



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara

Direzione Generale  
U.O.  
Formazione e Aggiornamento

Documento 5

DOC-346-AZ  
Rev. 3

Pag. 1/32  
data 21/12/06

## ***IL PIANO DI FORMAZIONE***

**Piano azioni 2007**

***Area dirigenza sanitaria tecnica professionale amministrativa***

## **Premessa**

L'Azienda ospedaliero – universitaria è un sistema complesso rappresentabile come una rete i cui nodi, le connessioni e l'integrazione tra le parti sono i professionisti, gli assistiti, i servizi, le relazioni, i ruoli, gli strumenti di comunicazione, ed ogni altro elemento che concorre alla sua continuità e attività.

I percorsi di formazione e aggiornamento sono stati progettati attraverso un approccio integrato in modo da considerare i diversi bisogni e problemi, le diverse competenze professionali, i cambiamenti dei modelli di assistenza, le nuove funzioni ed attività emergenti e le competenze professionali da esse richieste.

La visione utilizzata per costruire questo piano è quindi quella sistemica che tiene conto sia delle competenze da mantenere, sia di quelle da attivare, sia quelle da migliorare perché così come vengono esercitate creano problemi.

L'attività di aggiornamento e formazione del personale rappresenta quindi un metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini del personale ed un supporto fondamentale per l'assunzione e la definizione delle responsabilità affidate al personale in servizio o di nuova assunzione in questa Azienda Ospedaliero – universitaria.

## **Analisi di contesto**

*Contesto normativo* - Il contesto normativo di riferimento per la formazione è:

- Il decreto legislativo 229/99 di riordino del SSN che completa il quadro impostando, all'art.16 bis, il tema della formazione continua in medicina. Attenzione è stata posta agli obiettivi definiti dal Ministero della salute quali obiettivi strategici per la formazione continua in medicina
- C.C.N.L. 1998/2001 del 07.04.1999 del Comparto del Personale del S.S.N., art. 21 e C.C.N.L. 20.09.2001 INTEGRATIVO del C.C.N.L. 07.04.1999 del Comparto del Personale del Comparto Sanità, Capo VI, art. 23
- C.C.N.L. 1994/1997 del 05.12.1996 Area Dirigenza medica e veterinaria del S.S.N., art. 23 e C.C.N.L. 1998/2001 dell' 08.06.2000 Area Dirigenza medica e veterinaria del S.S.N., art. 16, comma 4
- C.C.N.L. 1994/1997 del 05.12.1996 Area Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N., art. 22 e C.C.N.L. 1998/2001 dell' 08.06.2000 Area Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N., art. 16, comma 4.
- Disposizioni ministeriali e regionali in merito al parto in analgesia e alla formazione ad esso connesso
- Disposizioni in materia di prevenzione delle infezioni ospedaliere.

A 12 anni dall'istituzione dell'azienda ospedaliero – universitaria il contesto di riferimento è notevolmente modificato, la normativa nazionale e regionale produce di continuo cambiamenti significativi negli assetti organizzativi, dalle aree omogenee ai dipartimenti ad esempio, così come i Problemi prioritari di salute (il confronto sempre più frequente con la cronicità) orientano le scelte tecniche dei professionisti: la lungodegenza è una realtà consolidata, l'ortogeriatrics, la medicina ad alta rotazione sono state implementate per rispondere ai bisogni modificati dei cittadini di fronte ad una normativa sempre più incalzante che vede nell'ospedale la sede del trattamento della patologia acuta.

*Contesto sociale* – le strutture ed i professionisti affrontano continuamente il maggiore e più significativo protagonismo della figura del cittadino che utilizza il servizio sanitario, secondo un'ottica di qualità e flessibilità interna dei processi produttivi, fortemente influenzata da un ambiente esterno altamente dinamico ed in continua trasformazione.

La responsabilità decentrata ai professionisti ai vari livelli accanto al riconoscimento del diritto del cittadino ad una informazione trasparente rispetto alle tematiche e alle decisioni inerenti la propria salute sono i temi alla radice dell'evoluzione in corso e dei quali fare un'attenta valutazione quando ci si appresta a supportare i professionisti e l'azienda nella continua evoluzione verso servizi di qualità tecnica, professionale ed umana.

Da tutto ciò l'esigenza di adottare comportamenti organizzativi, professionali e relazionali coerente con questi cambiamenti

*Contesto interno* – il sistema produttivo esprime propriamente dei fabbisogni professionali, che si possono definire come la necessità espressa e non espressa di adattare sistematicamente le risorse umane alle strutture organizzative, alle modalità di lavoro ed all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

La consapevolezza della tipologia di contesto nel cui ambito si vuole innestare un processo di formazione deve generare azioni conseguenti coerenti, in modo da evitare di lavorare alla cieca. La presenza di un contesto incoerente con l'innovazione introdotta, sia che si tratti di nuove procedure di lavoro, di nuovi stili di leadership, di nuovi valori culturali, rischia di inficiare la possibilità effettiva di successo del processo di apprendimento, in quanto può costituire una barriera insormontabile all'effettiva realizzazione del cambiamento che si vuol ottenere o verso al quale tendere.

## LA FORMAZIONE AZIENDALE

LA FORMAZIONE AZIENDALE è ancorata strettamente a quattro variabili fondamentali:

**la variabile organizzativa**, rispetto alla quale costituisce il supporto indispensabile per attivare processi di revisione, rimodulazione organizzativa e sviluppare le competenze professionali necessarie a ricoprire nuovi ruoli,

**la variabile tecnologica**, rispetto alla quale è diretta a sviluppare le conoscenze utili al miglior utilizzo di strumenti tecnici e di nuove tecnologie

**la variabile risorse umane**, rispetto alla quale rappresenta l'elemento fondamentale per l'attuazione di politiche di sviluppo professionale, mirate ad accrescere abilità, conoscenze e competenze,

**la variabile obiettivi di servizio**, rispetto alla quale è funzionale allo sviluppo della cultura e delle competenze strettamente connesse agli obiettivi organizzativi, allo scopo di produrre un reale miglioramento di efficienza e qualità dei servizi.

In sintesi, gli obiettivi convergenti della Formazione sono, da un lato,

- quello di offrire pari opportunità di sviluppo a tutto il personale per l'acquisizione di livelli sempre più elevati di competenze, dall'altro
- quello di promuovere l'acquisizione di conoscenze operative coerenti con i nuovi bisogni emergenti dal contesto sociale e con i nuovi modelli richiesti dalla complessità clinico /assistenziale ed organizzativa,

- soprattutto, di innescare il processo di “apprendere ad apprendere” sia nelle persone, sia nella organizzazione.

## **Formazione ed Educazione Continua in Medicina**

Un'analisi, a quattro anni dall'introduzione, merita anche il sistema di Educazione Continua in medicina.

L'introduzione dell'E.C.M. (01.04.2002) per le professioni sanitarie ha avuto l'indubbio merito di far assumere alla formazione in Sanità un ruolo di rilievo nelle organizzazioni .

In sostanza, il piano nazionale per l'E.C.M. ha stabilito che la formazione del personale sanitario, tesa a mantenere costanti nel tempo il livello delle competenze e delle conoscenze, è troppo importante per essere lasciata alla volontà dei singoli, basti pensare che, prima dell'introduzione dell'E.C.M., in molte aziende sanitarie il personale coinvolto in processi formativi non superava il 25-30% dei dipendenti.

A tali aspetti, indubbiamente positivi, hanno fatto tuttavia da contrappeso altre evidenze facilmente analizzabili, ma non altrettanto facilmente risolvibili, con le quali gli operatori della formazione si scontrano quotidianamente:

- ✓ L'aumentare del fabbisogno formativo legato anche all'ECM per certe categorie professionali quali le nuove professioni sanitarie ha richiesto l'utilizzo di risorse anche economiche maggiori e la riorganizzazione della funzione formazione con la creazione nel 2006 del centro ECM con un'unità amministrativa dedicata, la definizione di un programma informatico apposito per la gestione della banca dati ECM
- ✓ il criterio dei crediti, gravato spesso da aspetti burocratici talora di difficile approccio e soluzione, rischia di far scivolare su una pericolosa china di autoreferenzialità il sistema.
- ✓ La corsa al credito di alcuni professionisti con scarsa considerazione all'attinenza professionale del tema oggetto dell'aggiornamento
- ✓ La difficoltà di coniugare formazione che serve e formazione che piace con analisi della trasferibilità della stessa all'interno delle strutture organizzative.

Questi elementi di criticità hanno portato sul versante del mercato esterno alla proliferazione di scuole di formazione improvvisate e con obiettivi prioritariamente di business, ma ha avuto, se non altro, il merito di impegnare le Aziende Sanitarie e Ospedaliere a privilegiare la formazione svolta all'interno delle aziende stesse con una attenzione particolare alla scelta dei formatori esterni e all'utilizzo di docenza interna che nel 2006 è stata del 40% rispetto a quella esterna

La crescita dell'offerta formativa sviluppata con docenti interni ha fatto sì che un numero elevato di dipendenti – medici e altri laureati sanitari hanno intrapreso, all'interno dei servizi, l'attività di “docenti”.

### ***Piano di formazione***

Il Piano di Formazione Aziendale (PFA) si configura come un processo organico caratterizzato da momenti formativi propri del piano formativo aziendale supportato e completato da momenti formativi specifici e caratteristici delle Strutture Complesse e Semplici, espressi nei piani formativi di dipartimento

I riferimenti per la definizione degli obiettivi del piano sono:

Il Piano Sanitario Nazionale e Regionale di cui si riportano gli obiettivi più congruenti con la formazione:

- ✓ Promuovere l'eccellenza e riqualificare le strutture ospedaliere
- ✓ Promuovere gli stili di vita salutari, la prevenzione e la comunicazione pubblica sulla salute
- ✓ avviare un processo di valutazione ed interpretazione della domanda di salute;
- ✓ individuare i nodi critici della comunicazione tra operatori e utenti;
- ✓ portare a regime un piano pluriennale di comunicazione istituzionale sulla salute.
- ✓ Promuovere un corretto impiego dei farmaci
- ✓ Promuovere/ aumentare le attività di parto in analgesia
- ✓ Promuovere l'integrazione tra ospedale e territorio per il percorso nascita e la diffusione/aumento della pratica dell'allattamento al seno
- ✓ Promuovere l'attività dei centri Hab/spoke
- ✓ Diminuire /contrastare le infezioni ospedaliere

➤ Il piano delle azioni aziendali che vede:

1. nei processi di dipartimentalizzazione, e nella sua revisione in fase di attuazione
2. nel processo di accreditamento dei dipartimenti come previsto dalla normativa regionale
3. nel governo clinico,
4. nei Livelli Essenziali di Assistenza
5. nell'assistenza farmaceutica
6. nella financial governance
7. nello sviluppo di percorsi assistenziali basati sulla qualità e sulle prove di efficacia, e sulla reale presa in carico dei pazienti
8. nel garantire la sicurezza dei pazienti e degli operatori
9. nella Promozione della qualità della vita in Ospedale attraverso:
  - a) l' Attuazione del programma "Ospedale senza dolore"
  - b) l' Attuazione del programma di "Accoglienza dei pazienti e dei loro famigliari"
10. nell' assicurare i percorsi diagnostici-terapeutici con riguardo alle patologie cronico degenerative specifiche del territorio
11. nella promozione di attività di ricerca ed innovazione

alcune delle attività che necessitano di un supporto della formazione aziendale

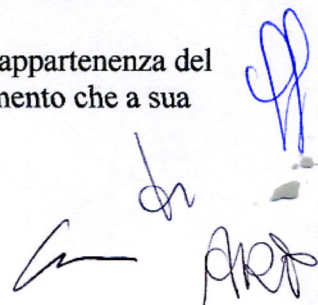
### ***Tappe del percorso di costruzione del piano di formazione aziendale per il biennio 2006-2007***

#### ***1- Analisi dei bisogni formativi :***

L'analisi dei bisogni formativi è stata svolta dall'Ufficio formazione con il supporto dei referenti di formazione dipartimentale.

I dirigenti medici hanno redatto il piano formativo individuale per il biennio 2006-07 (PIF) e quindi le attività da svolgersi in sede per i dirigenti sono già pianificate salvo modificazioni che possono intervenire.

Il Piano di formazione individuale in relazione agli obiettivi dell'unità operativa di appartenenza dei singoli dirigenti concorrerà alla formulazione del Piano di Formazione del Dipartimento che a sua volta concorrerà alla definizione del PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE.



i referenti di formazione hanno effettuato l'analisi del bisogno formativo dei professionisti sanitari dei singoli dipartimenti  
alla riunione dei referenti con i responsabili dell'ufficio formazione l'analisi della coerenza tra bisogni dell'organizzazione e bisogni dei professionisti, insieme all'analisi del budget assegnato.

Proposte che derivano da strutture interne:

❖ **ufficio qualità,accreditamento,ricerca e innovazione:**

**ambito qualità e accreditamento:**

1. il dipartimento di nuova costituzione Patologia e Immagini dovrà concludere l'accreditamento entro il 2008, quindi occorre iniziare il percorso formativo nel 2007
2. dip medico e medico specialistico:cap. I, III e VI del manuale qualità (formazione sul campo)
3. II edizione del corso valutatori: per il personale che ha già svolto la prima parte
4. corso audit:di tipo interprofessionale

❖ **ambito ricerca e innovazione:** nelle delibera regionale è previsto il finanziamento della formazione alla ricerca

❖ **direzione medica:** modulo organizzativo SIO, attività derivata da disposizioni regionali:

1. gestione alert organism ed eventi epidemici
2. progetto OMS"Clean care is safer care"
3. progetto regionale LaSer "lotta alla sepsi
4. gestione dei rifiuti
5. progetto regionale SichER
6. la sterilizzazione

OBIETTIVO GENERALE (2006-07)

**Migliorare la qualità dell'assistenza erogata attraverso il costante perfezionamento delle competenze tecnico specialistiche e relazionali dei professionisti ed in particolare favorire attività volte a:**

- ✓ **Perfezionare le prestazioni dei professionisti nell'ottica dell'appropriatezza**
- ✓ **Migliorare i rapporti tra cittadino/professionista/azienda**
- ✓ **Supportare l'accreditamento professionale**
- ✓ **Agevolare l'introduzione di modelli organizzativi ed operativi che facilitino il lavoro integrato**
- ✓ **Concorrere a ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei professionisti**

**Obiettivi intermedi del piano**  
( per macro aree)

**3.1 -Gestionale / organizzativa**

- sviluppare nei dirigenti e nei coordinatori la consapevolezza delle finalità ( da un lato) e delle potenzialità ( dall'altro) degli strumenti manageriali di base, soprattutto nell'ambito economico finanziario
- Implementare modalità organizzative interprofessionali più idonee alla gestione della complessità organizzativa e assistenziale attuale.
- Acquisire/mantenere/aggiornare le proprie modalità operative secondo parametri di qualità
- Procedere all'accreditamento dei dipartimenti secondo le linee regionali

**3.2- Comunicativo / relazionale**

- promuovere l'integrazione professionale come modalità di risposta alla complessità organizzativa
- promuovere l'ascolto dell'utente come strumento di lavoro del professionista
- fornire modalità e strumenti per comprendere e rispondere ai bisogni relazionali degli assistiti
- fornire modalità e strumenti per la presa in carico degli assistiti
- utilizzare le nuove tecnologie per migliorare la comunicazione intra servizi ed interservizi
- acquisire capacità di relazionare con persone di altre culture
- acquisire/potenziare/migliorare le competenze linguistiche

**3.3- Tecnico / specialistica**

- promuovere l'acquisizione di nuove competenze per l'implementazione di attività di alta specializzazione
- mantenere e migliorare il livello delle competenze tecnico-specialistiche dei professionisti operanti nei vari dipartimenti

- Acquisire/ mantenere le competenze nel campo nell'emergenza /urgenza secondo le linee guida nazionali ed internazionali
- Acquisire/ mantenere/ aggiornare le competenze in ambito normativo
- acquisire competenze informatiche diffuse e generalizzate.
- Acquisire e mantenere competenze linguistiche

**- ambiti prioritari per la formazione da svolgersi in sede:**

- ✓  Accreditamento delle strutture sanitarie
- ✓  Gestione del rischio clinico
- ✓  Comunicazione interpersonale
- ✓  Controllo del rischio infettivo
- ✓  Emergenza sanitaria
- ✓  sviluppo delle skills relazionali
- ✓  Disease management
- ✓  EBM e EBPractice
- ✓  Organizzazione dei servizi sanitari
- ✓  Competenza manageriale
- ✓  Capacità progettuale – lavoro di gruppo
- ✓  Competenza informatica
- ✓  Apprendimento e miglioramento dell'inglese scientifico

**ambiti per l'aggiornamento da svolgersi fuori sede:**

- stage presso U.O. italiane ed estere di eccellenza per la formazione all'uso di alte tecnologie o metodiche operative avanzate
- partecipazione a convegni e congressi di rilevanza nazionale e internazionale, anche per presentare progetti e ricerche effettuate da professionisti operanti nell'Azienda

**Convenzioni e accordi attivati**

- **Gimbe** ( gruppo italiano medicina basata sulle prove di efficacia) per la formazione in materia
- **Accordi con Azienda Territoriale** per la formazione nel campo dell'emergenza e in ambito amministrativo ed inoltre per formulazione del Piano integrato di formazione provinciale ed un sistema ECM su base provinciale.
- **Convenzione con cerismas** per la formazione in ambito manageriale
- **Convenzione con società medico chirurgica**

**Fondi extra budget**


- **Regionali per formazione in campo Aids (per U.O. malattie infettive) , parto in analgesia.**
- **Tasse di iscrizioni** per i corsi a catalogo, convegni

**Budget proposto**

<b>CONTRATTO DIRIGENZA S.A.T.P.</b>	<b>BUDGET</b>
Iniziative in sede	3.000,00
Fuori sede	10.591,58
Comandi finalizzati	15.000,00
<b>TOTALE (pari 1% monte-salari 2001)</b>	<b>28.591,58</b>



**PIANO AZIONI FORMATIVE ANNO 2007**



**Piano azioni formative in sede dirigenza medica e sanitaria budget provvisorio €110.000,00+ 3.000,00 (dir. Sanitaria, tecnica, amm.va)**

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
<b>Area gestionale/organizzativa</b>								
Aziendale	Corso per comitati di dipartimento*	Rivedere le modalità di lavoro dei comitati di dipartimento in relazione alla definizione dei DAI	1 componenti i comitati di dipartimento	Diversi per ciascun comitato	20	8	10.000,00	20
Aziendale	<b>EPIINFO, metodologia della ricerca*</b>	Acquisire capacità di utilizzare i dati statistici nella clinica	Dirigenti medici e sanitari	21	21	1	3000,00	25
Aziendale	<b>Project management*</b>	Acquisire competenze per l'elaborazione di un progetto di ricerca/ di sviluppo organizzativo	Dirigenti medici, sanitari	20	12	1	1925,00	12
Aziendale	Valutazione degli investimenti e analisi degli scostamenti( corso avanzato)	Valutare gli investimenti necessari per lo sviluppo di un progetto	Dirigenti medici, sanitari	25	14	1	3.300,00	15

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualitative	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
Aziendale	L'impiego dei modelli decisionali in medicina clinica	Acquisire capacità di utilizzare strumenti e modalità di attuazione delle decisioni in ambito clinico	Dirigenti medici e sanitari	300	28	1	10.000,00	28
aziendale	Gestione del rischio clinico :1' audit e gli indicatori Vari corsi di base a avanzato*	Creare un linguaggio comune sui principi e metodi per la clinical governance	Dirigenti medici+ coordinatori	100	12	4	€750,00	12
Aziendale aperto all'esterno	Workshop su governo clinico e audit	Condividere con altre aziende sanitarie i risultati delle attività svolte in materia	Dirigenti medici e sanitari interni ed esterni	80	6	1	1000,00	6
Aziendale	Il sistema DRG e la scheda di dimissione ospedaliera	Acquisire competenza nella corretta compilazione della SDO	Dirigenti medici	60	14	2	1000,00	14
Aziendale	Corso per la rete dei referenti dell'accreditamento di U.O.*	Creare un linguaggio comune ed acquisire	Tutte le qualifiche	50	8	1	1000,00	8

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
Aziendale	<b>EBM per referenti COSD*</b>	Costruire linee guida aziendali per la gestione del dolore	I referenti COSD	25	28	1	10.000,00	<b>28</b>
Aziendale	<b>Corso per valutatori interni 2 fase *</b>	Creare un linguaggio comune ed acquisire competenze per essere facilitatori del processo di accreditamento	Dirigenti medici, sanitari, amministrati vi coordinatori e professionisti sanitarie	20	15	1	Da def.	<b>15</b>
<i>Area comunicativo/relazionale</i>								
Dip. riproduzione accrescimento (area pediatrica)	<b>La gestione del dolore nel bambino con metodi alternativi</b>	Apprendere modalità di gestione del dolore nel bambino da associare alla terapia farmacologica	Pediatrri	20	20	1	5000,00	<b>20</b>
Aziendale	<b>Formazione per comitati pari opportunità (iniziata nel 2006)</b>	migliorare le conoscenze sui temi delle Pari Opportunità, sulle differenze e sulle problematiche di genere	I due comitati pari opportunità Appena costituiti	35	21	1	3000,00	<b>21</b>

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualitative	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Credit i ECM
Aziendale	Stress management	Migliorare la performance individuale acquisendo capacità di gestire lo stress	Medici, psicologi	21	21	1	6.000,00 + speseacc oligenza	21
Dip. riabilitazione	Per una medicina senza dolore corso base*	Diffondere tra i professionisti l'attenzione alla sofferenza e alle modalità di trattamento sia medico che psicologico	Dirigenti medici, infermieri di tutta l'azienda	70	6	2	==*	6
aziendale	La comunicazione medico paziente-familiari	Utilizzare strumenti per conoscere la qualità di vita del paziente collocando il soggetto in una dimensione psicologico sociale	Dirigenti medici	20	21	1	9000,00	25

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM	
Aziendale	Normativa sulla privacy FAD*		Interprofessionale	interprofessionale	2	varie	==		
aziendale	Parlare in pubblico	acquisire competenze per gestire il tempo, la voce e la postura durante le relazioni a convegni e congressi	Dirigenti medici e sanitari	20	24	4	2000,00 per ediz	24	
<b>Area tecnico-specialistica</b>									
Interdipartimentale	Il parto in analgesia*	Acquisire competenze di team per la gestione del parto in analgesia	Anestesisti, ginecologi, ostetriche	30	40	Varie perché a piccolo gruppo	Finanziamento dedicato RER 16.000,00	30	
Convegno	Il parto in analgesia	Conoscere le linee guida adottate per la gestione del parto in analgesia	Anestesisti, ginecologi	100	8	1	Autofinanziato	8	
Aziendale	Utilizzo della biblioteca on line	Acquisire competenze per utilizzare i dati della biblioteca on line	Dirigenti medici e sanitari	20	14	2	350,00	14	

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
aziendale	<b>PabMed ed Embase</b>	Acquisire competenze per selezionare le risorse informative utili per risolvere i quesiti clinici	Medici, Biologi, farmacisti, chimici, fisici	15	12	varie	1930,05	12
Aziendale	<b>Informatore farmaceutico</b>		Medici infermieri			Due		
Dipartimento riproduzione accrescimento <b>A catalogo</b>	<b>Stage al centro lussazione congenita anca</b>	Acquisire capacità diagnostiche della lussazione congenita dell'anca	medici	36	36	varie	Finanziato con tasse di iscrizione	35
Dipartimento Riabilitazione <b>A catalogo</b>	<b>Stage modulo neurofisiologia</b>	Acquisire competenze per il trattamento delle afasie, dei disturbi delle attività attentive, mnesiche e cognitive	Medici, fisioterapisti	36	36	1 2	Finanziato con tasse di iscrizione	35
Dip. Riproduzione-accrescimento	<b>Seminari di genetica medica</b>	Approfondire le nuove acquisizioni in tema di genetica medica	Genetisti, biologi, tecnici di laboratorio	200	8		autofinanziato	8
Dip. Neuroscienze ed immagini	<b>I lunedì di neuroscienze</b>	Approfondire le nuove acquisizioni in tema di neuroscienze	Tutto il personale del dipartimento	60	4 per ediz.	Varie	autofinanziato	4 per ediz

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualitative	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
Dip. Riproduzione-accrescimento	XX convegno IMER Approccio integrato al bambino con anomalie congenite	Riunione annuale del registro anomalie congenite RER	Genetisti, pediatri, ginecologi, biologi, TSLBM	100	4	1	autofinanziato	4
Dipartimento Riabilitazione <b>A catalogo</b>	Stage modulo ambulatorio del movimento	Acquisire competenze per il trattamento dei disturbi del movimento	Fisiatri, fisioterapisti	36	36	1	Finanziato con tasse di iscrizione	35
Interaziendale/interprofessionale	Uso di un sistema di content management per redattori del sito Web aziendale*	Acquisire competenze per l'uso autonomo del CMS "Proscilla"	Medici, psicologi, infermieri	8	16	2	€403,00 docenza +aulainformatica	16
Interdipartimentale/interprofessionale	Informatica*	Acquisire capacità di gestire un data base	Dirigenti medici	5	10	1	16.000,00	Varie tipologie

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
Aziendale	Inglese scientifico*	Acquisire capacità comunicative orali e scritte in lingua inglese Acquisire capacità di relazionare a convegni e congressi	Dirigenti medici, laureati sanitari, personale comparto	variabile		varie	10.040,00	25
Aziendale	BISDP, PBLIS, ACLIS, ATLS*	Acquisire competenze per la trattazione delle emergenze sia extraospedaliere che intraospedaliere	medici	6 e multipli di 6	8	varie	* finanziaria derivante da tasse di iscrizione	BISDP=8 DP=5 PBLIS=7 BLSb=8

\* il budget è suddiviso tra dirigenza e comparto

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE

PER LE OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA  
PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Valter Guasco

CIDA-SIDIRSS

SNABI-SDS

SINAFO

CONFEDIR SANITA' (SNIAS)

CGIL/F.P. Sanità DIRIGENTI

CISL-COSIADI

UIL FPL DIRIGENTI

Foro Fine

Angela Fidzattolo

Luca Casella

Ferrara,

Siglato il

25. 06. 07

Sottoscritto il

09. 07. 07