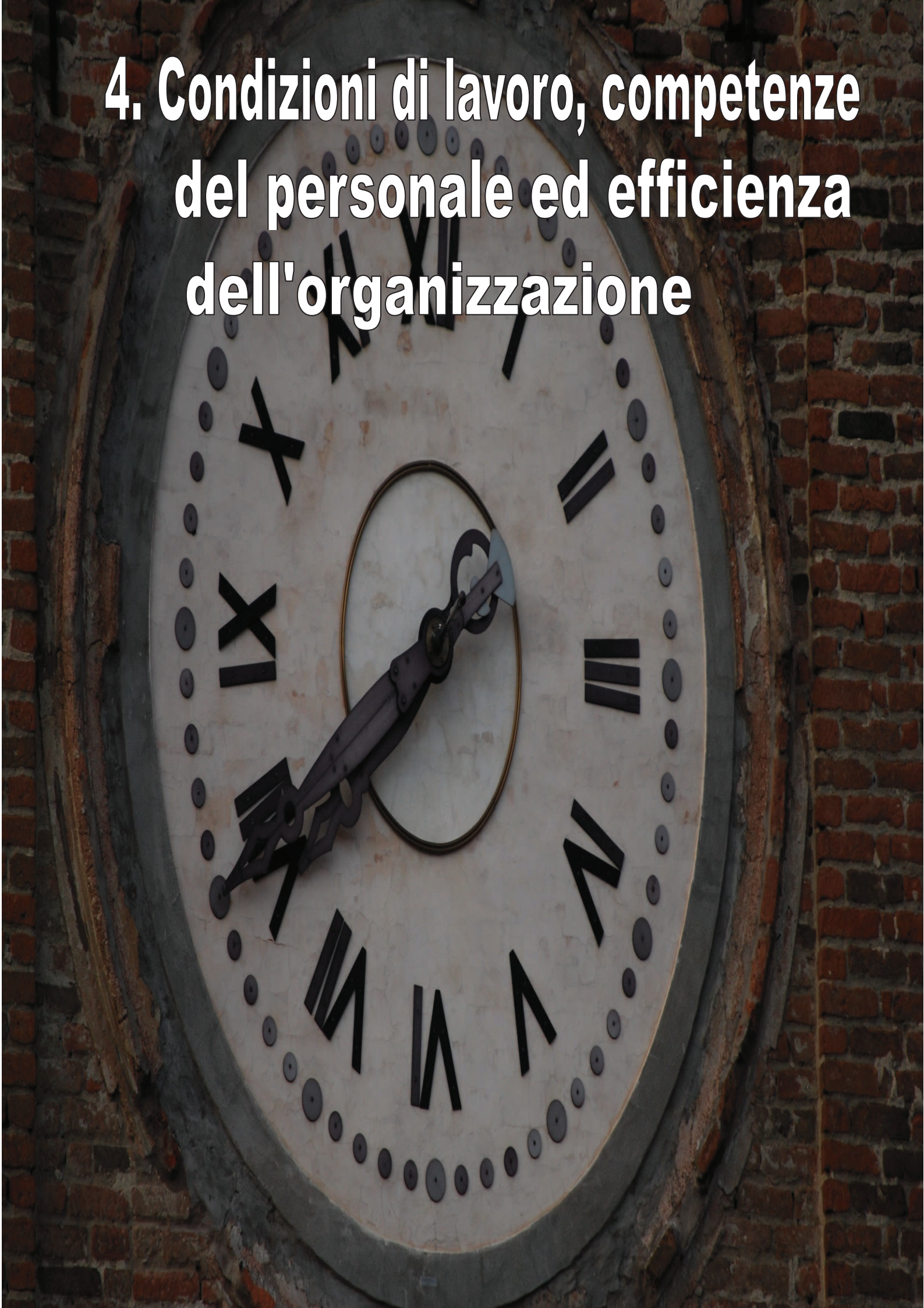


# 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione



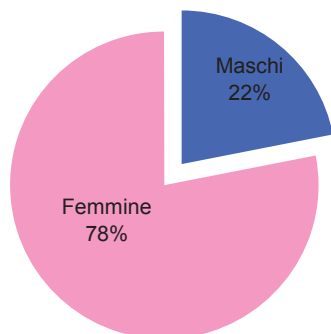
## Carta d'identità del personale

Anagrafica del personale dipendente per genere, con la distinzione del personale assunto a tempo indeterminato e determinato e a orario intero e parziale

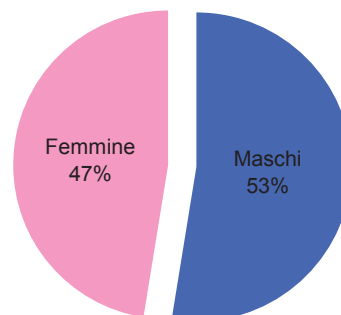
Rilevazione al 31.12.2010 Categoria Personale dipendente	Dipendenti n. totale	di cui a tempo determ.	Maschi				Femmine			
			a tempo indeterm.		a tempo determ.		a tempo indeterm.		a tempo determ.	
			a orario intero	a tempo parziale	a orario intero	a tempo parziale	a orario intero	a tempo parziale	a orario intero	a tempo parziale
Dirigenti del ruolo sanitario	563	23	276		5		260	4	18	
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	14	0	13				1			
Dirigenti ruolo amministrativo	21	0	13				8			
Personale sanitario	1598	66	296	6	21		1127	103	43	2
Personale tecnico	656	69	186	3	15		388	10	54	
Personale Amministrativo	265	0	29	0			210	26		
Altro personale		0								
<b>Totali</b>	<b>3117</b>	<b>158</b>	<b>813</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>1994</b>	<b>143</b>	<b>115</b>	<b>2</b>

Distribuzione percentuale del personale a tempo indeterminato per sesso e qualifica

Altro Personale



Personale Dirigente



**Personale dipendente per fasce di età e genere nelle singole categorie e complessivo (solo tempo indeterminato)**

Rilevazione al 31/12/2010 Categoria Personale dipendente	fasce d'età e genere									
	<= 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigenti del ruolo sanitario	6	25	51	71	116	95	101	73	2	0
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	0	0	1	0	4	1	8	0	0	0
Dirigenti ruolo amministrativo	0	0	1	0	5	7	7	1	0	0
Personale sanitario	47	147	104	527	106	416	45	140	0	0
Personale tecnico	5	25	37	99	105	198	42	76	0	0
Personale Amministrativo	0	4	2	20	19	133	8	79	0	0
Altro personale										-
<b>Totali</b>	<b>58</b>	<b>201</b>	<b>196</b>	<b>717</b>	<b>355</b>	<b>850</b>	<b>211</b>	<b>369</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

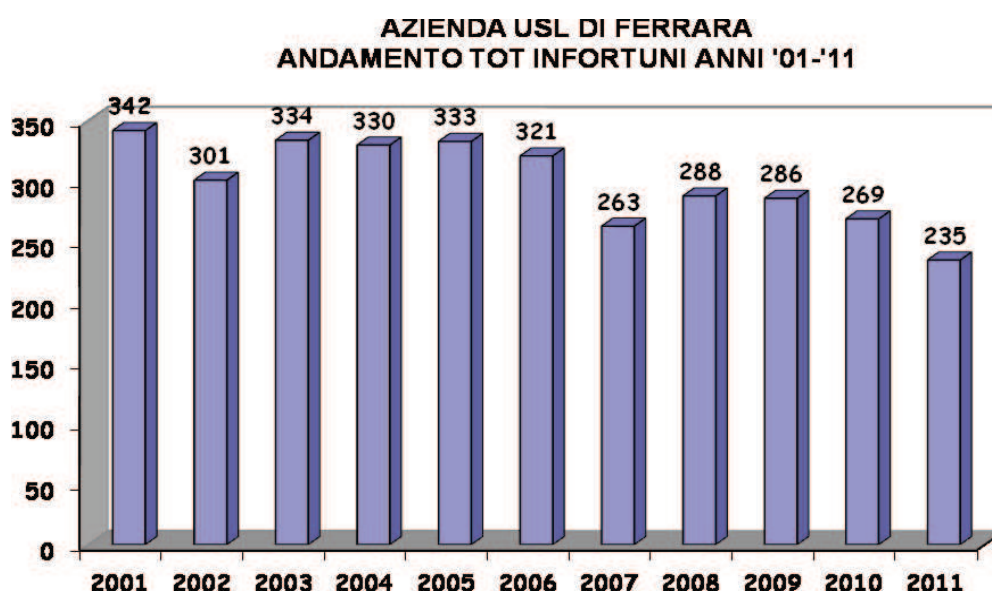
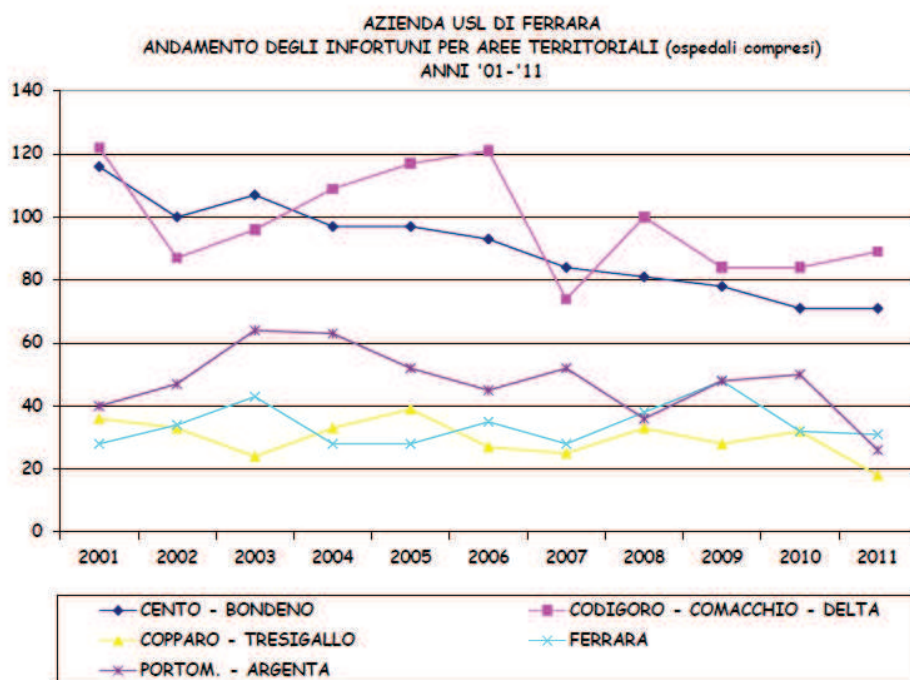
**Uscite del personale dipendente a tempo indeterminato**

Categorie Personale dipendente	Pensionamenti	Dimissioni volontarie	Trasferimento ad altre aziende	Altre cause
Dirigenti del ruolo sanitario	15	0	17	0
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	1			
Dirigenti ruolo amministrativo	0	0	1	
Personale sanitario	35	0	21	0
Personale tecnico	8	0	25	0
Personale Amministrativo	11		5	
<b>Totali</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>0</b>

Categorie Personale dipendente	Concorso pubblico	Altre cause e stabilizz.ni	Totale
Dirigenti del ruolo sanitario	21	15	<b>36</b>
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	-		<b>0</b>
Dirigenti ruolo amministrativo	-	-	<b>0</b>
Personale sanitario	21	5	<b>26</b>
Personale tecnico	15	12	<b>27</b>
Personale Amministrativo		4	<b>4</b>
<b>Totali</b>	<b>57</b>	<b>36</b>	<b>93</b>

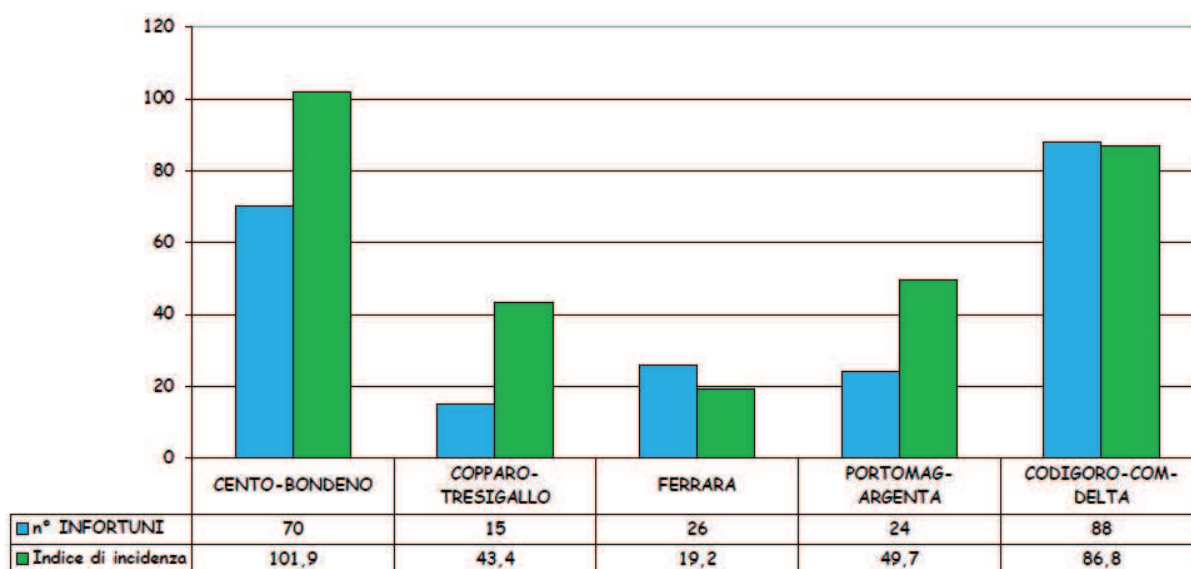
## Gestione della sicurezza e degli infortuni

Il Dipartimento Interaziendale di Prevenzione e Protezione ha tra i suoi compiti istituzionali la prevenzione, il monitoraggio ed il controllo degli infortuni occorsi agli operatori dell'Azienda UsI durante l'attività lavorativa. L'intero processo è gestito da una specifica procedura aziendale che prevede dal 2010 un'attività di verifica puntuale delle modalità di accadimento per gli infortuni biologici, da movimentazione manuale dei carichi/pazienti ed accidentali allo scopo di migliorare la sicurezza sui luoghi di lavoro ed attivare le necessarie azioni preventive e/o correttive. Dal sistema informativo di supporto alla gestione dei dati infortunistici si riportano i seguenti indicatori con riferimento al 2011 dai quali si evince che nell'anno di riferimento il numero totale degli infortuni è calato rispetto all'anno precedente, confermando la tendenza, già evidenziata nel precedente anno, ad una costante diminuzione.



Aree territoriali (ospedali compresi)	Rischio Biologico	Movimentazione carichi	Eventi accidentali	Infortuni in Itinere	TOTALE
<b>COPPARO - TRESIGALLO</b>	7	6	4	1	<b>18</b>
<b>PORTOMAG. - ARGENTA</b>	2	2	16	6	<b>26</b>
<b>FERRARA</b>	4	4	19	4	<b>31</b>
<b>CODIGORO – COMACCHIO - DELTA</b>	25	19	30	15	<b>89</b>
<b>CENTO - BONDENO</b>	20	8	30	13	<b>71</b>
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>99</b>	<b>39</b>	<b>235</b>

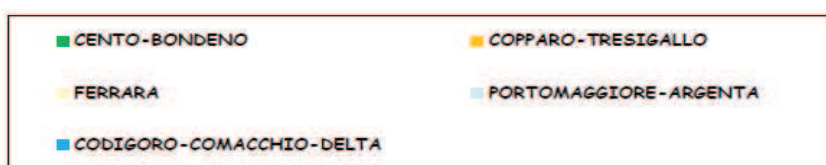
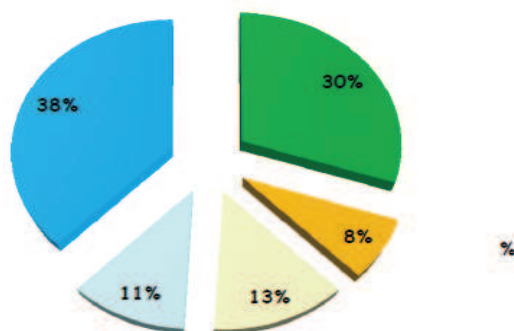
AZIENDA USL DI FERRARA  
 INDICE DI INCIDENZA NELLE AREE TERRITORIALI (ospedali compresi)  
 ANNO 2011



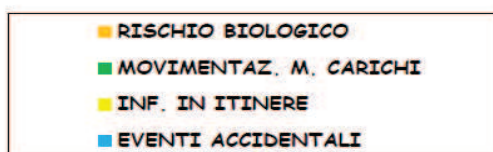
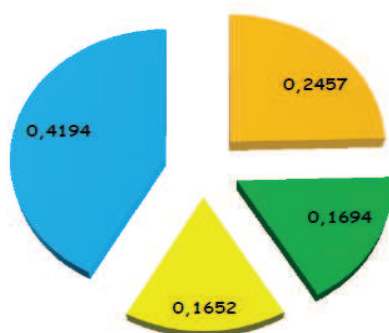
Indice di Incidenza = N° di infortuni / numero di lavoratori \* 1000

AZIENDA USL DI FERRARA  
 INFORTUNI NEI DISTRETTI DIVISI PER AREE TERRITORIALI (ospedali compresi)

ANNO 2011



AZIENDA USL DI FERRARA  
 INFORTUNI NELLE AREE TERRITORIALI (ospedali compresi)  
 DIVISI PER RISCHIO.  
 ANNO 2011



## Sistema di valutazione delle competenze e sistemi premianti

La valutazione del personale costituisce un riferimento fondamentale dell'organizzazione aziendale, attraverso la quale vengono veicolati i valori fondamentali ed i parametri di riferimento dell'operatività nonché le aspettative nei confronti dei dirigenti ed operatori.

Partendo da questi presupposti, negli ultimi anni, l'Azienda USL di Ferrara ha attivato iniziative formative per lo sviluppo delle competenze dei dirigenti e dei coordinatori relativamente alla valutazione del personale.

Particolare attenzione è stata rivolta ai risultati della sperimentazione del sistema di valutazione previsto dal d.lgs.150/2009 realizzata da FIASO, FORMEZ al fine di offrire dati, esperienze e opportunità di riflessione per valutare l'applicabilità nelle aziende sanitarie.

Comunque nelle more dell'emanazione delle specifiche indicazioni regionali, continua a trovare applicazione il vigente sistema di valutazione concordato con le OOSS delle diverse aree contrattuali.

#### VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI:

La valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, è caratteristica essenziale del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi ed è diretta alla verifica degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa. L'AUSL di Ferrara ha concertato con le OOSS delle aree dirigenziali le modalità ed i percorsi valutativi previsti dai contratti di lavoro.

In particolare il regolamento approvato nel 2002 disciplina il percorso valutativo dei dirigenti disciplinato dai CC.CC.NN.LL. sottoscritti l'8.6.2000 e attribuito ai Collegi tecnici.

Le valutazioni si effettuano alle scadenze previste dai contratti e quindi:

- a cadenza quinquennale per i dirigenti di struttura complessa,
- a cadenza triennale per i responsabili di struttura semplice;
- a conclusione del quinquennio per i dirigenti neo assunti.

Il Regolamento descrive una procedura costituita da un giudizio valutativo da parte del valutatore di prima istanza che è il soggetto che ha diretta conoscenza sull'attività del valutato e che si conclude con il giudizio del Collegio tecnico. Oltre alla valutazione di competenza dei collegi tecnici, il Nucleo di valutazione aziendale effettua la valutazione annuale finalizzata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget. I risultati della valutazione annuale delle prestazioni effettuata dal Nucleo di Valutazione insieme ai giudizi espressi nella valutazione di I istanza dei dirigenti, concorrono alla formazione della valutazione da attuarsi, da parte del Collegio Tecnico, alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste per i dirigenti neo assunti dopo il primo quinquennio di attività e per i dirigenti che raggiungono l'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

#### VALUTAZIONE DEL COMPARTO:

L'Azienda fin dal 2010 ha concertato con le Organizzazioni Sindacali e con la RSU un documento denominato "Regolamento aziendale per la valutazione del personale dell'area del comparto".

Il sistema aziendale di **valutazione del personale** ha lo scopo di fare in modo che per ogni lavoratore sia espresso, periodicamente ed in base a criteri omogenei, un giudizio su rendimento e caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'esecuzione del lavoro. Esso rientra nel più ampio *sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane* e va considerato uno degli elementi di riferimento delle politiche del personale in quanto:

- costituisce la base per le principali decisioni in materia di sviluppo del personale;
- genera informazioni utili anche per altri sistemi operativi di gestione delle risorse umane;
- fornisce uno strumento efficace per il governo delle risorse umane;
- fornisce consulenza e supporto ai collaboratori in modo che essi possano migliorare la loro prestazione;
- motiva i collaboratori attraverso il riconoscimento dei meriti;
- aiuta a diagnosticare problemi individuali e organizzativi.

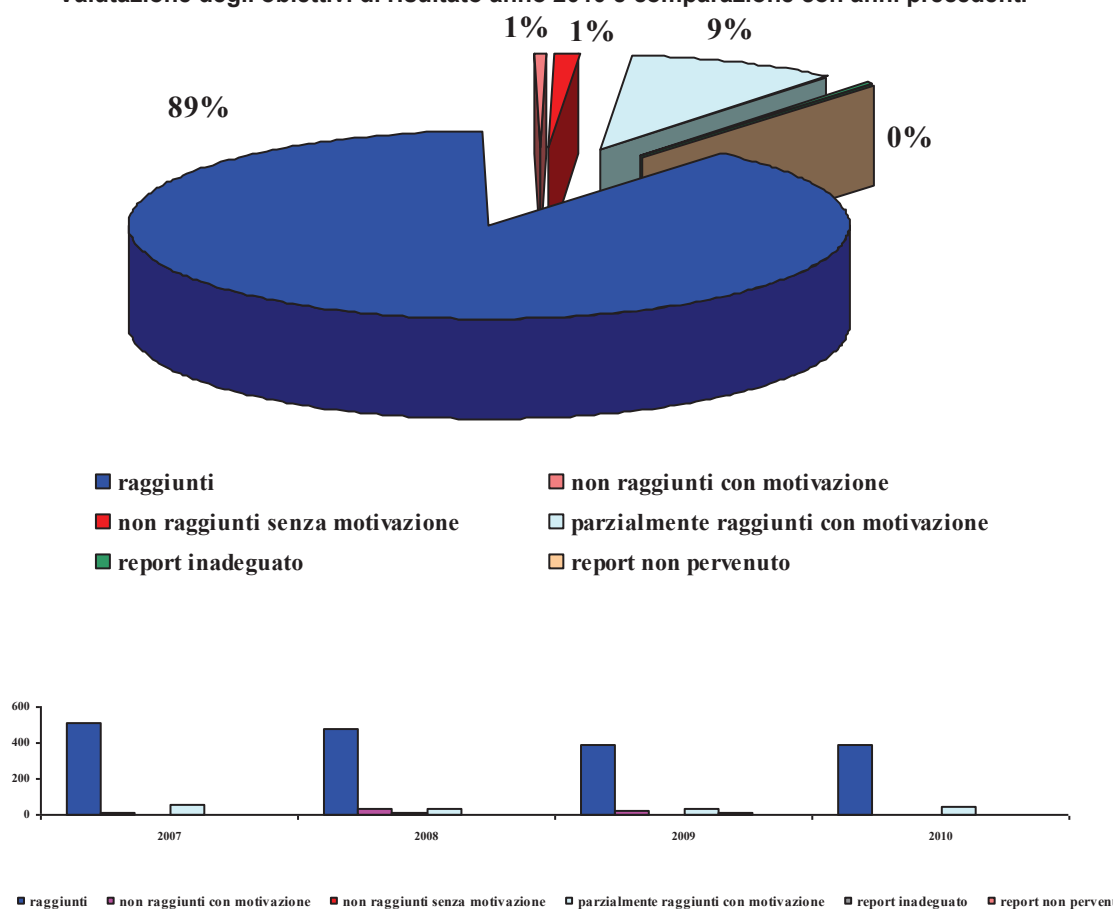
L'Azienda ritiene perciò che tale sistema costituisca un elemento strategico fondamentale finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente. Il regolamento vigente consente la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa, di coordinamento e progressioni economiche orizzontali. La procedura prevede percorsi e metodologie analoghe per le 3 tipologie di valutazione con strumenti specifici che valorizzano in modo particolare l'autovalutazione, come base dell'intero percorso concluso con la valutazione di 1° istanza e, nei solo casi di criticità, anche di 2° istanza. Le aree esplorate riguardano il Sapere, i Comportamenti professionali ed Organizzativi e le Relazioni. Accanto alla valutazione del personale dipendente, finalizzata alla conferma degli incarichi o alla progressione economica orizzontale, l'AUSL di Ferrara ha implementato un percorso specifico per l'inserimento del personale neo – assunto, finalizzato alla conferma in ruolo dopo il periodo di prova previsto dai contratti vigenti.

Completa l'escursus delle procedure per il corretto inserimento nell'area del comparto, l'azione di pilotaggio riferita ad esperienze di mentoring/accompagnamento al reinserimento lavorativo di personale sanitario, dopo congedi per maternità/ paternità.

## Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione dell'Azienda USL di Ferrara ha storicamente svolto la verifica degli obiettivi legati al sistema incentivante. Il Nucleo di Valutazione – nel 2011 – era composto da cinque membri: tre membri dipendenti dell'Azienda (tra cui il Presidente) e due membri esterni. Tale organizzazione dal 2012 ha subito modifiche in linea con le indicazioni normative con la presenza di 3 membri esterni. La valutazione eseguita nel 2011 per l'anno 2010, secondo l'abituale metodologia, è stata portata a termine mediante l'acquisizione e l'analisi di report, nonché la verifica diretta presso altri organi (ad esempio, Programmazione e Controllo di Gestione).

Valutazione degli obiettivi di risultato anno 2010 e comparazione con anni precedenti



La valutazione degli obiettivi per l'anno 2010 ha dato dunque il risultato che segue.

Obiettivi totali 438:

- obiettivi raggiunti: 388;
- obiettivi parzialmente raggiunti con motivazione: 41;
- obiettivi non raggiunti con motivazione: 3;
- obiettivi non raggiunti senza motivazione: 5;



- report inadeguato: 1;

Il Nucleo di Valutazione definisce il grado di raggiungimento dell'obiettivo, indipendentemente dal personale che partecipa al conseguimento del medesimo. Qualora siano riscontrate anomalie gestionali (ad esempio l'inadeguatezza o la mancanza di report), la responsabilità delle conseguenze economiche ricade esclusivamente sul responsabile dell'obiettivo.

Nel corso del 2011 il Nucleo di Valutazione, su richiesta della Direzione, ha allestito una "Procedura di valutazione dei dirigenti", che è stata presentata mediante incontri in Collegio di Direzione e mediante quattro seminari di un'intera giornata. Infatti, in attesa di indicazioni regionali relativamente all'attuazione del D.Lgs. n. 150/2009 ed in ragione dell'esperienza maturata in questi anni nella valutazione del personale dirigente aziendale, ferme restando la possibile necessità di aggiornare il presente documento e l'eventuale ulteriore negoziazione a livello aziendale, che fosse richiesta in applicazione della nuova disciplina regionale, l'Azienda ha inteso procedere alla revisione del proprio sistema di valutazione annuale del personale dirigente, rivisitando l'intero processo, dalla individuazione degli obiettivi riportati nel documento di direttive di budget fino alla valutazione di ogni singolo dirigente, prevedendo un'estensione al personale dell'area comparto.

Il percorso tracciato intende identificare tutti gli elementi critici e gli strumenti concettuali necessari per il conseguimento dell'obiettivo.

## Benessere organizzativo

### Comitato Unico di Garanzia - CUG

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni" abbreviato con l'acronimo CUG è un organismo nuovo. Esso fa parte degli organismi di partecipazione introdotti nella Pubblica Amministrazione dai contratti collettivi di lavoro, già dagli anni novanta. Il CUG in particolare è stato introdotto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ed unifica in un solo organismo le competenze dei vecchi Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing. Il CUG, occupandosi in modo prioritario del benessere dei lavoratori, svolge un ruolo propositivo e di advocacy interna, attraverso piani di azioni positive, sui temi delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e violenze, della conciliazione vita e lavoro, delle competenze professionali, dei processi di accrescimento dell'empowerment del personale, dell'applicazione di metodi innovativi di rendicontazione di dati quali-quantitativi, riferiti anche ai percorsi di carriera. Il CUG è composto da dipendenti dell'amministrazione, scelti in modo paritetico di nomina aziendale e sindacale. La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i componenti siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, interesse, conoscenza sulle materie di competenza del CUG ed esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni. I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Il CUG dell'Azienda Unità Sanitaria locale di Ferrara è stato costituito con delibera n. 98/11. L'Amministrazione, in una relazione di reciprocità, fornisce al CUG dati e informazioni utili all'individuazione dei fattori che possono incidere in modo negativo sul benessere organizzativo e alla valutazione dei rischi lavorativi.

Nel 2011 il CUG ha chiuso il progetto biennale Vita & Lavoro finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri ed ha organizzato corsi di formazione su dispositivi e metodi della conciliazione vita e lavoro, sulla gestione delle differenze ed il diversity management, sull'equità di genere in sanità.

### Progetto Vita&Lavoro

Il progetto, che è stato proposto con un forte sostegno sindacale e condotto con l'intento di incardinare le azioni nel processo produttivo dell'Azienda Sanitaria Locale di Ferrara, ha ottenuto il finanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per l'attuazione di: telelavoro per tre operatori con impegni di accudimento di bimbi ed adulti con difficoltà; ri-accoglienza con percorso di mentoring delle neo-mamme di rientro dal congedo di maternità; corposo percorso formativo

dedicato a lavoratori e lavoratrici ed un diffuso progetto comunicativo. L'esito finale si compone, anche per architettura stessa del progetto, di un ventaglio di guadagni: conferma ed arricchimento di una cultura della conciliazione; accrescimento di una sensibilità ed adesione convinta al tema ed alle sue applicazioni. E' stata promossa la valorizzazione di risorse di personale interno, il consolidamento di conoscenze e prassi mirate all'applicazione dei dispositivi di conciliazione (telelavoro; mentoring; formazione tematica); gli effettivi guadagni dati dal coinvolgimento e sperimentazione diretta dei fruitori (telelavoratori e neo-mamme in mentoring).

La sperimentazione biennale ha portato alla valorizzazione di persone obiettivamente in difficoltà, anche per motivi di salute (telelavoratori), è stato colto nel senso più pieno il senso delle metodiche di accoglienza attente al ciclo di vita e vicine alle esigenze dei lavoratori e lavoratrici (mentoring).

Richiamo ai principi di etica del management ed una forte responsabilizzazione nei confronti delle persone/dipendenti.

### **Gender equality**

Il Convegno Gender Equality, Workshop regionale su salute e genere, è stato organizzato dall'AUSL di Ferrara in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna, l'Università di Ferrara, l'Azienda Ospedaliero -Universitaria di Ferrara, la Provincia di Ferrara, il Comune di Ferrara, l'INAIL provinciale di Ferrara, l'Ordine dei Medici e la Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna. Richiamata l'attenzione sul tema del fattore genere nella diagnosi e nella cura, in un'ottica di equità di trattamento delle persone/cittadini, nonché sull'empatia di genere. Ulteriori aspetti hanno riguardato l'appropriatezza della qualità dei servizi oltre ad alcuni aspetti epidemiologici. Sono stati inoltre presentati i primi dati di una ricerca qualitativa sulle opinioni degli operatori sanitari in merito al genere e lo stato dell'arte delle conoscenze sulla diversa percezione del dolore tra uomini e donne. Un'attenzione particolare è stata inoltre data alle conoscenze mediche sugli aspetti di differenza bio-psico-fisica tra uomini e donne, alle problematiche connesse al genere e all'applicazione del fattore genere in sanità tra clinical governance e rispetto dell'equità. Il Convegno rappresenta il terzo incontro, dopo quelli del 2009 (Medicina di Genere) e 2010 (Salute e Genere) sul tema genere in sanità voluti dall'AUSL di Ferrara.

## **Formazione**

### **La Pianificazione della Formazione 2011**

Come previsto dalla Procedura aziendale, il Collegio di Direzione ha avviato il processo di Pianificazione della Formazione per l'anno 2011 confermando, nella seduta del 14 settembre 2010 il Documento di indirizzo del Piano triennale della Formazione relativo al periodo 2010-2012, elaborato dalla Commissione Formazione costituita in seno al Collegio stesso. Il Documento, nel ribadire che formazione rappresenta una leva fondamentale per la realizzazione delle strategie e degli obiettivi contenuti nell'ambito delle Linee di programmazione regionali e del conseguente Piano programmatico Aziendale, sottolinea che le iniziative formative devono essere coerenti con le azioni previste nei documenti di definizione delle principali strategie perseguite dall'Azienda USL di Ferrara. Al fine di migliorare ulteriormente l'efficacia del processo di Pianificazione delle attività formative, in seguito ad alcune pur modeste criticità rilevate in aree specifiche negli anni precedenti, sono state ribadite le seguenti indicazioni vincolanti di carattere generale:

- 1) le iniziative formative devono essere coerenti con l'offerta aziendale ed i LEA;
- 2) le proposte relative ad aree tematiche di competenza specifica di articolazioni organizzative aziendali devono essere preventivamente concordate con i Responsabili delle suddette funzioni, relativamente a contenuti e docenti (es: Qualità, Gestione del Rischio, Sicurezza, Audit Clinici ed EBM, Informatica, ecc..). Iniziative esterne su tali tematiche sono autorizzate solo su proposta del Responsabile dell'area stessa;
- 3) è responsabilità degli apicali orientare la frequenza dei propri operatori alle iniziative trasversali che fanno riferimento alle strategie aziendali definite nel presente documento;
- 4) la didattica rientra tra i compiti istituzionali dei Dirigenti; di norma, pertanto, gli apicali svolgono l'attività di docenza relativa al proprio ambito di attività in orario di servizio senza retribuzione aggiuntiva.

Il Piano Annuale della Formazione 2011 è stato formulato in coerenza con le linee strategiche triennali 2010/2012 definite dal Collegio di Direzione, in sintonia con i requisiti previsti dall'Accreditamento Istituzionale della Regione Emilia-Romagna e dal Sistema di Educazione Continua in Medicina. Il Piano della formazione rappresenta per i Dipartimenti uno strumento di fondamentale valenza programmatica ed operativa, sintesi di una diffusa e condivisa analisi dei bisogni in ambito organizzativo e professionale, rappresenta inoltre uno strumento per il raggiungimento dei propri obiettivi e per la risoluzione delle criticità rilevate con i diversi sistemi di monitoraggio, quali: i report URP, i report sulle Non Conformità rilevati attraverso gli audit interni, l'Incident Reporting, gli scostamenti rispetto agli standard programmati, la valutazione delle competenze e delle prestazioni dei professionisti. Lo strumento che dà evidenza degli obiettivi formativi e delle strategie del Dipartimento a cui sono collegate le proposte formative da inserire nel PAF Dipartimentale è il Verbale della riunione del Comitato di Dipartimento dedicata alla pianificazione della formazione, opportunamente integrato con la valutazione dell'attività formativa realizzata negli anni precedenti. Il Documento di Pianificazione che ne scaturisce sintetizza linee strategiche, obiettivi, priorità della formazione del Dipartimento e costituisce il nucleo centrale del Dossier Formativo previsto dalla nuova normativa ECM. Il modello di Verbale, prima proposto dall'Ufficio Formazione in forma sperimentale, oggi viene trasmesso obbligatoriamente dai Dipartimenti assieme al PAF Dipartimentale attraverso "FLOW", il sistema informatico della Formazione Aziendale che consente la gestione integrata dei processi di Pianificazione, Progettazione, Gestione e Verifica delle attività formative con la Rete aziendale della Formazione. Nell'elaborazione del Piano Aziendale della Formazione, è stata presidiata:

- la coerenza con gli obiettivi formativi definiti a livello nazionale e regionale, riconducibili alle attività sanitarie e socio-sanitarie collegate ai Livelli Essenziali di Assistenza e finalizzati a garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza ai servizi prestati;
- la coerenza con gli obiettivi aziendali, il rispetto dei requisiti previsti dal Sistema ECM, l'efficacia complessiva dell'attività formativa aziendale, l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse destinate alla formazione;
- la coerenza con i bisogni formativi rilevati, la partecipazione di tutti i profili alle attività formative e l'acquisizione dei crediti ECM al personale sanitario, la realizzazione di percorsi formativi efficaci in termini di realizzazione degli obiettivi e di acquisizione di competenze.

A tal fine, l'Ufficio Formazione ha promosso diverse azioni finalizzate al miglioramento del sistema formazione, con particolare riferimento a:

- ▶ sviluppo della Rete Aziendale della Formazione (Responsabili e Referenti Dipartimentali, Referenti Amministrativi, Responsabili dei Corsi), in modo da renderla in grado, all'interno delle attività che rientrano nelle proprie specifiche funzioni, di attivare e governare i relativi processi in autonomia, utilizzando in queste fasi l'Ufficio Formazione più come consulente che come responsabile del processo;
- ▶ miglioramento della qualità delle iniziative formative interne, rafforzando l'efficacia della progettazione finalizzata all'erogazione di attività formativa sempre maggiormente ritagliata sui bisogni formativi rilevati e sugli obiettivi definiti;
- ▶ valorizzazione delle risorse interne all'Azienda in termini di docenza e rafforzamento delle competenze metodologiche.

### **Il budget 2011 per la Formazione**

Negli ultimi anni forte è stato l'impegno della nostra Azienda nella politica di contenimento della spesa relativa alla Formazione. Numerose sono state, infatti, le azioni messe in campo ed in particolare:

- l'individuazione di vincoli e parametri di riferimento per la definizione del costo per la docenza esterna, come previsto con delibera n. 324 del 1.10.2007;
- il massiccio utilizzo e valorizzazione dei docenti interni, che rappresentano circa il 68% dei docenti incaricati; per quanto riguarda in particolare i dirigenti, l'attività di docenza è svolta in orario di servizio in quanto ritenuta attività istituzionale e quindi senza retribuzione aggiuntiva;
- il forte sviluppo delle attività di formazione sul campo realizzate "a costo zero", che coinvolgono ogni anno circa 1.200 operatori;

- la forte e progressiva riduzione della spesa per corsi esterni, che nel PAF 2011 non sono peraltro previsti;

- la partecipazione alle iniziative formative di Area Vasta in sinergia tra le Aziende Sanitarie Locali ed Ospedaliere che la compongono. Queste iniziative hanno determinato risultati molto positivi quali ad esempio la riduzione del costo medio per partecipante ai corsi interni, pari a circa il 17,56%, più che dimezzato rispetto al 2002, anno di attivazione del Programma di Educazione Continua in Medicina ed una forte riduzione del costo medio dei costi interni per ora di formazione, passato dall'81% del 2003 al 17,56%. Nonostante le azioni positive già messe in campo negli ultimi anni, anche la nostra Azienda, in applicazione delle norme introdotte in questo ambito dalla manovra finanziaria dello Stato per il 2011, - art. 6, comma 13, ha dovuto effettuare per l'anno 2011 una riduzione del 50% del budget della formazione su quello dell'anno precedente; alla somma resa disponibile per il 2011, pari a € 200.000,00, è stato aggiunto un finanziamento di € 40.000,00 per la formazione continua dei Medici di Medicina Generale, Medici Continuità Assistenziale e Pediatri di Libera Scelta. La riduzione del finanziamento, unita all'obbligo di garantire ai professionisti del ruolo sanitario l'acquisizione di 50 crediti ECM all'anno, hanno determinato una situazione di grave criticità evidenziata anche dalla nostra Regione in diverse sedi e momenti istituzionali di confronto. In questa cornice, l'indicazione data dall'Ufficio Formazione ai Dipartimenti nella fase di avvio della pianificazione, data l'incertezza sui finanziamenti, è stata quella di progettare le iniziative formative 2011 facendo riferimento al budget ridotto del 50% rispetto all'anno precedente. Per far fronte alla necessità di rendere compatibile il finanziamento assegnato con i crediti da garantire al personale sanitario, inoltre, è stata data indicazione di contemplare, un maggior utilizzo della formazione sul campo ed un maggiore ricorso alla docenza interna. In questo contesto ha assunto fondamentale importanza la graduatoria delle iniziative approvata dai Comitati di Dipartimento, che ha permesso di autorizzare in itinere nuove proposte formative richieste dai Direttori dei Dipartimenti Aziendali facendo ricorso a specifici Fondi Vincolati.

### **L'approvazione e l'aggiornamento del Piano Formativo 2011**

Il Piano Formativo Aziendale per l'anno 2011 è stato approvato dal Collegio di Direzione nella seduta dell'8/3/2011. Il Piano, come previsto dalla Delibera Regionale 1072/2002, è stato trasmesso alla Regione per l'accreditamento ECM dei corsi rivolti al personale sanitario, al fine di consentire a tutti i dipendenti di acquisire in Azienda i crediti formativi previsti. Il PAF deliberato è aggiornato in tempo reale dall'Ufficio Formazione, con le integrazioni e le modifiche richieste dai Dipartimenti, le date di realizzazione dei corsi comunicate dai Responsabili dei corsi ed i crediti provvisori e definitivi attribuiti. Il Piano Formativo aggiornato viene pubblicato sulla Intranet Aziendale, al fine di offrire uno strumento utile sia per i professionisti dell'Azienda che possono conoscere in anticipo i tempi di realizzazione dei corsi, sia per i Coordinatori ed i Direttori delle Unità Operative che possono disporre delle informazioni per programmare la partecipazione degli operatori alle iniziative formative senza creare disservizi.

### **Lo sviluppo del Sistema Informatizzato e l'implementazione della Banca Dati della Formazione**

L'Ufficio Formazione ha sviluppato un sistema informatizzato per la gestione strutturata, in ottica di processo, delle comunicazioni e della documentazione necessaria a pianificare, progettare e realizzare le iniziative formative. Si tratta di un progetto di miglioramento, già in fase molto avanzata, che ha innovato il sistema di comunicazione fra l'Ufficio, i Dipartimenti e la Rete della Formazione e che coinvolge tutti i processi migliorando gli strumenti di governo della Formazione. Il nuovo Sistema Informatizzato consente, infatti, la messa in rete dei dati e delle informazioni garantendo sia a livello centrale, sia a livello dipartimentale il costante monitoraggio delle attività formative. I Dipartimenti possono, infatti, seguire lo sviluppo "in progress" del Piano Formativo di Dipartimento, verificarlo, monitorarlo e valutarlo, mentre i Responsabili dei corsi ed i Referenti Amministrativi possono verificare "lo stato d'avanzamento" di ogni singola iniziativa formativa, potendo disporre di dati assolutamente certi ed aggiornati in tempo reale. Dal 2011 il Piano Annuale della Formazione è completamente realizzato ed aggiornato in tempo reale con il nuovo sistema informatizzato "FLOW", che si integra con il software per la gestione della banca dati relativa alle iniziative realizzate, in uso sin dal 2002.

## La formazione continua della Rete della Formazione

Per sostenere e rafforzare le competenze acquisite dai “Professionisti della Formazione”, ovvero coloro che nei diversi ruoli collaborano con la Formazione Aziendale, anche nel 2011 sono stati realizzati specifici percorsi formativi:

- un’iniziativa formativa realizzata in due edizioni – 20-26 settembre e 22-29 settembre 2011, rivolta ai Responsabili ed ai Referenti Dipartimentali di Formazione, in tema di analisi dei bisogni formativi, finalizzata a rafforzare le competenze metodologiche e a sperimentare metodologie e strumenti di indagine per l’analisi del fabbisogno che potranno essere successivamente validati e utilizzati in tutte le strutture aziendali;
- un’iniziativa formativa rivolta ai Referenti Amministrativi realizzata in ottobre 2011 nel corso di tre incontri, finalizzata a ridefinire il ruolo di questa figura in particolare rispetto al governo aziendale della formazione. Il Referente Amministrativo rappresenta, infatti, per la funzione di supporto al Responsabile del corso, una figura di garanzia nella verifica documentale sia per gli aspetti amministrativi e contabili, sia per il monitoraggio della tempistica che, secondo la nuova normativa ECM, è determinante in particolare rispetto all’invio dei dati di fine corso al Co.Ge.A.P.S.

## Il Programma di Educazione Continua in Medicina

### I nuovi criteri di assegnazione dei crediti ECM

Dal 1 gennaio 2011, a seguito delle indicazioni regionali, l’assegnazione dei crediti ECM agli eventi formativi è stata effettuata secondo i nuovi criteri stabiliti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua (CNFC), che differiscono per alcuni aspetti da quelli usati in precedenza. Le nuove regole per il calcolo dei crediti attribuiti agli eventi formativi sono state sintetizzate dall’Ufficio formazione nella “Tabella di sintesi dei nuovi criteri di valutazione ECM”, trasmessa a tutta la Rete della Formazione e pubblicata nella pagina Intranet della Formazione Aziendale, assieme al richiamo agli elementi essenziali da presidiare quando si progettano gli eventi formativi per ottenere il riconoscimento dei crediti ECM.

### Trasmissione dei dati al CoGeAPS

Entro 90 giorni dalla conclusione dei corsi, l’Ufficio Formazione trasmette obbligatoriamente al CoGeAPS, Consorzio Gestione Anagrafica Professioni Sanitarie, i dati relativi all’attribuzione dei crediti ECM ai professionisti sanitari. Il Co.Ge.A.P.S., infatti, secondo quanto stabilito dall’Accordo Stato Regioni del 5 Novembre 2009, gestisce le anagrafiche nazionali e territoriali dei crediti ECM attribuiti ai professionisti della salute che fanno capo agli Ordini, Collegi nonché le rispettive Federazioni nazionali e Associazioni professionali, consentendo a questi le relative funzioni di certificazione delle attività formative svolte.

### Il Dossier Formativo

Il Dossier formativo, definito come: “lo strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (équipe o network professionale)” è stato introdotto dall’Accordo Stato Regioni del 1 agosto 2007 e riconfermato successivamente dalla nuova normativa in tema di ECM. Per tradurre nel concreto i contenuti e gli obiettivi del Dossier Formativo, l’Ufficio Formazione della nostra Azienda ha partecipato ai Gruppi ed alle iniziative condotte dalla Regione a seguito delle quali la Regione stessa ha formulato un’ipotesi di “Dossier di Gruppo”. Nel corso delle iniziative formative sugli strumenti per l’analisi dei bisogni formativi, meglio descritta nel paragrafo precedente, sono stati individuati due Dipartimenti che, di concerto con i Direttori e gli staff Dipartimentali della formazione, sperimenteranno il “Modello di Dossier Formativo di Gruppo” proposto dalla Regione. L’Ufficio Formazione seguirà la sperimentazione fornendo il necessario supporto metodologico.

## L’Accreditamento della Funzione di Governo della Formazione e di Provider ECM

Dal 2011 è entrato a regime il nuovo Sistema ECM, in base all’Accordo Stato-Regioni del 5 novembre 2009, che definisce in particolare le regole di Accreditamento dei Provider.

Il Provider, che assume un ruolo centrale nel sistema ECM, è responsabile di tutti gli obblighi di legge legati all’erogazione dell’evento, ed in particolar modo della verifica della presenza effettiva dei partecipanti, del regolare svolgimento orario dell’evento, del calcolo dei crediti da assegnare

secondo la tipologia di evento, dell'assegnazione dei crediti e della loro registrazione in banca dati, del controllo sulle procedure di sponsorizzazione e del controllo del conflitto di interessi.

A seguito dell'approvazione del Regolamento, il 19 settembre 2011 la nostra Regione ha adottato la Delibera n. 1332, che stabilisce i requisiti per l'Accreditamento della Funzione di Governo Aziendale della Formazione Continua e la Delibera 1333, che stabilisce i requisiti per l'Accreditamento della Funzione di Provider ECM. La nostra Azienda sta verificando il possesso dei requisiti previsti e adotterà le eventuali azioni correttive e di miglioramento necessarie ad ottenere l'Accreditamento Istituzionale. Le modalità di richiesta di Accreditamento sono in via di definizione da parte della Regione. In attesa di questi provvedimenti/linee-guida, al fine di evitare interruzioni nelle procedure di attribuzione dei crediti ECM agli eventi, la Regione ha prorogato il Sistema Regionale già in uso. L'ultimo testo dell'Accordo Stato/Regioni conferma 150 crediti da acquisire nel triennio 2011-2013, con la possibilità di riconoscere 45 crediti dal periodo precedente (triennio 2008-2010).

## La realizzazione del Piano Formativo 2011

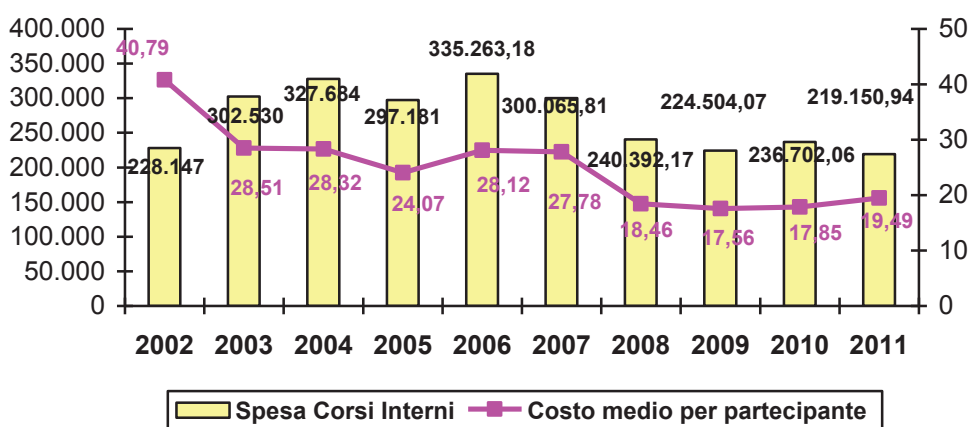
### Analisi dei dati di spesa

Come anticipato in precedenza, il budget 2011 previsto per il Piano Formativo era di € 200.000.

La spesa complessiva per la formazione aziendale è stata di € 258.571,82 di cui € 200.000 previsti nel budget aziendale e 58.571,82 finanziati da fondi vincolati specifici, necessari per garantire la necessaria copertura dei crediti formativi al personale e dare una risposta, anche se non esaustiva, ai bisogni formativi dei professionisti. Per la realizzazione dei corsi interni sono stati spesi € 219.150,94, mentre la somma di € 39.420,88 è stata utilizzata per le spese relative all'attività di servizio a contenuto formativo realizzate da altre Aziende Sanitarie, Regione ed altre Pubbliche Amministrazioni, per contributi ai dipendenti che frequentano master e per l'aggiornamento facoltativo. Per contenere la spesa nel 2011 non sono stati previsti corsi esterni nel PAF.

### Costo medio per partecipante ai corsi interni

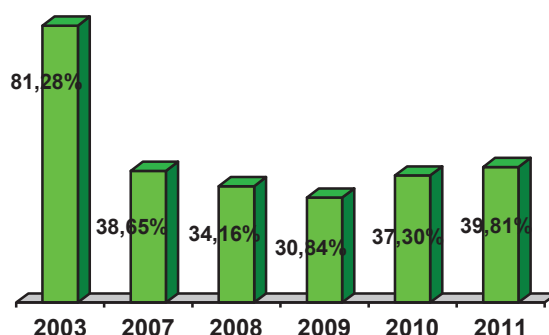
Il costo medio per partecipante ai corsi interni nel 2011 è di € 19,49, un dato che si è sostanzialmente consolidato negli ultimi anni ed è più che dimezzato rispetto al 2002.



Questo risultato è conseguente alle azioni messe in campo dall'Azienda, quali ad esempio l'individuazione di vincoli e parametri di riferimento per l'attribuzione dei compensi ai docenti esterni. Ad incidere positivamente sul contenimento della spesa è anche la valorizzazione e l'utilizzo dei docenti interni che nel 2011 sono stati 711, ovvero il 65,53% sul totale dei docenti incaricati.

### Il costo medio dei corsi interni per ora di formazione

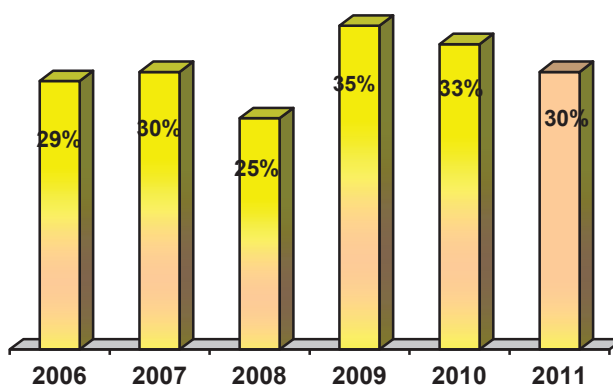
Il costo medio orario dei corsi interni è pari ad € 39,81, il lieve aumento sul 2010 ma sempre estremamente positivo se si considera che nel 2003, anno di inizio della rilevazione, era pari a € 81,28.



#### Analisi dei dati di realizzazione dei corsi

I corsi realizzati nel 2011 sono 284, a fronte di 346 corsi programmati, vale a dire l'82,08% dei corsi previsti ed autorizzati nel Piano Formativo. Questo dato conferma la buona percentuale di realizzazione del PAF anche rispetto all'anno precedente, e rende evidente il costante miglioramento della performance di realizzazione dei corsi pianificati e realizzati dai professionisti in Rete. I corsi annullati sono stati 105, con una percentuale del 30,34% rispetto a quelli programmati, in netto calo rispetto al 2010 e parzialmente compensati da 34 nuove iniziative ad integrazione del PAF. Il Piano Formativo è, infatti, costantemente aggiornato anche con le iniziative che nascono da esigenze formative che si prefigurano nel corso dell'anno e riorienta le risorse e le proposte anche in funzione di esse. La percentuale più elevata di realizzazione delle iniziative programmate è la conseguenza dell'impegno dei Dipartimenti a sostenere la formazione del proprio personale.

#### **I CORSI ANNULLATI SUI CORSI PROGRAMMATI**



#### La partecipazione ai corsi

I partecipanti ai corsi interni sono stati complessivamente 11.241. I partecipanti ai corsi FSC sono stati 890.

	ANNO 2005	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011
Partecipanti ai corsi interni	12.347	11.920	10.803	12.155	12.784	13.259	11.241
Partecipanti ai corsi FSC	1.654	807	872	885	1.170	706	890

Complessivamente la partecipazione degli operatori alle attività formative è stata, anche per il 2011, molto elevata anche in considerazione del minor numero di corsi realizzati in relazione alla riduzione del finanziamento.

### I dati ECM 2011 nella nostra Azienda

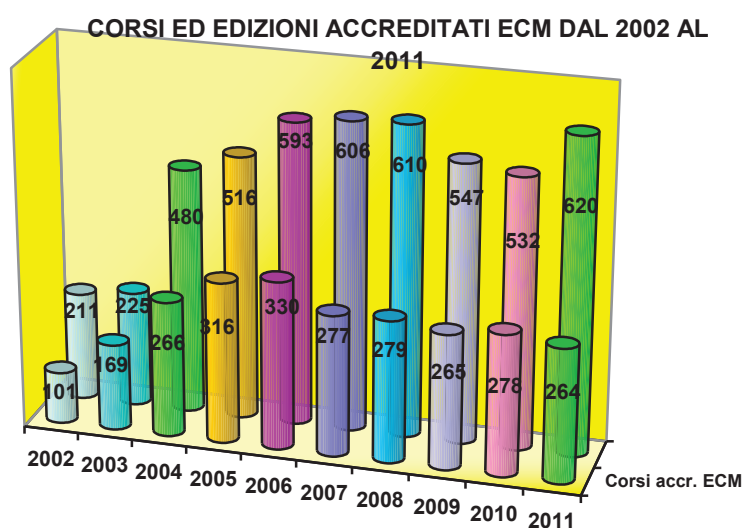
Anche nel 2011 tutti i dipendenti appartenenti ai profili sanitari sono stati coinvolti nella pianificazione delle iniziative di formazione da realizzare in Azienda, insieme al personale convenzionato: i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera Scelta, i Medici Specialisti Ambulatoriali ed i Medici di Continuità Assistenziale. L'offerta aziendale, nonostante la riduzione del budget, ha garantito ai professionisti una copertura dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi pari al 91,04%. I Dipartimenti hanno, infatti, pianificato e realizzato molte iniziative "a costo 0" ed hanno incentivato la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di Formazione Sul Campo. Rispetto agli anni precedenti si registra quindi una lieve flessione sulla copertura dell'obbligo ECM del personale con profilo sanitario. Hanno ottenuto i crediti previsti:

- il 92,39% del personale dipendente
- Il 84,86% del personale convenzionato.

### Corsi ed edizioni 2011 accreditati

L'Osservatorio regionale ECM (ORECM) ha assunto i compiti già in capo alla passata Commissione regionale ECM ha attribuito i crediti formativi agli eventi presentati dalle Aziende Sanitarie della Regione. Nel 2011 l'Ufficio Formazione ha trasmesso alla Commissione Regionale ECM n. 264 eventi, vale a dire il 93% dei corsi interni realizzati in Azienda, in aumento del 6% rispetto al 2010. Il totale delle edizioni è di 620 edizioni, ovvero 88 in più rispetto al 2010.

Anche questi dati dimostrano l'impegno e lo sforzo organizzativo del "Sistema Formazione Aziendale" per garantire, pur in presenza di una riduzione di finanziamenti, il massimo possibile della copertura ECM ai professionisti.





## La Formazione sul campo

La Formazione sul campo è stata introdotta nel 2003 dalla nostra Regione a livello sperimentale ed ora è ricompresa a pieno titolo tra le tipologie di formazione a livello nazionale. La Formazione sul campo crea un forte legame con le esigenze specifiche di sviluppo dei servizi e di un concreto miglioramento dei processi assistenziali, favorendo l'apprendimento di competenze professionali e di comportamenti organizzativi. Nel 2011, i corsi realizzati sono stati 52 per complessive 142 edizioni, ovvero il 18% dei corsi realizzati. Se si confrontano i dati con quelli del 2010, si rileva che in presenza di un numero inferiore di corsi, è più alto il numero dei partecipanti e ciò anche a seguito delle indicazioni date ai Dipartimenti con obiettivo di contenere la spesa assicurando la necessaria copertura dei crediti ECM ai dipendenti.

### Corsi FSC realizzati



## La valutazione e la verifica della qualità e dell'efficacia della formazione

Per la valutazione e la verifica dell'efficacia e della qualità delle iniziative formative realizzate, sono elaborati i dati rilevati nei questionari di gradimento compilati dai partecipanti e sintetizzati nella scheda ex-post compilata dai Responsabili dei corsi, nella quale sono indicate anche le valutazioni sui docenti e sui corsi da parte dei responsabili stessi. Anche questi dati sono inseriti ed elaborati annualmente nel programma informatico dell'Ufficio Formazione. I risultati delle attività di valutazione e verifica sono monitorati attraverso indicatori specifici, i cui dati sono di seguito sintetizzati e commentati.

### Il giudizio dei partecipanti sulle iniziative formative

I pareri espressi dai responsabili dei corsi, anche per il 2011, sono altamente positivi. Queste valutazioni, inoltre, risultano coerenti con l'opinione espressa dai partecipanti ai corsi e rafforzano pertanto il giudizio globale estremamente positivo sulle attività formative realizzate. Si conferma un quadro complessivo più che positivo del giudizio sui corsi, relativamente al gradimento delle iniziative formative, al raggiungimento degli obiettivi ed al gradimento della docenza espresso dai partecipanti.

Indicatore	Risultato 2007	Risultato 2008	Risultato 2009	Risultato 2010	Risultato 2011
gradimento complessivo	90%	89%	89%	89%	90%
raggiungimento degli obiettivi	85%	85%	86%	86%	87%
gradimento della docenza	86%	87%	88%	89%	89%

### Il giudizio dei responsabili dei corsi

I pareri espressi dai responsabili dei corsi, anche per il 2011, sono altamente positivi. Queste valutazioni, inoltre, risultano coerenti con l'opinione espressa dai partecipanti ai corsi e rafforzano pertanto il giudizio globale estremamente positivo sulle attività formative realizzate.

<b>indicatore</b>	<b>Risultato 2007</b>	<b>Risultato 2008</b>	<b>Risultato 2009</b>	<b>Risultato 2010</b>	<b>Risultato 2011</b>
giudizio globale sulle iniziative	93%	92%	91%	92%	92%
valutazione dei docenti	92%	92%	90%	91%	92%

#### L'efficacia delle attività formative

La verifica dell'apprendimento dei partecipanti è effettuata per tutti i corsi accreditati e poiché il dato si è mostrato costante nel tempo, raggiungendo la massima percentuale possibile, ovvero il 100%, dal 2010 non si è ritenuto necessario monitorarlo. Per quanto invece riguarda la percentuale dei partecipanti che ha ottenuto l'attestato di fine corso nel 2011, il valore arriva a 98,43%, superando i valori già positivi degli anni precedenti.

<b>indicatore</b>	<b>Risultato 2007</b>	<b>Risultato 2008</b>	<b>Risultato 2009</b>	<b>Risultato 2010</b>	<b>Risultato 2011</b>
% dei partecipanti con attestato sul totale dei partecipanti ai corsi interni	95%	96%	97%	97%	98%

#### La valutazione dei docenti

La valutazione dei docenti, ovvero dei "fornitori" intesi come partner dell'Ufficio Formazione, nel Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ufficio Formazione, assume un carattere estremamente rilevante. Nella nostra Azienda l'attività didattica è affidata a docenti qualificati in grado di soddisfare le esigenze in termini di qualità, servizio e costi del servizio erogato.

L'individuazione e la verifica dei docenti incaricati è effettuata attraverso:

- la valutazione preventiva del docente, tenendo conto che, nel caso di servizi per la formazione, sono definiti specifici pre-requisiti per ricoprire il ruolo,
- la raccolta dati e documentazione del docente, ovvero il "Curriculum",
- la verifica costante a fine corso, attraverso la raccolta e l'elaborazione dei dati di gradimento e di valutazione dei docenti, espressi sia dai partecipanti che dal Responsabile del corso, come è evidente dagli indicatori tracciati e commentati in precedenza.

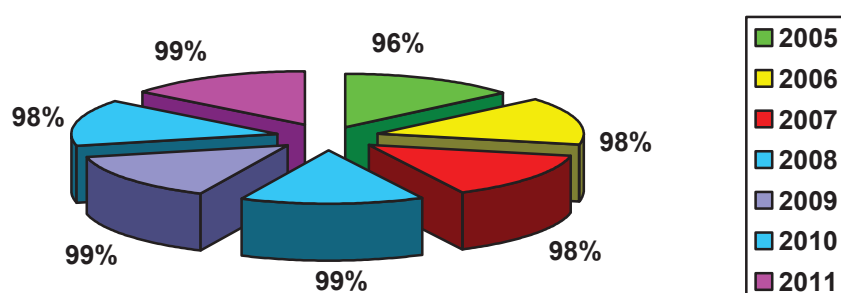
I docenti che ottengono una percentuale complessiva di gradimento superiore alla soglia minima del 70% sono inseriti nell'Elenco dei Docenti Qualificati aggiornato annualmente con la valutazione dei nuovi docenti incaricati. Anche nel 2011 tutti i docenti hanno ottenuto la percentuale di gradimento stabilita e sono stati pertanto inseriti nell'Elenco aziendale dei Docenti Qualificati. Questo risultato conferma il buon livello di professionalità e di preparazione dei docenti, garanzia di una buona qualità della formazione realizzata in azienda. Inoltre, dalla lettura di questo dato emerge che l'individuazione dei docenti da parte dei Responsabili dei corsi è sempre più efficace e pertinente rispetto agli obiettivi del corso, grazie anche al rafforzamento delle competenze relative alla progettazione, sostenute con uno specifico intervento di formazione.

#### La validazione dei corsi

Attraverso la validazione dei corsi, l'Ufficio verifica la capacità del processo formativo di conseguire i risultati pianificati e quindi la validità del progetto. Sono validati tutti i corsi interni che hanno ottenuto una buona performance, con riferimento a standard predefiniti, rispetto al gradimento dei partecipanti, alla valutazione del corso e dei docenti da parte sia dei partecipanti che del Responsabile del corso ed alla verifica finale di apprendimento. I corsi validati, per i quali è stata confermata l'efficacia formativa, possono essere riproposti negli anni successivi. Anche per questa verifica viene monitorato un indicatore specifico: la percentuale dei corsi validati sul totale dei corsi interni valutati. I risultati dal 2005 al 2011 sono evidenziati nel grafico di seguito riportato. La percentuale dei corsi validati sul totale dei corsi aziendali realizzati nel 2011 è pari al 99%, un dato che conferma il buon livello ottenuto anche negli anni precedenti.

Poiché questo indicatore rappresenta la sintesi della valutazione sugli eventi formativi, da diversi punti di vista, il risultato positivo ottenuto dimostra la buona performance della formazione in Azienda.

### Corsi validati dal 2002 al 2011



### La formazione in Area Vasta

Da diversi anni le Aziende Sanitarie collaborano per la realizzazione di eventi formativi su obiettivi specifici comuni, coinvolgendo i professionisti interessati. Il Collegio dei Direttori Amministrativi ha approvato il Piano Formativo AVEC 2011 per l'Area Amministrativa, rafforzando la collaborazione in atto fra le Aziende sanitarie associate, ovvero l'Azienda USL di Bologna, l'Azienda USL di Imola, l'Azienda USL di Ferrara, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna - Policlinico S.Orsola-Malpighi, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara e l'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, per la realizzazione di diverse attività formative in forma integrata finalizzate a raggiungere obiettivi sovraaziendali. Nel 2011 la nostra Azienda ha realizzato il corso: "L'applicazione delle riforme Brunetta nelle Aziende Sanitarie, le manovre finanziarie 2010 e 2011", al quale hanno partecipato 70 dipendenti delle diverse Aziende Sanitarie di Area Vasta. Sono stati realizzati complessivamente n.9 corsi ai quali hanno partecipato 504 dipendenti di tutte le Aziende Sanitarie Associate.

### La formazione per esterni a pagamento

#### I percorsi formativi per Facilitatori e Valutatori per l'Accreditamento

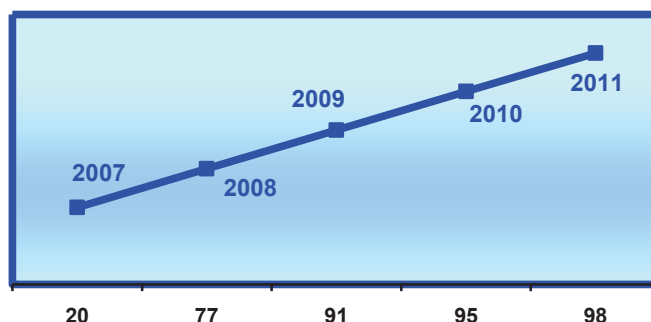
Continua la collaborazione con l'Agenzia Sanitaria e Sociale della Regione Emilia Romagna. Nel 2011 è iniziato un Percorso per Facilitatori e Valutatori per l'Accreditamento al quale hanno partecipato 35 iscritti provenienti da diverse Aziende Sanitarie della Regione. Il percorso si è concluso nel 2012 con l'esame finale effettuato dall'organismo nazionale di Certificazione del personale CEPAS. La presenza di partecipanti esterni a pagamento si sta estendendo anche ad alcuni corsi previsti nel Piano aziendale della Formazione, con l'obiettivo di concorrere con quote aggiuntive al finanziamento delle iniziative formative.

### Il Centro Didattico Aziendale "LIFE" di Codigoro

Il Centro LIFE garantisce l'aggiornamento e la formazione nell'ambito dell'Emergenza urgenza agli operatori dell'Azienda ed eroga anche corsi a pagamento per esterni. Tutte le informazioni sul Centro, sulla tipologia dei corsi e sulle tariffe applicate sono pubblicate sulle reti Internet ed Intranet per favorire la promozione del Centro anche esterno. La garanzia della qualità dell'offerta formativa è data dall'elevata professionalità e competenza didattica e metodologica degli Istruttori del Centro, adeguatamente formati secondo le Linee Guida previste da IRC (Italian Resuscitation Council) e MUP (Medicina d'Urgenza Pediatrica). Per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento degli istruttori LIFE, nel 2011 un medico ha partecipato al corso "ATLS REFRESHER" presso l'AUSL di Modena. Questa ulteriore formazione nell'ambito della Clinical Competence, insieme alla formazione degli istruttori realizzata negli anni precedenti con i corsi di PTC BASE e PTC Avanzato, rappresenta per l'Azienda un importante ed efficace investimento in quanto consente di realizzare con docenti interni i corsi obbligatoriamente previsti per certe figure professionali, prima tenuti solo da docenti esterni, producendo un significativo risparmio sulla

spesa. Nel 2011 sono stati realizzati 127 corsi aziendali e 98 corsi per esterni. Il grafico che segue contiene i dati dei corsi esterni realizzati dal 2007 al 2011.

**Corsi per esterni Centro LIFE**



Con i fondi resi disponibili dalla formazione a pagamento per esterni sono state finanziate, anche nel 2011, iniziative formative specifiche rivolte a qualificare ulteriormente i docenti interni e sono state acquistate nuove attrezzature didattiche.

### La Formazione a Distanza

#### ► Corsi di Inglese

Sono stati realizzati due corsi di Inglese Scientifico, 1 di primo livello ed 1 di secondo livello, ai quali hanno partecipato complessivamente 118 professionisti.

#### ► Corsi sulla Sicurezza aziendale per gli operatori neo assunti

Nel 2011 è stato istituito un Gruppo di lavoro composto da professionisti degli Uffici Formazione, del Dipartimento Interaziendale di Prevenzione e Protezione e del Dipartimento Interaziendale Tecnologia della Comunicazione e dell'Informazione delle due Aziende Sanitarie di Ferrara che, dopo aver sperimentato una piattaforma digitale "open source" messa a disposizione dall'Azienda USL, hanno realizzato un progetto formativo in modalità FAD per la formazione in materia di prevenzione e sicurezza degli operatori neoassunti, prevista obbligatoriamente dalla normativa in materia. A primi due corsi realizzati nel 2011 hanno partecipato 27 operatori.

### La Formazione Universitaria

#### ► I corsi di Laurea con sede didattica in Azienda, in convenzione con l'Università degli Studi di Ferrara.

##### Il Corso di Laurea in Infermieristica

La sede del corso è presso il Polo Scolastico-Universitario di Codigoro, una struttura completamente nuova e moderna resa disponibile dal Comune di Codigoro, con il quale l'Azienda ha siglato una specifica convenzione. Il Coordinatore del corso ed il Tutor pedagogico sono professionisti dell'Azienda che a tempo pieno, oltre a presidiare tutta l'attività di tirocinio, svolgono anche attività di docenza delle scienze infermieristiche generali e cliniche. Per alcuni insegnamenti specialistici sono incaricati docenti professionisti della nostra Azienda e l'attività di tirocinio coinvolge circa 105 tutor aziendali. Nella sede di Codigoro sono presenti i tre anni previsti dal Corso di Laurea. Gli studenti iscritti nell'anno accademico 2011/2012 sono 123. Per rendere omogenei e sistematici i percorsi e le attività connesse ai tirocini degli studenti, è stata redatta ed approvata dall'Ufficio Formazione una specifica Procedura per la progettazione, l'inserimento, l'accoglimento e la certificazione del tirocinio clinico dello studente iscritto al Corso di Laurea, integrata da quattro Istruzioni Operative con le attività ed i percorsi previsti per il tutoraggio clinico presso i Dipartimenti Ospedalieri che accolgono gli studenti tirocinanti nelle loro Unità Operative. Per la gestione e la realizzazione del Corso di Laurea in Infermieristica di Codigoro, la Regione assegna ogni anno alla nostra Azienda un finanziamento finalizzato, contabilizzato in uno specifico Fondo vincolato. Gli aspetti istituzionali ed amministrativi sono curati dall'Ufficio Formazione Aziendale.

##### Il Corso di Laurea in Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica

E' gestito dal Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Ferrara in convenzione con l'Università degli Studi di Ferrar. Il Coordinatore del corso è un professionista dell'Azienda, come del resto parte dei docenti e dei tutor di tirocinio, circa 11. Nell'Anno Accademico 2011/2012 si sono iscritti 30 allievi. Anche per questo corso la Regione stanZIA ogni anno finanziamenti finalizzati.

#### ► La formazione dei Medici

##### Il corso Integrato di Medicina del Territorio

Il corso è stato attivato nel 2009 con una convenzione fra l'Azienda USL e l'Università degli Studi di Ferrara ed il contributo dell'Ordine dei Medici di Ferrara, e prevede l'insegnamento integrato di Medicina del Territorio al sesto anno del Corso di Studi in Medicina e Chirurgia. Obiettivo essenziale del corso è di completare e ampliare il curriculum formativo dei Medici, ad oggi orientato sulla diagnosi e terapia delle patologie acute, con la formazione in medicina preventiva, delle patologie croniche, dell'assistenza domiciliare, o semplicemente delle patologie, cosiddette minori, ma che tali non sono per frequenza ed impatto sulla realtà sociale delle nostre comunità, e che raramente richiedono il ricovero ospedaliero. Nel 2011, attraverso questa esperienza didattico-formativa particolarmente innovativa, 38 studenti seguiti da 12 tutor aziendali hanno conosciuto l'organizzazione generale dei servizi sanitari territoriali del Dipartimento Cure Primarie dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara, sono stati preparati sulle prestazioni mediche e assistenziali erogate dai diversi moduli organizzativi della rete territoriale, sensibilizzati sulle più comuni patologie trattate nella rete delle cure primarie, sulle modalità di accesso per l'utente e sul corretto utilizzo da parte del medico dei vari servizi al fine di un loro ottimale sfruttamento e di un uso efficiente delle risorse.

##### La formazione specialistica

Particolare rilievo ha assunto in Azienda anche la formazione medico-specialistica, per la quale sono state sottoscritte 14 convenzioni, una specifica per ogni singola Scuola, la maggior parte delle quali con la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Ferrara. Circa 50 ogni anno sono complessivamente i medici in formazione specialistica presenti in Azienda, seguiti da tutor aziendali. A diversi dirigenti dell'Azienda sono stati attribuiti incarichi di insegnamento presso Scuole di Specializzazione. La nostra Azienda ha approvato un accordo specifico relativo alla valorizzazione e riconoscimento della didattica ospedaliera per la formazione medica specialistica.

#### ► La didattica

Si consolida il rapporto di collaborazione fra i professionisti della nostra Azienda ed il mondo accademico, che si avvale della loro esperienza e della loro conoscenza per la realizzazione dell'attività didattica nei corsi e master universitari in particolare per la formazione dei medici e del personale sanitario. in ambito medico e sanitario Nel 2011, infatti, circa 50 sono stati i docenti dipendenti della nostra Azienda che hanno svolto attività didattica in ambito universitario ed in particolare presso l'Università degli Studi di Ferrara.

#### ► Le convenzioni per attività di tirocinio

Dai dati raccolti dall'Ufficio Formazione e successivamente trasmessi in Regione è evidente come, in particolare negli ultimi anni, la nostra Azienda abbia sviluppato notevolmente la collaborazione con le Università, sia in ambito regionale che extraregionale. Sono, infatti, circa 101 le convenzioni stipulate con diverse Università italiane per attività di tirocinio nelle strutture dell'Azienda. Per rendere più omogenea la gestione dei tirocini e per realizzare il monitoraggio e la raccolta dei dati l'Ufficio, in collaborazione con la Direzione Infermieristica e Tecnica, ha prodotto:

- la "Direttiva quadro sulle modalità di attivazione dei tirocini in Azienda", una "Tabella delle competenze", sottoscritta dal Direttore Generale e trasmessa dall'Ufficio a tutte le Strutture aziendali coinvolte;
- la Rete di "Tutor delle professioni", coordinata dall'Ufficio Formazione, finalizzata alla presa in carico, alla gestione ed alla raccolta dei dati sui tirocini,
- la "Mappa dei tirocini", che contiene una serie di informazioni utili ad orientare i professionisti coinvolti nella predisposizione degli atti e nella gestione dei tirocini.

A tutt'oggi è in fase di completamento la Rete dei tutor delle professioni e la formalizzazione del Coordinatore della Rete e del Referente per l'aggiornamento della "Mappa dei tirocini", che

dovranno individuare strumenti e modalità standardizzate per la raccolta dei dati e strumenti e modalità per l'aggiornamento della Mappa dei tirocini”.

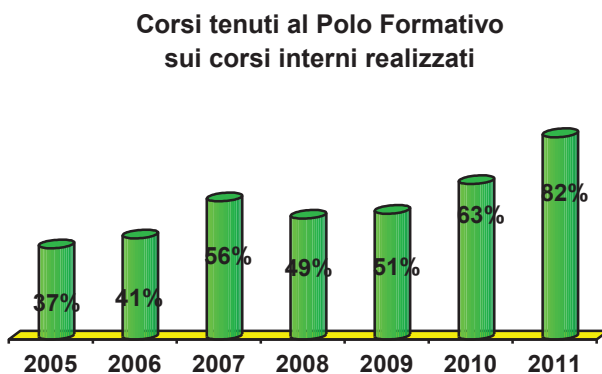
### La Formazione degli Operatori Socio Sanitari

Gli Operatori Socio Sanitari svolgono la loro attività sia nelle strutture sanitarie e ospedaliere, sia nelle strutture sociali, in collaborazione con professionisti dell'area sociale (assistenti sociali, educatori, ecc.) e dell'area sanitaria (medici, infermieri, fisioterapisti ecc.) a seconda dell'area di intervento. Il titolo di Operatore Socio-sanitario viene conseguito in seguito alla frequenza di un corso di qualifica teorico-pratico della durata di almeno 1000 ore. Sono realizzati anche corsi di riqualificazione, con un numero inferiore di ore previste, per i dipendenti delle strutture socio-sanitarie pubbliche e private della Provincia, che devono completare la formazione.

I corsi sono autorizzati dalla Provincia e dalla Regione Emilia Romagna e realizzati in convenzione con i Centri di Formazione Professionale accreditati. Nel 2011 si sono conclusi 1 corso di qualifica di 1000 ore ed un corso di riqualifica di 235 ore. Sono, inoltre, stati realizzati 2 corsi di 1000 ore ed un corso di 200 ore. Dal 2004 al 2011 sono stati realizzati 37 corsi.

### Il Polo Formativo

Il Polo Formativo ha sede a Ferrara, in via Comacchio 296 ed è la struttura aziendale dedicata alla formazione continua degli operatori. L'attivazione del Polo Formativo ha migliorato notevolmente la gestione dei corsi sia a livello organizzativo, sia dal punto di vista della didattica poiché ha reso disponibili a tutti gli operatori aule funzionali, ben attrezzate e dotate di spazi per i lavori di gruppo. Lo dimostrano i dati di utilizzo della struttura che anche nel 2011 confermano l'andamento più che positivo degli anni precedenti. Nel 2011, infatti, le iniziative realizzate al Polo Formativo sono state 234 su 284 corsi interni realizzati; il che equivale al 82% dei corsi realizzati in Azienda, in aumento di circa il 20% rispetto al 2010. Si conferma, inoltre, anche una buona percentuale di utilizzo che si attesta al 80%, anche questo dato in aumento rispetto agli anni precedenti. La prenotazione delle aule del Polo Formativo avviene attraverso una formale richiesta inviata da parte degli utilizzatori agli operatori che gestiscono la struttura. La modulistica per la richiesta è reperibile nella Intranet Aziendale, nelle pagine riservate alla Formazione Aziendale. Queste modalità organizzative favoriscono un facile accesso consentendo un utilizzo ottimale degli spazi disponibili.



Il Polo Formativo è aperto dal lunedì al venerdì, con la presenza di due operatori che garantiscono l'apertura dalle ore 7,40 alle ore 19,30. Sono possibili, se autorizzate, aperture straordinarie anche nella giornata del sabato. Le prenotazioni delle aule vengono gestite attraverso un'agenda informatizzata on-line, con accesso per gli operatori del Polo e per l'Ufficio Formazione. Le informazioni ed i documenti utili per l'utilizzo del Polo Formativo sono disponibili sulla Intranet aziendale, nello spazio appositamente riservato all'interno delle pagine della Formazione Aziendale.

Capitolo realizzato con la collaborazione di: Sonia Baldrati, Maria Grazia Bracci, Stefano Carlini, Katia Furegatti, Mauro Martini, Marco Nardini, Gianna Paparella, Fulvia Signani.