



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

**Dipartimento Gestione e
Sviluppo Risorse Umane e
Affari Istituzionali**
Funzione Dipartimentale
Formazione e Aggiornamento

Documento 5

DOC-346-AZ Pag. 1/32
Rev. 2 data 11/05/05

IL PIANO DI FORMAZIONE

Dirigenza medica

Biennio 2006/07

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.

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.

Nello stesso tempo sono modificate le esigenze dei cittadini che si rivolgono al SSN.

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, l'assunzione di nuove responsabilità da parte delle professioni emergenti 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 i 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.

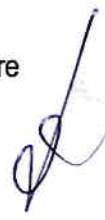
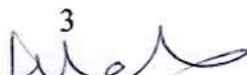
In sintesi, gli obiettivi convergenti della Formazione sono, da un lato,

- 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 organizzativa, e
- 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
- ✓ Alcuni quesiti ancora non risolti quali come ad esempio . quale leva utilizzare per il personale che non mantiene aggiornate le proprie competenze? .
- ✓ 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 2005 è stata del 60% 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, infermieri, tecnici , fisioterapisti hanno intrapreso, all'interno dei servizi, l'attività estemporanea e collaterale di "docenti".

Organizzazione interna

In particolare, l'ufficio Formazione e Aggiornamento struttura certificata ISO 9000 vision 2000 ha, tra le sue competenze:

- l'implementazione delle offerte per la realizzazione di eventi nell'ambito del Programma Nazionale di Educazione Continua in Medicina
- la formulazione del Piano Formativo Aziendale quale momento programmatico delle complessive attività collegate non solo all'ECM, ma a tutte le necessità organizzative e professionali emergenti
- la progettazione di eventi formativi rispondenti agli effettivi bisogni segnalati e/o riscontrati, organizzazione e attuazione degli stessi in sede e verifica
- l'accreditamento regionale in veste di "provider" delle iniziative formative contenute nel Piano
- la valutazione dei risultati, delle performance dei docenti, della ricaduta organizzativa, quando richiesta dal progetto o dalla committenza, con predisposizione dei report di analisi
- la gestione del budget assegnato
- l'organizzazione delle iniziative da attivarsi per mandato istituzionale (leggi nazionali o regionali, accordi con Ministeri, Regioni, Università, Società Scientifiche, ecc.), ovvero a seguito di specifici finanziamenti (europei, nazionali, regionali, ecc.)
- la predisposizione e supervisione della segreteria organizzativa di progetti formativi ed eventi residenziali



4



- il supporto organizzativo e logistico nella realizzazione delle attività formative dei Centri Scientifici rispondenti ai progetti aziendali di Formazione **nel campo dell' Emergenza ed in quello dell'Accreditamento**
- la realizzazione e l'aggiornamento di una edicola informativa sul sito Internet dell'Azienda dedicata a tutte le attività rivolte sia ai dipendenti che aperte all'esterno e all'attività convegnistica svolta autonomamente dalle singole U.O o dipartimenti
- per la formazione su attività poliennali si sono costituiti gruppi di professionisti quali:

EMERGENZ A.: gruppo GIEFE) CENTRO IRC FERRARA

- ✓ corsi BLSD e primo soccorso
- ✓ corsi PBLSD:
- ✓ corso ATLS:
- ✓ corso ACLS:

con propri responsabili scientifici medici ed una responsabilità organizzativa interna all'ufficio formazione.

INFORMATICA

- ✓ Corsi base: responsabile dei programmi: Roberto Sofritti

Responsabile organizzativo: Angela Chiarelli

LINGUA INGLESE:

- ✓ Scuola In lingua
- ✓ British School
- ✓ Responsabile organizzativo: Angela Chiarelli

CORSI A CATALOGO (per esterno)

- ✓ Referente : Loredana Gamberoni
- ✓ WORKSHOP DIRIGENTI MEDICI E SANITARI
- ✓ Referenti : Albero Sensi e Marco Sandri

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

➤ Il piano delle azioni aziendali che vede:

1. nei processi di dipartimentalizzazione, e nella sua revisione
2. nel processo di accreditamento dei dipartimenti come previsto dalla normativa regionale

5

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

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 medico 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 del singoli dirigente 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.

1.a - Analisi del bisogno proveniente dall'organizzazione attraverso:

- Incontri con il Direttore Generale, Amministrativo e sanitario per definire le linee di indirizzo soprattutto in tema di formazione manageriale dei dirigenti medici, sanitari e dei coordinatori del personale sanitario, tecnico e della riabilitazione.

OBIETTIVO GENERALE

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled '6' in the middle, and several other signatures on the right.

- ✓ 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

1.b **Analisi del bisogno formativo proveniente dai professionisti:** si è proceduto attraverso:

- La definizione del Piano di Formazione individuale per dirigenti medici e sanitari (allegato 1 la sintesi)
- La somministrazione del questionario da parte dei referenti di formazione nell'area comparto

2- definizione obiettivi intermedi

- ❖ Concorrere alla organizzazione dei processi aziendali in modo da garantire **“ la qualità dell’assistenza” erogata attraverso il costante perfezionamento delle competenze tecnico specialistiche, relazionali ed il perfezionamento delle competenze di clinical governance ai dirigenti sanitari e ai coordinatori**
- ❖ Promuovere la qualità di vita degli utenti attraverso:
 - a) Completamento del programma “Ospedale senza dolore”
 - b) Concludere il progetto accoglienza
- ❖ Concorrere a garantire l'efficacia delle prestazioni utilizzando idonei strumenti di verifica della stessa (EBM)
- ❖ Promuovere attività di prevenzione delle nuove infezioni attraverso una revisione degli strumenti di lavoro
- ❖ Implementare percorsi formativi integrati con l'azienda sanitaria a supporto dei dipartimenti interaziendali
- ❖ Garantire al personale sanitario l' acquisizione dei crediti ECM previsti relativi al profilo professionale di riferimento e alle competenze richieste dall'Azienda.

2.a- 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 ed EBM
- ✓ Organizzazione dei servizi sanitari
- ✓ Competenza manageriale
- ✓ Capacità progettuale – lavoro di gruppo
- ✓ Procedimenti amministrativi
- ✓ Competenza informatica
- ✓ Apprendimento e miglioramento dell'inglese scientifico

2.b- 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

3- 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

Destinatari

2467 dipendenti dell'Azienda appartenenti ai veri profili professionali così suddivisi:

- personale sanitario soggetto a ECM: **1694 di cui:**
 - 358 dirigenti medici

Convenzione attivata per la formazione nel campo della medicina basata sulle prove di efficacia:

- **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.
- **Accordi con Università** per la formazione del personale del comparto sanitario
- **Convenzione con cerismas** per la formazione manageriale
- **Convenzione con società medico chirurgica**

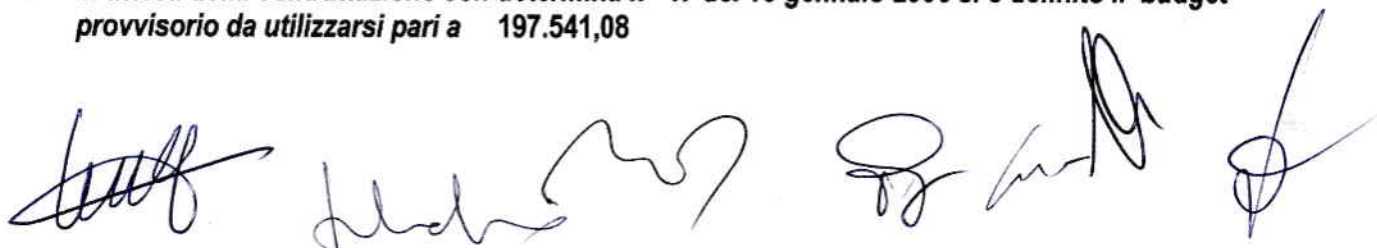
Fondi extra budget

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

Nell'allegato 1 il piano delle azioni formative da svolgersi in sede predisposto per il 2006 suddiviso per le tre aree contrattuali, in quanto per ogni area viene stipulato un contratto decentrato con i sindacati.

Budget proposto

- **1% del monte salario . 248.196,98 + residuo 2005 60.111,09 + quota derivante da ALP 68.000,00= totale: 376.308,07**
- **in attesa della contrattazione con determina n° 47 del 18 gennaio 2006 si è definito il budget provvisorio da utilizzarsi pari a 197.541,08**

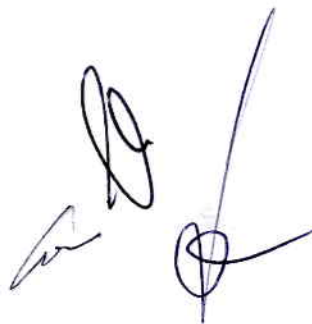


Così suddivisi.

- ✓ spese direttamente finalizzate all'attività didattica (docenza esterna o interna); formazione in sede
- ✓ Formazione fuori sede
- ✓ Comandi finalizzati
- ✓ Acquisto attrezzature didattiche



PIANO AZIONI FORMATIVE ANNO 2006



Piano azioni formative in sede dirigenza medica e sanitaria 2006

budget provvisorio €45.000,00

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM previsti
Area gestionale/organizzativa								
Aziendale	EPINFO, metodologia della ricerca	Acquisire capacità di utilizzare i dati statistici nella clinica	Dirigenti medici e sanitari	21	21	1	3000,00	25
Aziendale	Project management		Dirigenti medici, sanitari	20	12	1	1925,00	12
Aziendale	Valutazione degli investimenti e analisi degli scostamenti(corso avanzato)		Dirigenti medici, sanitari	25	14	1	3.300,00	15
Aziendale	Accreditamento dipartimenti di emergenza. Chirurgico, riproduzione accrescimento Secondo delibera giunta regionale 327/04	Acquisire le competenze per gestire il processo di accreditamento dei dipartimenti secondo il modello regionale	I componenti del dipartimento dedicati a questa attività	300	12+6+ formazioni sul campo	6	35.000,00	Per ediz.

aziendale	Gestione del rischio clinico corso base	Creare un linguaggio comune sui principi e metodi per la gestione del rischio clinico	Dirigenti medici+ coordinatori	100	12	2	€750,00 CD+	12
Dip. Medico	La gestione del rischio clinico II fase	Costruire procedure e protocolli condivisi sui 4 rischi principali: -lesioni da pressione -cadute -medication error -rischio biologico:CVC	Il gruppo di progetto interprofessionale	40	12	1	1000,00	12
Aziendale	Gestione del rischio clinico corso avanzato	Costruire linee guida aziendali per la gestione di due patologie specifiche	Gruppo interprofessionale	20	50	1	2005 Formazio ne aula 2006 form. Sul campo	50
Aziendale	Clinical governance: l'audit clinico	Creare un linguaggio comune per la	Dirigenti medici+ coordinatori+ dirigenti sanitari	40	8	1	3000,0	10
Aziendale	Corso per valutatori interni	Creare un linguaggio comune ed acquisire competenze per essere facilitatori del processo di accreditamento	Dirigenti medici, sanitari, amministrativi coordinatori e professioni sanitarie	20	15	1	Da def.	15

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanziamento previsto	Crediti ECM
<i>Area comunicativo/relazionale</i>								
Aziendale								
Aziendale	Formazione per comitato pari opportunità	Ampliare e 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	21
Dip. Riabilitazione	Qualità personali e capacità di lavorare in team	Migliorare la relazione empatica col paziente e con i colleghi cercando di superare le barriere della comunicazione	Medici, infermieri, fisioterapisti, logopedisti, psicologi	25	49	1	6.000,00 + speseacc oligenza	50
Aziendale	Per una medicina senza dolore corso avanzato	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	Varie	==*	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
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
Aziendale	Accogliere in ospedale: la transcultura al servizio di tutti	Acquisire competenze per curare pazienti di culture diverse	Dirigenti medici	8	20	1	1000,0	25


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

Area tecnico-specialistica

Aziendale	Gestione rischio biologico, infettivo		Dirigenti medici, infermieri	200	14	1	688,00	14
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
aziendale	Profili di Responsabilità del medico	Approfondire le conoscenze sulle tematiche relative alla responsabilità professionale	Dirigenti medici	40	8	2	1000,00	10
Interaziendale/interprofessionale	La gestione delle emergenze psicopatologiche e comportamentali nei servizi di emergenza	Gestire	Medici 18 e infermieri	100	12	2	1000,00+ 372,00 aula	12

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualifiche	Numero partecipanti	Monte ore	Numero edizioni	Finanzia mento previsto	
aziendale	Pubmed	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	Radioriprotezione Legge 187	Aggiornare le conoscenze in relazione alla normativa vigente	Dirigenti medici radioesposti e tecnici di radiologia	Tutto il personale radioesposto	10	varie	*	20 +FSC
Dipartimento riproduzione accrescimento A catalogo	Stage al centro lussazione congenita anca	Acquisire capacità diagnostiche della lussazione congenita dell'anca	medici	36	36	varie	Finanziati o con tasse di iscrizione e	35
Dipartimento Riabilitazione A catalogo	Stage modulo neurofisiologia	Acquisire competenze per il trattamento delle afasie, dei disturbi delle attività attentive, mnesiche e cognitive	Medici, fisioterapisti	36	36	1 2	Finanziati o con tasse di iscrizione e	35
Dip. Riproduzione-accrescimento	Seminari di genetica medica	Approfondire le nuove acquisizioni in tema di genetica medica	Genetisti, biologi, tecnici di laboratorio	200	8		autofinanziato	8
Dip. Neuroscienze ed immagini	I lunedì di neuroscienze	Approfondire le nuove acquisizioni in tema di neuroscienze	Tutto il personale del dipartimento	60	4 per ediz.	Varie	autofinanziato	4 per ediz

Dip. Riproduzione- accrescimento	XX convegno IMER Approccio integrato al bambino con anomalie congenite	Riunione annuale del registro anomale congenite RER	Genetisti, pediatri, ginecologi, biologi, TSLBM	1 00	4	1	autofinanziato	4
Dip. Riproduzione accrescimento	Gestione del bambino con problemi cardiaci	Acquisire conoscenze sulle nuove modalità di gestire la patologia cardiaca del bambino	Medici	40	6	1	Autofinanziato	55
Dipartimento Riabilitazione <i>A catalogo</i>	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	1	€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


 Gove
 Dr. [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Dipartimento/servizi	Titolo iniziativa	Obiettivi/risultati attesi	Destinatari qualitative	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	7.040,00	25
Aziendale	BLSDP,PBLs, ACLS,ATLS	Acquisire competenze per la trattazione delle emergenze sia extraospedaliere che intraospedaliere	medici	6 e multipli di 6	8	varie	* finanziamento derivante da tasse di iscrizione	BLSDb =8 DP=5 PBLSD =7 BLSb=8

* il budget è suddiviso tra dirigenza e comparto

FORMAZIONE SUL CAMPO

DIPARTIMENTO	OBIETTIVI	CONTENUTI ATTIVITA'	MODALITA'FORMATIVA	PROFESSIONISTI COINVOLTI	DURATA	CREDITI ECM
CHIRURGIE SPECIALISTICHE	Miglioramento qualità assistenziale	Discussione casi clinici	Partecipazione a gruppi di miglioramento	Medici	30	
	Training studenti corsi di laurea	Apprendimento esperienza	Affiancamento	Infermieri	annuale	
Blocco operatorio	Training del neo assunto o neo inserito	Apprendimento esperienza	affiancamento	infermieri		
DIPARTIMENTO IMMAGINI	Aggiornamento multidisciplinare	Discussione su problematico tecnico scientifiche e case report	Gruppi di miglioramento	Medici, tecnici di radiologia infermieri	30	
	Training studenti corsi di laurea	Apprendimento esperienza	Affiancamento	Medici, tecnici di radiologia, infermieri	tutto l'anno	
	Training del neo assunto o neo inserito	Apprendimento esperienza	affiancamento	Tecnici di radiologia e infermieri		





DIPARTIMENTO PATOLOGIA/ONCOLOGI A	Training studenti corsi di laurea	Apprendimento dall'esperienza	Affiancamento	Medici, tecnici di laboratorio	Tutto l'anno	
	Miglioramento qualità diagnostica E Clinica	Discussione casi clinici	Gruppo di miglioramento	Medici	Tutto l'anno	
	Training neo assunti	Apprendimento dall'esperienza	Addestramento	Medici e tecnici di laboratorio, infermieri	Tutto l'anno	
	Partecipazione a progetti di ricerca	Studi clinici (ricerca applicata)	Ricerca empirica e strumentale	Medici	Tutto l'anno	
	Partecipazione a commissioni: -antibiotici - infezioni ospedaliere -sicurezza dei lavoratori	Ricerca e documentazione	Partecipazione a comitati	Medici, tecnici di laboratorio	Tutto l'anno	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

					30	
DIPARTIMENTO RIPRODUZIONE- ACCRESCIMENTO	Miglioramento qualità assistenziale Training studenti corsi di laurea Training del neo assunto o neo inserito	Discussione casi clinici Apprendimento esperienza Apprendimento esperienza	Partecipazione a gruppi di miglioramento Affiancamento Affiancamento Gruppo di miglioramento	Medici Infermieri Infermieri Infermieri	tutto l'anno annuale	
DIPARTIMENTO CHIRURGICO	Training studenti corsi di laurea Training del neo assunto e neo inserito Accreditamento dipartimento	Apprendimento esperienza Apprendimento esperienza Gruppo di miglioramento	Affiancamento Affiancamento Gruppo di miglioramento	Tutti i professionisti Infermieri Infermieri Tutto il personale	biennale Polennial e Annuale 2005/06	
DIPARTIMENTO MEDICO	Training studenti corsi di laurea Training del neo assunto e neo inserito	Apprendimento esperienza Apprendimento esperienza	Affiancamento Affiancamento	Infermieri Infermieri	Annuale Annuale	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

	Costruzione linee guida, procedure su rischio clinico	Gruppo miglioramento	Audit	Interprofessionale	2005/06	
DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE	Miglioramento qualità assistenziale	Partecipazione a gruppi di miglioramento	Discussione strutturata di casi clinici affiancamento	Medici, infermieri	Tutto l'anno	
	Training studenti corsi di laurea	Apprendimento dall'esperienza	monitoraggi e studi prospettici randomizzati, multicentrici	Medici, infermieri	Tutto l'anno	
	Audit clinici	Trials terapeutici		medici	Tutto l'anno	
DIPARTIMENTO EMERGENZA	Miglioramento qualità assistenziale	Partecipazione a gruppi di miglioramento	Discussione casi	Medici	Tutto l'anno	
	Partecipazione a comitati: ospedale senza dolore - trapianto multiorgano infezioni ospedaliere buon uso del sangue	Ricerca, documentazione, implementazione attività conseguenti	Partecipazione a gruppi di progetto	Medici		
	training studenti corsi di laurea training neo assunto o neo inserito	Apprendimento esperienza	Affiancamento	Medici, infermieri	Annuale	
	accreditamento dipartimento	Gruppo di miglioramento	Gruppo di miglioramento	interprofessionale	2005/06	

DIPARTIMENTO MEDICINE SPECIALISTICHE	training studenti corsi di laurea training neo assunti	Apprendimento esperienza idem	Affiancamento idem	Infermieri Idem				
DIPARTIMENTO DI RIABILITAZIONE	Training studenti corsi di laurea Partecipazione a gruppi di miglioramento	Apprendimento esperienza Miglioramento qualità team di riabilitazione	Affiancamento Casi clinici Gruppi di progetto	Medici, infermieri, fisioterapisti, logopedisti Medici, infermieri, fisioterapisti, logopedisti				
	Addestramento Pazienti e familiari	Addestramento all'uso di ausili	addestramento	Medici, infermieri, fisioterapisti, logopedisti				
DIREZIONE GENERALE E DIREZIONE MEDICA	Partecipazione a commissione infezioni Discussione casi clinici Partecipazione a Commissioni Partecipazione a commissioni	Commissione infezioni Gruppo progetto Comitato consultivo misto Comitato etico	Commissioni Discussione Gruppo di lavoro Commissioni	1 URP 1 ufficio statistica 1 URP Medici + infermiere				

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials or signatures on the right.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Valter Geronzi

PER LE OO.SS. AREA MEDICA

ANAAO-ASSOMED

ANPO

FED. CISL-MEDICI

FP CGIL MEDICI

Fed. UIL FNAM, FIALS-
NUOVA ASCOTI, CUMI-
AMFUP

FE.S.ME.D. (ACOI,
ANMCO, AOGOI, SUMI,
SEDI - FE.ME.PA., ANMDO)

UMSPED (AAROI -
AIPAC, SNR)

CIMO - ASMD

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Ferrara,

16.06.06

Siglato il

Sottoscritto il 22.06.06