizzativi, formazione dei formatori, gestione amministrativo-contabile, segreteria generale del Servizio e delle attività ad esso correlate, supporto alla pianificazione della formazione aziendale e



per esterni, raccolta, verifica, analisi e monitoraggio dei dati relativi al Piano formativo aziendale anche con la progettazione e realizzazione di un software dedicato, altre, diverse, attività. Allo scopo di meglio gestire e più coerentemente sviluppare tale complesso insieme di competenze, semplificando nello stesso tempo i processi, il SSPI ha consolidato la sua riorganizzazione interna verso un modello meno rigido e più sistemico, nel rispetto delle diverse componenti: direzionale/gestionale, amministrativa, organizzativa, formativa e di consulenza didattico/metodologica.

Oltre a questo si deve necessariamente sottolineare come nel 2013 l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata - Verona ha nuovamente ottenuto l'accreditamento quale Provider Regionale ECM a seguito del percorso tracciato dalla Regione Veneto con AGENAS.

BUDGET

Per l'anno 2014 il budget a favore delle attività di formazione aziendali in qualsiasi forma esse si declinino, è di € 745.500,00 confermando quello del 2013.

La spesa complessiva riguardante le proposte formative inserite nel Piano della Formazione aziendale 2014 assomma ad **€ 611.726,13** compresa la spesa relativa a tutte le attività di formazione dell'emergenza-urgenza (BLSD, R-BLSD, PBLSD, R-PBLSD, ILS, ALS, ETC) che ammonta per la precisione a **€ 183.765,00**.

Altrettanto viene confermato il finanziamento aziendale di **€ 10.000,00**, attraverso il Fondo per la Formazione alla Scuola Medica Ospedaliera, la quale ha il compito di organizzare una serie di eventi formativi/informativi su vari argomenti. Nel 2013 la Scuola ha organizzato tre eventi formativi ben riusciti e frequentati.

A questo si aggiungono **€ 2.500,00** a favore del Corso Superiore di Geriatria.

La spesa complessiva riguardante le proposte formative inserite nel Piano della Formazione aziendale 2013 assomma ad **€ 637.226,13**

Il residuo di **€ 108.273,87** sono somme a disposizione. (vedi tabelle A e B)

Come sempre verrà svolto un sistematico controllo della spese per la formazione aziendale.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Il Piano della Formazione è stato presentato al Comitato Scientifico costituito come richiesto dall'Accordo Stato Regione entrato in vigore nel 2013 e da esso approvato

Nel sito intranet dell'Azienda sarà possibile visualizzare il Piano della Formazione e tutte le iniziative formative in programmazione.

GESTIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE

La gestione del Piano di Formazione è assegnata al Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione in accordo con la Direzione strategica allargata, con le UU.OO e i Servizi che hanno presentato richiesta di inserimento di azione formative e si declina nella seguenti attività:

- definire i programmi formativi, sulla base delle proposte incluse nel presente Piano annuale, di concerto con i proponenti;
- gestire i contratti o le lettere d'incarico relative ai corsi di formazione;
- curare l'accreditamento dell'azione formativa ai fini ECM, quando previsto e richiesto;
- rendicontare e richiedere la liquidazione delle spese di docenza e le altre sospese sostenute per l'erogazione dell'attività formativa quando insistenti sul Fondo per la Formazione continua aziendale;
- mantenere una banca dati aggiornata di tutte le iniziative realizzate;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



- monitorare la spesa mediante predisposizione di report;
- raccogliere, valutare ed implementare eventuali ulteriori proposte che, eccezionalmente accolte al di fuori del Piano Formativo, risultino di particolare interesse e valore per l'Azienda.

12