

P.I.A.O. 2022-2024

ALLEGATO D

Piano Formativo Annuale 2022

Deliberazione del Direttore Generale n. 195 del 17.02.2022



La Scuola di Atene di Raffaello Sanzio, 1509-1511

PIANO FORMATIVO 2022

A cura di:

UOC Sviluppo Organizzativo e del Patrimonio professionale

Dott.ssa Assunta Lombardi, Direttore

Dott.ssa Marialisa Coluzzi, F. O. Formazione, tirocini, stage

Gruppo di lavoro

Dott. Manuel Maggi, Coll. Amm.

Sig.ra Macchiarulo Germana, Ass. Amm.

SISTEMA SANITARIO REGIONALE



1.0 Analisi di Contesto	pag. 3
2.0 Learning organization	pag. 4
2.1 Benessere Organizzativo – Gestione delle relazioni tra gli operatori	
3.0 Modello di mappatura e gestione delle competenze	pag. 6
4.0 Focus sui Contenuti del Piano	pag. 10
5.0 Centro formazione permanente degli operatori per le attività di emergenza	pag. 20
6.0 Strategie formative - metodologie didattiche e piattaforma FAD	pag. 22
7.0 Obblighi- riconoscimenti – esoneri e novità in tema di formazione continua	pag. 25
8.0 Sanzioni mancato adempimento normativa ECM	pag. 26
9.0 Attività formativa 2021 “in cifre”	pag. 27
9.1 Eventi Formativi aziendali 2021	
9.2 Progetti aziendali	
10.0 Processo di Costruzione Del Piano: fabbisogno formativo e DFG	pag. 30
10.1 Indirizzi nazionali e regionali	
10.2 Indirizzi strategici Direzione generale	
10.3 Formazione ope legis	
10.3.1 Piano formativo per la Salute e sicurezza luoghi di lavoro ex D. Lgs. n. 81/08	
10.4 Pianificazione Annuale MMG e PLS	
10.5 Rapporto Azienda- Università	
10.6 Terzo settore/ cittadino/ Istituti scolastici	
11. Progetti formativi 2022	pag. 38
12. La Valutazione	pag. 44
13 Budget	pag. 46
14. Diffusione Del Piano	pag. 46
15. Conclusioni	pag. 46
16. Bibliografia	pag. 47

1.0 ANALISI DI CONTESTO

Il piano di Formazione per l'anno 2022 (di seguito PFA 2022) nasce in un momento molto complesso della nostra sanità, legato alla IV° ondata della pandemia COVID 19, che ha già avuto effetti devastanti non solo nel mondo della salute ma, nell'intero sistema di credenze di ogni uomo, in un totale sconvolgimento delle consuetudini di vita, con il necessario costante continuo adeguamento a nuove necessità. Questa drammatica esperienza ha posto in primo piano l'esigenza di ridiscutere le politiche sanitarie sia livello nazionale e regionale che in ambito più propriamente aziendale e ha richiesto una rapida riconfigurazione del sistema organizzativo spostato verso la realizzazione di servizi e presidi atti a limitare la divulgazione del virus. Ciò ha necessariamente determinato forti ripercussioni anche nella area della formazione che, per motivi di sicurezza, non poteva essere più erogata in presenza e non era dotata di consolidato un sistema di e-learning. Tale improvviso impatto sulle modalità di fruizione della formazione ha dato, però, una forte e immediata spinta all'adozione dell'online con l'intento di potenziare le metodologie di formazione a distanza per facilitare l'accesso alle iniziative formative per la più ampia platea di operatori possibile, dimostrando una pronta capacità di adeguamento alle necessità contingenti, con la definizione di percorsi capaci di un ri - orientamento delle competenze legate al nuovo assetto organizzativo. Ciò ha confermato l'importanza della formazione come un asset vincente per la ripartenza. Inoltre, l'emergenza epidemiologica ha acuito le gravi disuguaglianze già presenti nell'accesso alle cure, derivanti anche dalla crisi economica e sociale. Per questo il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha ritenuto necessario puntare su modelli sostenibili basati sulla valorizzazione delle professioni sanitarie, con adeguati percorsi formativi e su nuovi paradigmi assistenziali, per rispondere in modo adeguato ai bisogni di salute della popolazione.

Il PFA 2022, dopo l'adozione del PNRR ha focalizzato l'attenzione particolarmente sulle due componenti progettuali in cui si articola la **Missione 6 - Salute**:

1. Assistenza di prossimità e telemedicina;
2. Innovazione, ricerca e digitalizzazione dell'assistenza sanitaria.

Precisamente **con riferimento alla componente (M6C1), in merito alla linea progettuale «Potenziamento assistenza sanitaria e rete territoriale»** – per migliorare l'apporto di competenze specialistiche, anche con strumenti di teleassistenza dei **team multidisciplinari** per garantire percorsi di presa in carico a tutta la popolazione non solo per le cronicità ma, anche per le fragilità di altra natura socio economico sanitarie, in particolare nelle aree a scarsità di risorse. L'offerta formativa del PFA 2022 intende ampliare anche le capacità dei professionisti per migliorare l'offerta attiva di servizi di orientamento ed health literacy per la popolazione, come interventi di promozione della salute integrata grazie allo sviluppo dell'empowerment del cittadino e comunità. Un'altra linea di indirizzo del PFA 2022 è il rafforzamento delle competenze amministrativo-gestionali chiamate a supportare efficacemente il cambiamento in atto delle strategie di governance clinica e aderenti ai nuovi scenari di management indicati nel PNRR.

Inoltre, con il DL n. 80 del 9.6.2021 - convertito in Legge n.113 del 6.8.2021, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO, con lo scopo di raccogliere i diversi strumenti di programmazione in uso attualmente all'interno di

un "documento di programmazione unico", per poter semplificare gli adempimenti a carico degli enti, ma anche per adottare una logica integrata, rispetto alle scelte fondamentali di pianificazione e sviluppo delle amministrazioni.

Il presente PFA potrà quindi essere anche implementato nel PIAO aziendale in pubblicazione entro il 31 gennaio 2022 sul sito dell'ente ed essere inviato al Dipartimento della funzione pubblica.

2.0 LEARNING ORGANIZATION

Le caratteristiche di una learning organization sono: adattamento e innovazione. Oggi più che mai le Aziende, in particolare quelle sanitarie, devono riadattarsi ai nuovi scenari pandemici e quelli di natura socio economica conseguenti e, innovare per trovare le soluzioni più appropriate per una sostenibile offerta di salute. Secondo la definizione di Garvin, Edmondson e Gino, un'azienda che impara è un'azienda che sa creare conoscenza, acquisire conoscenza e trasmettere la propria conoscenza. In questo contesto dove l'apprendimento sembra avere un ruolo essenziale, è determinante per le aziende il vantaggio competitivo derivante dell'eLearning organization anche grazie allo sviluppo del patrimonio professionale.

Le strategie capaci di attivare e favorire un costruttivo processo di apprendimento che abbiamo progettato nel nuovo piano sono:

- costruzione di gruppi di lavoro per realizzare dei progetti innovativi;
- creazione di condizioni di lavoro che facilitino le comunicazioni e gli scambi di conoscenze tra le persone che possiedono competenze differenti;
- costruzione di comunità di apprendimento sostenute anche dalle nuove tecnologie della comunicazione;
- creazione di coaching per favorire i processi di osservazione e di riflessione sull'esperienza;
- affidamento di progetti sfidanti a singoli e a gruppi.

Particolarmente importante è la costruzione di ambienti di apprendimento capaci di facilitare processi di acquisizione e sviluppo di competenze nelle organizzazioni organicamente inseriti nella normale organizzazione del lavoro o come parte di questa. Creare un ambiente organizzativo che faciliti l'apprendimento significa mettere a disposizione tutte le risorse strumentali e relazionali per facilitare l'apprendere, ascoltare le persone e creare un ambiente che stimoli allo scambio, abbassare la competizione sulle conoscenze, creare un'atmosfera di lavoro partecipativo (collaborativo) nel quale i risultati del gruppo sono più importanti e sono resi disponibili a tutti, premiare chi contribuisce ed elabora per il gruppo e per il risultato collettivo.

2.1 Benessere Organizzativo - Gestione delle relazioni tra gli operatori

Le persone trascorrono gran parte del loro tempo nell'ambiente lavorativo **e l'efficienza, la produttività e l'efficacia di una organizzazione dipendono anche dalla promozione del benessere in azienda.**

Una **cultura organizzativa** che punta a migliorare la qualità della vita lavorativa, agisce anche potenziando la motivazione e la comunicazione e massimizza di conseguenza le performance e la produttività dell'azienda.

In quest'ottica, finalità del PFA 2022 è anche costruire **percorsi specifici per migliorare il benessere organizzativo aziendale**. In particolare a seguito della pandemia da Covid 19 e al lungo periodo di lavoro agile adottato, che hanno comportato uno sconvolgimento delle consuete abitudini e l'approccio al lavoro da parte di molti dipendenti, è necessario contribuire a modellare e supportare le trasformazioni avvenute che hanno investito aspetti fondamentali della vita dei dipendenti e le loro relazioni, con l'obiettivo di migliorarle.

La comunicazione organizzativa è una leva strategica dell'organizzazione ed è necessario migliorare il portfolio di competenze di tutti gli operatori in quest'ambito, per rispondere con maggiore efficacia alle esigenze mutevoli e complesse che si presentano nel proprio ambito lavorativo. La Comunicazione e relazione tra gli operatori è una delle componenti fondamentali e il miglioramento delle relazioni interpersonali si riverbera sul benessere organizzativo e sulla qualità dei servizi a vantaggio anche del cittadino.

La formazione avrà l'obiettivo di sviluppare le capacità di:

- ascoltare i vissuti delle persone sul tema lavoro, sviluppando doti empatiche che consentono di armonizzare il proprio operato con quello del gruppo, anche per diminuire eventuali conflitti;
- riflettere sulle modalità che impediscono/facilitano il raggiungimento del benessere nel lavoro;
- impostare strategie motivazionali finalizzate al miglioramento della qualità del lavoro e delle capacità di lavorare in team;
- migliorare la capacità di relazione e comunicazione sia all'interno dell'équipe interdisciplinare sia tra i vari settori e componenti aziendali



3.0 MODELLO DI MAPPATURA E GESTIONE DELLE COMPETENZE

Il PNRR dedica un ampio spazio alla necessità di una gestione delle competenze nella pubblica amministrazione che come scopo chiave la valutazione dell'adeguatezza al ruolo del personale dell'organizzazione, la definizione e mappatura delle competenze di ruolo e la programmazione di misure formative dedicate allo sviluppo delle stesse.

Il termine competenze è stato infatti utilizzato nel documento ben 205 volte. In particolare, il tema delle competenze dei dipendenti pubblici è centrale nel capitolo dedicato alla prima delle "Riforme orizzontali", appunto quella della PA. Si parte dall'analisi della situazione esistente, per tracciare poi obiettivi e direttrici di intervento.

L'analisi della attuale situazione mostra gravi carenze nella gestione delle persone che lavorano nella PA adeguata agli obiettivi che richiedono l'esigenza di allestire una nuova strumentazione che fornisca alle amministrazioni la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane. Questo processo deve partire, secondo IL PNRR, da un insieme di descrittori di competenze (incluse le soft skills) da utilizzare per comporre i diversi profili professionali, integrate nella piattaforma unica per il reclutamento. Occorre quindi creare aggregazioni di tali profili per famiglie e aree professionali e operare la corrispondenza con gli inquadramenti contrattuali.

Tale processo assetto permetterebbe : la definizione dei profili professionali quale "parametro di riferimento" per le politiche di assunzione; il miglioramento della coerenza tra competenze e percorsi di carriera; l'attivazione dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti , tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica; l'incremento della cultura tecnico-gestionale degli amministratori, con misure che stimolino l'adozione di un approccio consapevole e proattivo alla transizione digitale, privilegino il raggiungimento dei risultati, e facciano leva sull'etica e sullo spirito di missione dei civil servant.

La UOC sviluppo organizzativo ha già avviato il percorso così tratteggiato dal PNRR con la definizione di competenze di ruolo articolate su alcune figure.

Attraverso il piano formativo 2022 si intende perseguire il percorso già intrapreso negli ultimi anni che ha permesso di diffondere il valore "dell'apprendere insieme", la necessità di prestare sempre più attenzione, all'interno delle organizzazioni, alla gestione e sviluppo della conoscenza e delle competenze.

Anche grazie a modelli formativi interattivi ad impronta andragogica che verranno ulteriormente implementati nel nuovo piano 2022, quali gli audit e le comunità di pratica, si tenterà di superare sia il concetto di una formazione percepita come "obbligo" e sia il problema dell'asimmetria informativa, che spesso ancora si evidenzia tra il manager e i professionisti, per la contrapposizione generata da soluzioni top down, con relativo disallineamento delle azioni alla strategia aziendale.

Le "comunità di competenze" (Community of Practice)

A queste azioni si affiancherà poi la creazione di "comunità di competenze" (Community of Practice) per sviluppare e contaminare best practice all'interno della PA (ad esempio,

manager della trasformazione digitale o della transizione green). L'ambizione è di attivare circa 3 di queste community tematiche (ad es. su human capital, digital transformation, green transformation, ecc.), trasversali alle amministrazioni.

L'integrazione di diversi saperi specialistici è, infatti, la strategia volta a superare le problematiche create dalla divisione e parcellizzazione della conoscenza. Tale strategia rappresenta un bisogno della nostra Azienda sanitaria, nella quale il problema della divisione del lavoro, delle specializzazioni, della divisione del sapere e delle abilità allontana dall'obiettivo unitario, creando tanti scopi diversi non coordinati per ciascuna disciplina, diverse priorità tra gli operatori, programmi indipendenti, una multi-gestione dei pazienti con criteri di valutazione dei risultati diversi tra i vari operatori. Su tale tema sarà articolato uno specifico focus della formazione dedicata all'implementazione della definizione e gestione dei percorsi diagnostico terapeutici che rappresentano proprio il principale strumento di presa in carico multi - professionale e multi-disciplinare.

Il patrimonio professionale riveste, infatti, per l'azienda un'importanza sempre crescente in accordo a quella che viene definita la nuova "economia delle risorse umane". Il segreto per lo sviluppo competitivo aziendale risulta sempre più insito nella risorsa umana che si distingue attraverso la capacità degli individui di acquisire, governare e applicare il patrimonio di conoscenze. In questo contesto, la **performance aziendale viene valutata come l'effetto di vantaggi competitivi sempre più legati al know-how interno ed alle Competenze acquisite e sviluppate nel tempo.**

Da qui nasce l'esigenza per l'Azienda di possedere un **sistema che sia in grado di misurare e valutare le performance attuali e future di ciascuna risorsa che ricopre uno specifico e predefinito ruolo: "Il Modello delle Competenze".**

Tra le diverse **definizioni di "competenza"** tratte dalla letteratura una decisamente interessante la definisce come *"un insieme di comportamenti espressi dall'individuo derivanti dal possesso e dall'applicazione di conoscenze teoriche, di abilità (know-how specialistici e di processo), di atteggiamenti e di orientamenti mentali"*. (N. Longo *"Un modello delle competenze per valutare i ruoli - Risorse umane pagg. 22-27"*)

Quindi, per analizzare e valutare un profilo, sia quello richiesto per ricoprire "al meglio" la posizione analizzata sia quello posseduto dalla risorsa in questione, possiamo riferirci a un modello articolato su più variabili.

In particolare le **conoscenze tecnico-professionali**, o più semplicemente "conoscenze", sono il sapere "accademico" acquisibile con lo studio e sono riferibili prevalentemente al contenuto professionale del ruolo.

I **requisiti e le esperienze maturate** invece fanno riferimento sia al possesso di determinate caratteristiche sia al know how maturato nel tempo.

Le **capacità** sono invece gli aspetti più profondi che connotano una persona e che possono essere descritti e riconosciuti quando, nello svolgimento di un'attività lavorativa, si estrinsecano in *comportamenti organizzativi agiti*.

Semplificando quindi il modello, si può pervenire a una rappresentazione bipolare del profilo, come descritto nella figura che segue.

IL MODELLO DI GESTIONE PER COMPETENZE



Nell'ambito dei sistemi di gestione e sviluppo del patrimonio professionale, il modello delle competenze trova un'importante applicazione, in particolare nell'analisi e valutazione dei profili di ruolo, sotto due diverse prospettive.

La prima fa riferimento alla posizione o ruolo che, in funzione della mission affidata alla risorsa, delle aree di responsabilità attribuite e delle attività da svolgere determina un **"identikit" di qualità**, doti e capacità che la persona dovrebbe avere per poter ricoprire in modo ottimale quel determinato ruolo: è questo il profilo ideale o richiesto dalla posizione.

La seconda angolazione si riferisce invece alle caratteristiche che connotano una persona e che permettono di definire il cosiddetto **profilo reale** o posseduto dalla risorsa.

Quindi, il "dover essere" non sempre coincide con l'essere, così il profilo reale (posseduto) può non coincidere con il profilo ideale (richiesto). **La differenza tra i due aspetti definisce il gap di profilo**, cioè una sotto o sovra-dotazione di "qualità" della persona rispetto a quanto richiesto per ricoprire al meglio una certa posizione: ed è proprio questa "distanza" che spesso genera prestazioni rese non completamente adeguate alle esigenze aziendali.

Il modello delle competenze assegna quindi una nuova centralità all'individuo e consente di affrontare in modo efficace i diversi aspetti della valorizzazione del sapere posseduto e della relazione di scambio con l'organizzazione in cui la risorsa opera.

Essendo la premessa fondamentale per ottenere performance elevate, la competenza diventa anche un importante riferimento per la gestione della formazione e del knowledge management, in un'ottica di *"learning organization"* in cui il modello proposto permette di realizzare una mappa delle competenze esistenti e di riconoscere i gap da colmare con l'attivazione di processi di apprendimento, individuali e organizzativi, non necessariamente coincidenti con la formazione tradizionalmente intesa.

È necessario quindi, prevedere:

- la **manutenzione delle competenze esistenti** per mantenerle adeguate alle attuali esigenze gestionali del sistema organizzativo;
- il **miglioramento delle competenze esistenti** per adeguarle alla realtà organizzativa, tenendo conto dei cambiamenti del contesto esterno;
- lo **sviluppo di competenze diverse o nuove** in funzione di significativi progetti di change management, di ridefinizione del modello organizzato.

Nasce quindi l'esigenza di uno sviluppo costante delle risorse professionali, per passare dalla cultura del risultato a quella della continuità dei risultati, attraverso la costruzione di un vero e proprio "inventario" delle risorse e delle competenze da aggiornare periodicamente e sottoporre a puntuali "verifiche di scostamento", tra quanto richiesto dai diversi ruoli e quanto posseduto dalle risorse che quei ruoli ricoprono.

Il modello gestionale per competenze riguarderà le seguenti fasi.

1. Definizione di job description della posizione presa in esame, le aree di responsabilità e gli indicatori di performance, per definire i profili di competenze attesi in termini di:
 - set di capacità comportamentali;
 - set di conoscenze tecnicheper la realizzazione dei compiti nelle singole strutture anche mediante l'analisi dei principali processi aziendali e dei nuovi ruoli e funzioni connessi con i processi di riconfigurazione organizzativa dell'Azienda
2. Rilevazione e mappatura delle competenze per progettare un sistema integrato alla gestione delle risorse umane che comprende la pianificazione, la selezione, la valutazione, la formazione, la diffusione delle competenze, il percorso di carriera, la mobilità interna, la riconversione professionale, in coerenza con la strategia, i valori e gli obiettivi dell'azienda
3. Valutazione condivisa con gli operatori, già in servizio, del gap da colmare per rivestire quel determinato ruolo nell'azienda e determinare il fabbisogno formativo.
4. Rilevazione delle competenze del Neo assunto, realizzata al momento dell'accoglienza e in fasi intermedie, fino al termine dei primi 6 mesi di lavoro, con strumenti strutturati e condivisi con i responsabili dei servizi, nonché con i tutor individuati che concorrono a tutto il processo di inserimento in Azienda del Neo assunto, come declinato nel Percorso On boarding. Ciò al fine di determinare il gap da colmare per rivestire lo specifico ruolo e determinare il fabbisogno formativo.
5. Attività di potenziamento delle competenze risultate carenti in fase di analisi e, attraverso una verifica continua della validità degli interventi, viene riavviato il ciclo delle competenze.

Tale modello permetterà di:

- comprendere qual è il portafoglio di competenze a livello complessivo dell'azienda, o in specifiche aree, o processi;
- identificare criticità e opportunità, punti di forza e di debolezza relativi ai propri ruoli professionali
- decidere in quale direzione investire per acquisire, mantenere o accrescere le competenze in funzione delle strategie e dei programmi che intende realizzare;
- condividere con i singoli e le organizzazioni i piani di formazione e sviluppo a fronte delle positività e delle carenze riscontrate

Supporto indispensabile è l'adeguata interfaccia dei sistemi informativi e informatici, per la raccolta, l'organizzazione, la gestione e l'aggiornamento continuo dei dati e delle informazioni relative al modello delle competenze e al relativo fabbisogno formativo.

L'approccio metodologico basato sulle competenze si pone quindi in linea, dal punto di vista della cultura organizzativa, con il mutato contesto maturato nell'azienda Asl Latina e risulta indispensabile sia per una efficace progettazione di una formazione aderente ai reali e attuali bisogni e sia perché garantisce una maggiore consapevolezza del ruolo rivestito nell'organizzazione, motivazione, senso di appartenenza: leve strategiche dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

4.0 FOCUS SUI CONTENUTI DEL PIANO

Nella declinazione degli interventi formativi verranno sviluppati con particolare interesse alcuni settori di intervento, correlati alle strategie e obiettivi aziendali, quali:

- A) Change management
- B) Percorsi Diagnostici Terapeutici Assistenziali - PDTA
- C) *Medical humanities ed health literacy*,
- D) Telemedicina e intelligenza artificiale
- E) Cybersecurity e competenze digitali
- F) Comunicazione efficace e relazioni tra gli operatori
- G) Gestione delle disabilità
- H) Diritto amministrativo e codice degli appalti

A) Change management

La nuova impostazione metodologica volta al perseguire l'obiettivo di change management aziendale si consolida nella messa in pratica di una formazione finalizzata non solo a implementare il know how su temi specialistici, manageriali o relazionali ma anche quello volto a leggere e interpretare il flusso dell'esperienza e della novità per attivare nuovi schemi cognitivi e nuovi sistemi di pensieri e azioni.

Il raggiungimento di tale obiettivo è strettamente correlato alla realizzazione di una formazione che, oltre all'acquisizione di conoscenze, trasmetta anche l'insieme di comportamenti e valori che sono alla base di questo cambio di prospettiva, che richiede un approccio proattivo integrato e trasversale in grado di sviluppare innovative logiche organizzative.

E' importante introdurre e illustrare le metodologie per una gestione del cambiamento efficace da una duplice prospettiva: psicologica/individuale e organizzativa. La prospettiva psicologica individuale si concentra non solo sulle persone oggetto del cambiamento, ma anche sull'agente artefice dello stesso, in quanto leader e persona. La prospettiva organizzativa si concentra sui metodi di cambiamento e ne presenta quelli più diffusi in letteratura, cercando di derivarne gli elementi comuni per costruire il proprio processo di cambiamento organizzativo.

L'obiettivo formativo è condividere le strategie e gli strumenti progettuali per l'analisi dei processi necessari al cambiamento organizzativo essenziale per orientare l'azione sanitaria al conseguimento dei risultati di salute attesi.

OBIETTIVI:

- Comprendere l'essenza reale e le caratteristiche specifiche dei processi di cambiamento
- Conoscere i più attuali e concreti approcci al cambiamento e i loro punti di forza e debolezza
- Discutere le specificità della gestione del cambiamento legata ai processi di Trasformazione digitale
- Acquisire la conoscenza di strumenti e metodologie di gestione del cambiamento e sperimentarne l'applicazione su casi concreti

Il processo formativo da realizzare è articolato in diversi step e rivolto a numerosi target stratificati per ruolo e responsabilità, come di seguito.

STEP E TARGET

- 1) Percorso di awareness per gli attori che partecipano ai progetti di cambiamento dei paradigmi assistenziali posti in essere dall'Azienda, con contenuti di change management e sanità digitale, postura digitale, sicurezza, che si affiancano a istruzione corretta sull'uso dei sistemi e piattaforme informatiche già utilizzate e in corso di sviluppo. Oltre agli operatori professionali aziendali è coinvolta una platea più ampia, tra cui gli operatori del sistema salute della comunità, quali i Medici di Medicina Generale, medici specialisti e operatori delle strutture convenzionate
- 2) Percorso di change management per un target di professionisti coinvolti nei percorsi – PDTA, tra cui medici di medicina generale e infermieri del territorio insieme a referenti ospedalieri dei percorsi – PDTA
- 3) Percorso di change management per i direttori di struttura clinica con focus su elementi manageriali e modello di governance

Elementi principali previsti nel progetto formativo

- La nuova Piattaforma di *digital learning*, declinata con le logiche di fruizione specifiche definite anche in relazione alle modalità di attivazione FAD ECM
- Produzione di contenuti specifici (clip, registrazioni audio/video, materiali di approfondimento, sessioni online live) su diversi argomenti (contenuti manageriali, sanità digitale, postura digitale in tele visita, cyber security,)
- Produzione dei tutorial definiti specificatamente per la diffusione delle attività e contenuti oggetto di formazione (es. tutorial sulle funzionalità digitali, contenuti sui PDTA specifici)

CONTENUTI

- Cos'è il cambiamento organizzativo, cosa lo caratterizza e lo differenzia dalla gestione quotidiana e dai progetti
- I principali problemi ed ostacoli alla realizzazione di cambiamenti di successo
- I modelli di gestione del cambiamento - I modelli di Lewin e Kotter
- Gli approcci al cambiamento: il Business Process Reengineering e il miglioramento continuo

- Change Management e Digital Transformation
- Fattori chiave di successo dei progetti di cambiamento
- Gli aspetti organizzativi e psicologici dei processi di Cambiamento
- L'Engagement al cambiamento come analizzarlo e ottenerlo
- Preparare il cambiamento: trovare le ragioni, scongelare la situazione iniziale, creare una visione
- Progettare e gestire il cambiamento: la coalizione di governo, il change assessment ed il piano di cambiamento, portare a bordo le persone, avviare e gestire i progetti
- Consolidar il cambiamento: portare risultati di breve, trasformare le resistenze in volontà, rendere stabile il nuovo assetto
- Analisi e gestione di casi concreti

B) Percorsi Diagnostici Terapeutici Assistenziali - PDTA

L'approccio *person-oriented* utilizzato nel modello di gestione del sistema salute, fondato sulla riorganizzazione delle strutture operativo-gestionali e sulla elaborazione di Percorsi Assistenziali Integrati, multidisciplinari, all'interno dei quali vengono esplicitati con chiarezza i livelli di stratificazione per intensità assistenziale e i diversi ambiti di competenza delle professionalità coinvolte, determina la necessità di un mutamento significativo e profondo che coinvolge non solo tutte le figure sanitarie dell'ospedale e del territorio, i professionisti del servizio informativo e informatico, le strutture accreditate e no, ma anche il paziente stesso, i care giver, il mondo del volontariato e con esso tutte le risorse della comunità.

Una formazione, infatti, a supporto del cambiamento non può essere progettata unicamente per trasmettere conoscenze su temi specialistici, manageriali o relazionali quali ad esempio la metodologia di elaborazione, realizzazione e monitoraggio di un percorso clinico diagnostico o piuttosto corsi per comunicazione efficace e gestione dei conflitti, ma deve riuscire a **modificare modelli di comportamento che possano incidere sullo sviluppo sociale, calandosi sugli operatori e sul nuovo sistema di ruoli e di relazioni.**

Ciò determina la necessità di definire, in primo luogo, i differenti profili di competenza cioè coniugare, nel mutato contesto organizzativo, l'ampio concetto di responsabilità professionale con la specificità degli obiettivi del servizio in cui tale responsabilità è esercitata.

Si tratta di tracciare le **Job related skill** correlate ai **diversi e molteplici nuovi ruoli identificati nel modello**, come i referenti di percorso o il personale delle centrali operative territoriali o ridisegnare le skill delle diverse figure professionali come ad esempio i medici di medicina generale, i case manager nel rinnovato sistema di relazioni.

Il raggiungimento di tale obiettivo è strettamente correlato alla realizzazione di una formazione che, oltre all'acquisizione di conoscenze, trasmetta anche l'insieme di

comportamenti e valori che sono alla base di questo cambio di prospettiva che porta a concentrare la propria attenzione sui processi produttivi, "guardando dentro" alle singole attività di erogazione di assistenza che rappresentano il "prodotto finito" dei servizi socio-sanitari.

La formazione in tale settore e in senso più ampio deve riuscire a produrre modelli di comportamento che possano incidere sullo sviluppo sociale e calarsi non solo sull'operatore sanitario con un nuovo job design e sistemi di relazioni, ma anche sullo stesso paziente e il relativo caregiver il cui cambiamento di ruolo risulta determinante nella riuscita del processo di trasformazione del modello di assistenza dell'Azienda Asl Latina.

In un modello di gestione per percorsi aziendali è indispensabile unificare le prospettive professionali e favorire il lavoro di squadra, in cui le diverse discipline si sentono coinvolte e responsabili dello stesso processo produttivo, lo condividono, e lo valutano nel suo insieme.

I Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali hanno infatti l'obiettivo di ri-centrare il focus sul percorso del paziente, ricongiungendo i contributi di ciascuna specialità in modo coeso, superando l'indipendenza funzionale delle varie fasi del percorso, enfatizzando il lavoro in team, e il confronto e la collaborazione tra le diverse discipline. Tuttavia l'integrazione di conoscenze e esperienze da fonti diverse è in realtà difficile da perseguire nella pratica per l'esistenza di diverse barriere che contrastano la collaborazione interdisciplinare come gli atteggiamenti difensivi e i problemi inerenti i confini tra i ruoli che sono essi stessi in incessante cambiamento.

La formazione dovrà, pertanto, costituire una delle leve per stimolare un lavoro di collaborazione multidisciplinare attraverso un ambiente e delle modalità di lavoro capaci di creare ponti che colleghino conoscenze e saperi e favorire una visione integrata sull'intero processo di presa in cura del paziente attraverso lo sviluppo di social e *project management skills* particolarmente per quanto collegato alla capacità di far eccellere le *task performances* congiuntamente e i processi di valutazione condivisa.

Un focus verrà anche riservato all'implementazione di competenze relativamente all'ICT che gioca un ruolo importante nella gestione e realizzazione dei PDTA:

- supporto all'analisi economico-organizzativa per la corretta ed efficiente allocazione delle risorse, valutando la sostenibilità del percorso;
- supporto all'attività clinica per l'identificazione di variazioni dal percorso obiettivo, per decidere se implementare eventuali correzioni e per la valutazione degli esiti.
- sviluppo e dell'importanza delle soluzioni di telemedicina per il monitoraggio dei pazienti a distanza
- utilizzo della piattaforma, immissione e analisi dei dati

C) Medical Humanities - Health literacy

I professionisti dell'Azienda devono confrontarsi costantemente nella loro pratica quotidiana con i dilemmi posti dalla relazione tra diritto, bioetica e scienze della vita.

Il percorso di implementazione di questi temi è già iniziato nel 2019 e continua con il PFA 2022. Temi che rappresentano una dimensione essenziale e irrinunciabile dell'autentico sapere medico e delle professioni sanitarie che, direttamente rivolta e finalizzata all'uomo, non può regolarsi solamente sulla base di una serie di osservazioni empiriche dalle quali dedurre un complesso di norme generali e inoppugnabili.

Inoltre, la tecnologia sposta sempre più avanti le possibilità di intervento clinico, facendo emergere problemi di particolare natura etica prima ancora che giuridica e che si aggiungono alla lunga lista di tematiche oggi oggetto di discussione nei consessi scientifici interdisciplinari, a partire dai profili generali della relazione medico-paziente, al trattamento del malato psichiatrico, ai temi della fecondazione assistita e della tutela dell'embrione, alla maternità surrogata, e ancora alle decisioni di fine vita –

E' fondamentale accompagnare tali riflessioni con momenti formativi dedicati e organizzati con tutti gli attori coinvolti, a partire dagli assistiti oltre che dai professionisti sanitari, ma anche dai rappresentanti della stampa e del mondo accademico giuridico, in quanto moltissimi di questi temi hanno immediati risvolti di carattere penalistico, dal momento che pongono in causa la possibile responsabilità del personale sanitario, o comunque sono oggetto di regolamentazioni legislative che utilizzano largamente lo strumento del diritto penale.

In tal senso, infatti alcuni percorsi formativi sono stati organizzati e lo potranno essere nel PFA 2022 in collaborazione con diversi Ordini professionali - Ordine dei giornalisti del Lazio – Ordine degli avvocati di Latina- Ordine Medici chirurghi e Odontoiatri di Latina.

Con l'Università La Sapienza è stato avviato un percorso dedicato agli studenti delle professioni sanitarie e agli operatori aziendali che continuerà nel 2022.

Gli obiettivi educativi del percorso formativo dedicato alla bioetica, biodiritto e alle medical humanities declinate come umanizzazione o medicina narrativa o etica sono i seguenti :

- incentivare una riflessione sulla propria pratica e sul proprio agire;
- fornire una prospettiva sia culturale sia storica riguardo il concetto di malattia e sulla realtà sanitaria;
- sensibilizzare alla complessità della relazione clinica (dimensioni etiche, psicologiche, sociologiche, antropologiche, ambientali)
- migliorare la relazione di cura e di aiuto, contestualizzando il processo grazie alla conoscenza della storia personale, dell'ambiente e delle culture specifiche dei soggetti, comunicando con stili adeguati e modalità eticamente rispettose;
- accrescere le competenze necessarie alla comunicazione fra sanitari e gli ammalati e fra l'istituzione sanitaria e i cittadini.
- restituire al soggetto che soffre e cerca aiuto la sua soggettività e la sua parola, aiutandolo, a riguadagnare una centralità;
- Superare la logica del riduzionismo e del causalismo meccanico nell'interpretazione dei fatti sociali e degli eventi di malattia.

Health literacy ed Empowerment del cittadino: da osservatore a portavoce e a protagonista nei tavoli istituzionali di progettazione e valutazione dei PDTA

Il processo- cambiamento relativo alla gestione per processi e percorsi non prevede, come già indicato, come target unico il personale aziendale ma, il nuovo modello di assistenza chiede che i cittadini siano attivamente coinvolti nelle decisioni che riguardano la loro salute, con l'obiettivo di incrementare i valori di efficacia delle cure facendo del paziente un soggetto di conoscenza.

La premessa fondamentale del nuovo modello di assistenza chiede che i cittadini siano attivamente coinvolti nelle decisioni che riguardano la loro salute. Primo obiettivo di questo nuovo approccio è quello di incrementare i valori di efficacia delle cure facendo del paziente un soggetto di conoscenza.

L'empowerment è, infatti, un processo dell'azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità di vita.

Comunicare efficacemente con i pazienti è parte del processo assistenziale - PDTA ed è quindi indispensabile aumentare la capacità degli individui di ottenere, processare e capire informazioni di base sulla salute e sui servizi necessari per compiere scelte appropriate in termini di stile di vita e cure, per raggiungere pienamente gli obiettivi di salute (Health Literacy).

Per questi motivi ruolo fondamentale rivestono le attività di formazione sia presso gli operatori sanitari sia per gli stessi cittadini /assistiti per la diffusione dell'Health literacy e promozione dell'empowerment sia individuale sia di comunità.

I progetti formativi inseriti nel PFA hanno la finalità di accrescere le competenze necessarie affinché i cittadini, i pazienti e i professionisti siano attivamente coinvolti - come singoli, come organizzazione e come comunità - nelle decisioni che riguardano la propria salute e la pianificazione, gestione e valutazione dei PDTA.

L'obiettivo formativo è quello di fornire un supporto per instaurare una comunicazione chiara e trasparente con i cittadini sottolineando l'importanza della verifica della comprensione delle informazioni sanitarie che si forniscono loro nel corso della pratica professionale quotidiana. Saranno introdotti strumenti adatti come specifici vocabolari da utilizzare per comunicare con i cittadini / pazienti ed il livello di comprensione a questo associato, per comprendere dati sulle competenze di literacy e numeracy della popolazione e comprendere la loro correlazione con i risultati di salute.

La partecipazione e il coinvolgimento di cittadini, pazienti e professionisti, sono, infatti, determinanti per incrementare i valori di efficacia delle cure, di equità nell'uso delle risorse e la sostenibilità dei sistemi sanitari

D) Telemedicina e Intelligenza artificiale

Tra i temi di grande attualità e, sempre più presenti nelle Agende del Governo e delle Agenzie di attuazione delle politiche pubbliche, spiccano la Telemedicina e l'Intelligenza artificiale, termini entrati nel linguaggio comune già da diversi anni, ma oggi, soprattutto

a seguito dell'emergenza pandemica, sono argomenti sempre più al centro dell'interesse degli stakeholder sanitari.

La telemedicina è una delle tante innovazioni che la pandemia ha accelerato: è importante fornire una sempre maggiore risposta ai bisogni della cittadinanza grazie ad una rivoluzione dell'organizzazione sanitaria e dei suoi paradigmi assistenziali, a vantaggio della sostenibilità e qualità dell'offerta di welfare sanitario. La Telemedicina e l'Intelligenza artificiale, sono discipline in continua evoluzione, e sono in grado di rappresentare i progressi della tecnologia con lo scopo di adattarli all'uso umano e ai bisogni sanitari della società, portando in evidenza le opportunità e i benefici sulla qualità delle cure.

L'Asl Latina, coerentemente con le Linee di indirizzo nazionali, ha già attivato diversi progetti di Telemedicina, ambito destinato ad essere implementato per la ben comprensibile funzione di utilità per la corretta gestione dei processi di cura. Alcuni degli interventi attivati e da implementare nel 2022 e negli anni a venire, sono: "Telemedicina nelle Reti Ospedaliere dell'Emergenza" "Teleassistenza pazienti in altissima intensità" e "Teleassistenza domiciliare per insufficienza cardiaca dimessi dopo impianto di CRT-D". Con il programma aziendale "+ Vita" si sono introdotti strumenti di teleconsulto e telemonitoraggio per i pazienti reclutati nei PDTA e con la pandemia da Covid 19 si è impressa un'ulteriore accelerazione al ricorso agli strumenti di Telemedicina per la gestione e monitoraggio dei pazienti al domicilio.

L'obiettivo dei progetti di Telemedicina è di garantire, una presa in carico continuativa del bisogno di salute dei pazienti e intercettare precocemente situazioni di peggioramento/modifica del quadro clinico connesso alla patologia oggetto di monitoraggio. Uno degli scopi è incrementare la gestione dei pazienti in telemonitoraggio, sfruttando soluzioni tecnologiche che consentono di avvicinare il paziente a domicilio e i professionisti sanitari limitando gli spostamenti ad eventi pianificati nel percorso e/o situazioni di alert registrate mediante i device.

La formazione è lo strumento indispensabile per traghettare il personale verso nuove competenze ma, anche i cittadini, verso una Medicina che si avvale sempre di più di piattaforme e strumenti informatici, al fine di migliorare la postura digitale e la sicurezza delle cure.

La progettazione formativa 2022 dedica diversi percorsi a tale ambito, differenziati per target professionale e specificità di ruolo professionale e necessità applicativa, coinvolgendo il personale aziendale ma anche gli MMG e PLS, specialisti del territorio e cittadini.

Tra le linee di attività formative previste ci sono le seguenti.

- **DIGITAL LEARNING:** formazione per la gestione delle attività di telemedicina e teleconsulto applicabile nei diversi PDTA e nell'assistenza in emergenza per le patologie tempo dipendenti. I professionisti coinvolti saranno formati al fine di migliorare le loro competenze in modo graduato e relativamente al loro ruolo, con vari livelli per migliorare la postura digitale.
- **FORMAZIONE PER L'ATTIVAZIONE DI UN SERVIZIO DI TELE-MONITORAGGIO DOMICILIARE:** i professionisti coinvolti devono saper utilizzare device elettromedicali per i pazienti dimessi e da sottoporre a tele-monitoraggio domiciliare, i cui dati vengono gestiti dalla centrale di tele-monitoraggio

- **FORMAZIONE PER I PAZIENTI E CARE GIVER** per saper effettuare dal domicilio, le misurazioni dei parametri clinici e, mediante applicazioni dedicate, e via internet trasmettere le rilevazioni alla piattaforma di telemedicina installata presso le postazioni della Centrale di monitoraggio.

Nel 2021 l'ASL Latina ha aderito al progetto regionale **DIGI**talizzazione, **Te**lemedicina e **AS**sociazioni pazienti (**DIGITAS**) - *Ottimizzazione del percorso di presa in carico dei pazienti HIV nei Centri HIV della Regione Lazio, che verrà sviluppato nel 2022, prevedendo il coinvolgimento dei professionisti sanitari e delle associazioni del territorio.*

E) Cybersecurity e competenze digitali

La pandemia Covid 19 ha sottolineato maggiormente l'esigenza di trasferire molte delle attività della PA dal cartaceo al digitale per soddisfare la richiesta di semplificazione procedurale in risposta alle esigenze del cittadino. Inoltre, i diversi episodi di hackeraggio, anche nei confronti del sito della Regione Lazio impongono la necessità di sviluppo di competenze sulla cybersecurity.

Seppur indicata in diverse fonti normative, la PA non ha ancora realizzato pienamente, la trasformazione digitale e interventi di sicurezza digitale. Anche per lacune formative sul tema. Infatti, come riportato nella Strategia nazionale per le competenze digitali, la formazione in materia di digitalizzazione ha registrato un numero di partecipanti pari a circa il 5% del totale nel 2017. E anche la Corte dei Conti lo indica con i dati del referto presentato al Parlamento sullo stato di attuazione della digitalizzazione della PA sulla partecipazione ad attività formative ICT da parte dei dipendenti pubblici, che migliora solo a livello regionale con significative differenze geografiche. Inoltre, la formazione è ancora troppo legata agli adempimenti. Altra importante considerazione è l'elevata età media degli addetti nella PA, intorno ai 50 anni e gli under 30 rappresentano appena il 4,2%.

Queste criticità hanno stimolato l'emanazione di importanti novità legislative tra cui il c.d. Decreto Semplificazioni (DI 76/2020) per favorire lo switch off verso le piattaforme SPID, App Io e Pago PA. Inoltre, il 25% del totale degli impegni finanziari del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è destinato a progetti digitali.

La PA e, in particolare il settore sanitario, sono interessati a grandi cambiamenti e la Formazione rappresenta uno strumento ineludibile per migliorare le competenze necessarie a guidare e imprimere una forte accelerazione alle iniziative di trasformazione digitale e organizzativa, d'innovazione di processi e strumenti

Il rafforzamento delle competenze rispetto ai diversi percorsi di innovazione organizzativa e tecnologica è indirizzato a tutte le componenti professionali:

- Per chi dovrà progettare e gestire interventi di trasformazione digitale nell'Azienda,
- Per gli operatori sanitari chiamati ad una rapida e applicazione delle nuove tecnologie in ambito sanitario

Inoltre, la digitalizzazione non può che andare di pari passo con la sicurezza informatica, esempio recente è l'attacco subito dalla Regione Lazio, che ha messo a rischio i dati

detenuti dall'amministrazione sanitaria. Spesso, il sistema aziendale è messo a dura prova da scorretti comportamenti nello stare online per una scorretta postura informatica, da correggere attraverso la formazione.

Gli obiettivi educativi del percorso formativo dedicato alla Cybersecurity e competenze digitali declinate sono i seguenti:

- incentivare una riflessione sulla propria pratica e sul proprio agire;
- informare sulla normativa prevista per la Digitalizzazione della PA;
- fornire strumenti di alfabetizzazione e di educazione avanzata in tema di postura digitale e Cybersecurity
- migliorare le competenze di base e avanzate sull'uso di strumenti digitali e di Cybersecurity
- accrescere le competenze necessarie alla condivisione di processi e progetti d'innovazione digitale.

F) Comunicazione efficace e relazioni tra gli operatori

Le persone con le loro competenze, la loro motivazione e le loro capacità, si confermano per qualunque azienda, come l'asset più importante su cui investire. La decisione di promuovere un membro dello staff a team leader nasce spesso dall'efficacia dimostrata durante il lavoro in gruppo. L'esperienza operativa e le competenze tecnico-specialistiche hanno un valore inestimabile, ma per sostenere le nuove responsabilità manageriali sono necessarie nuove competenze gestionali, in particolare per chi svolge ruoli di direzione e coordinamento. Inoltre, tutti i membri dell'equipe devono maturare soft skill in ambito relazionale per promuovere un clima sereno e il benessere organizzativo.

Nelle organizzazioni complesse è importante che tutti sappiano gestire al meglio la comunicazione all'interno dell'equipe, in particolare nei contesti di assistenza in emergenza, dove la comunicazione non corretta può riverberarsi sulla pratica clinica e sul paziente; ma anche con le diverse équipe, servizi e settori aziendali per facilitare lo scambio d'informazioni utili al miglioramento dei processi.

Gli obiettivi educativi dei percorsi formativi sono:

- Comprendere il fenomeno delle dinamiche di gruppo
- Identificare le proprie aree di responsabilità di ruolo
- Comprendere come approcciare il passaggio da membro a leader del team
- Gestire il team creando orientamento alle performance e un clima positivo
- Acquisire gli strumenti per migliorare la relazione e comunicazione interpersonale
- Strumenti per leggere adeguatamente le regole della prossemica e il comportamento non verbale
- Acquisire gli strumenti per la gestione della Comunicazione organizzativa come "produzione di valore"

Gli interventi formativi saranno rivolti a tutte le categorie professionali per un accrescimento delle competenze e soft skill relazionali e manageriali



G) Gestione delle disabilità

Il modello organizzativo e assistenziale previsto nel nuovo assetto aziendale individua un dipartimento preposto alla rilevazione e soddisfacimento dei "bisogni speciali" della persona affetta da disabilità. Ciò rappresenta un innovativo percorso volto ad un obiettivo chiaro e concreto: garantire parità di accesso, equità di trattamento nei percorsi di cura per le persone con ogni tipo di disabilità particolarmente se adulti. Ciò in conformità del principio fondamentale, già delineato nella Convenzione ONU, sui diritti delle persone con disabilità che richiede la messa in pratica di "misure adeguate a garantire alle persone con disabilità l'accesso a servizi e programmi sanitari della stessa qualità di quelli forniti alle altre persone".

Ne scaturisce la necessità di un percorso formativo che fornisca competenze specifiche al personale sanitario e sociale atte a eliminare le cosiddette "barriere sanitarie", che si sommano ad altri ostacoli che una persona con disabilità affronta quotidianamente così da garantire una risposta personalizzata nel rispetto dei propri specifici bisogni assistenziali e diagnostico terapeutici.

Il corso sarà aperto anche al mondo dell'associazionismo per favorire la creazione di una rete integrata sul territorio, così da delineare strategie organizzative congiunte per la presa in carico del disabile.

H) Diritto amministrativo e codice degli appalti - PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)

Alla normale necessità di aggiornamento tecnico giuridico delle componenti professionali che presidiano la gestione amministrativa aziendale, a seguito del grave fenomeno

pandemico, ancora in corso, si sono succeduti numerosi interventi legislativi che hanno fortemente impattato sulla regolazione amministrativa della PA, anche nel settore sanitario. La lettura, interpretazione delle novelle normative è materia di un attento focus formativo, nel PFA 2022. Inoltre, a seguito della rivoluzione digitale e degli interventi previsti con il PNRR, che trasformeranno lo scenario amministrativo gestionale, in accordo con la Direzione strategica, sono stati previsti specifici interventi formativi sulle seguenti materie:

- Diritto amministrativo e aggiornamenti nel settore sanitario
- Procedure concorsuali alla luce delle nuove normative
- La certificazione dei bilanci
- Gli adempimenti fiscali nella ASL
- Il codice degli appalti e le modifiche legislative intervenute. Il ruolo del RUP e DEC
- Ciclo passivo PAC
- I procedimenti disciplinari

Gli operatori amministrativi selezionati, saranno anche destinatari della specifica formazione prevista per la digitalizzazione della PA e cybersecurity.

Inoltre, saranno previsti incontri formativi per lo sviluppo e implementazione del PIAO, novità introdotta con il DL n. 80 del 9.6.2021 - convertito in Legge n.113 del 6.8.2021.

5.0 CENTRO FORMAZIONE PERMANENTE DEGLI OPERATORI PER LE ATTIVITÀ DI EMERGENZA

CENTRO FORMAZIONE EMERGENZA E SIMULAZIONE

LATINA SICURA



Premessa

Mantenere aggiornate le competenze degli operatori sanitari che si occupano di assistenza sanitaria non solo nel settore dell'emergenza,, con particolare attenzione alla rianimazione pediatrica e neonatale, ma anche nello sviluppo di skill che potrebbero diversamente essere acquisite con il contatto diretto del paziente è un obbligo non solo normativo ma anche morale di una Azienda sanitaria. Promuovere la formazione e l'educazione sanitaria per i laici, in particolare sulla rianimazione cardiopolmonare e sull'uso delle strutture sanitarie, ordinario e in occasione di catastrofi è una responsabilità sociale.

Target

Il progetto si prefigge di realizzare un centro specifico dedicato all'emergenza urgenza con 2 differenti linee operative: la prima dedicata specificatamente agli operatori sanitari, la seconda invece ha come target tutta la cittadinanza per la promozione di una cultura della sicurezza e la acquisizione di skill utili a risolvere situazioni di emergenza che possono salvare la vita.

Operatori sanitari

Molteplici sono oggi le motivazioni per la creazione di un centro di emergenza/simulazione dedicato alla formazione del personale medico-sanitario. La pratica di utilizzare il paziente vero come "strumento didattico" ha oggi perso molta forza, particolarmente con la pandemia COVID 19, soprattutto a causa di un diverso sistema organizzativo dei nostri ambienti di cura: i ricoveri di un giorno e la riduzione dei tempi di degenza, associata a una diffusa riduzione dei "letti" hanno fatto sì che lo strumento "paziente" abbia perso molto del suo potere didattico. Va poi considerato che nella pratica di cura, si sono introdotte procedure via via più invasive che, associate a un contenzioso medico-legale sempre più diffuso, hanno reso sempre meno difendibile la "pratica sul malato". D'altra parte le tecnologie innovative richiedono, anche da parte di operatori sanitari già in attività, la necessità di abbreviare al massimo le loro learning curves non rese possibili dalle casistiche cliniche. Va, infine, evidenziato come la tecnologia ha oggi reso possibile la realizzazione di simulatori sempre più adeguati a "replicare e amplificare le esperienze della realtà ai fini dell'addestramento".

Cittadinanza

Altra finalità del centro è quella di promuovere la cultura dell'emergenza sanitaria nella comunità, affinché chiunque, di fronte ad eventi che a volte richiedono un primo intervento rapido ed essenziale per salvare una vita, possa essere messo in grado di rapportarsi con i servizi di emergenza e di compiere le prime, indispensabili manovre di soccorso. E' assolutamente necessario che le tecniche di base di rianimazione cardio-polmonare diventino un bagaglio di conoscenza comune e diffusa, e che sia tempestivamente disponibile un DAE al fine di non spezzare la sequenza di interventi delineati nella "Catena della Sopravvivenza".

La UOC Sviluppo Organizzativo e patrimonio professionale ha già costruito un SISTEMA DEDICATO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE DEGLI OPERATORI PER LE ATTIVITÀ DI EMERGENZA, con l'intento di realizzare un vero e proprio Centro di riferimento per tutti gli operatori aziendali nonché per la popolazione attraverso il rilascio di attestati per laici (nonni, insegnanti, educatori, etc.)

La necessità nasce dalla costante rilevazione del fabbisogno formativo in tale ambito, in quanto tutta la platea di professionisti sanitari aziendali, con diversi livelli di approfondimento e aggiornamento devono essere in possesso di una validata formazione sulle tecniche di assistenza in emergenza-urgenza (PBLSD-BLSA).

Nell'anno in corso è stato realizzato uno dei primi step, quale la costituzione di un *pool interno all'Azienda di Formatori/Istruttori BLSA* e altre tecniche d'intervento nei diversi setting assistenziali in emergenza, alcuni di particolare criticità come quelli di Area ostetrica, setting che coinvolgono diverse equipe multi professionali, con necessità di appropriato coordinamento degli attori coinvolti.

Il pool di esperti aziendali si è già attivato per la formazione ai professionisti secondo le prime priorità individuate, tra cui gli operatori impegnati nelle pratiche vaccinali anti Covid 19 sia agli adulti sia ai soggetti in età pediatrica.

Un'altra delle priorità è garantire a tutti i Neo assunti la formazione base per poter operare nei diversi ambienti di lavoro nei quali verranno inseriti.

La formazione realizzata è stata possibile tramite specifici accordi con l' *American Heart Association*, istituzione riconosciuta a livello internazionale per la formazione in quest'ambito e con richiesta alla Regione Lazio per rilascio di accreditamento tramite l'Azienda ARES 118 che con Delibera n. 610 del 13.7.2021 ha riconosciuto l'ASL Latina come Centro di formazione per l'erogazione di Corsi BLS/PLSD nella Regione Lazio con rilascio di certificato autorizzativo all'uso del Defibrillatore semiautomatico esterno (DAE)

Nel 2022 sono stati inseriti nel PFA i corsi certificativi di Basic Life Support AED e al fine di garantire la corretta funzionalità del Centro di Formazione relativo all' area emergenza - urgenza dell'ASL di Latina si prevede di disciplinare, con apposito Regolamento, la gestione dell'attività formativa e regolamentare le modalità e le linee di indirizzo.

Per quanto invece attiene a corsi con l'ausilio di simulatori che nasce grazie ai progressi nell'ingegneria che hanno permesso di sviluppare simulatori di paziente ossia manichini-robot.

Tale metodologia verrà utilizzata nel 2022, in primis nell'ambito della gestione delle emergenze-urgenze che risulta spesso piuttosto complessa in quanto implica il coinvolgimento di diverse figure professionali e deve sempre garantire la qualità e l'efficacia del trattamento per ridurre al minimo il rischio di mortalità. Saper gestire le emergenze-urgenze significa attuare un buon coordinamento del team di specialisti coinvolti.

6.0 STRATEGIE FORMATIVE - METODOLOGIE DIDATTICHE E PIATTAFORMA FAD



Lecture



Expert Testimony



Video Lesson



Reading



Group Work



Quiz



Tutoring



Assignment

La UOC Organizzativo e del Patrimonio professionale si vede a supporto delle strategie della Direzione strategica con l'utilizzo delle leve formative per dare valore al patrimonio di conoscenze professionali presenti in Azienda, in una visione sistemica della Formazione Aziendale. Inoltre, è consapevole che agire estensivamente sull'efficientamento dei processi di management è un mezzo sicuro per migliorare la qualità, scoprire e ridurre gli sprechi che non generano valore per il "cittadino".

Tale visione, in merito alla crescita del Patrimonio Professionale aziendale, può essere perseguita con:

- lo sviluppo di questo piano formativo in modo che impatti significativamente su competenze chiave in ambito manageriale e professionale, tenendo presente gli elementi di economicità efficacia ed efficienza nella spesa dedicata;

- L'utilizzo delle più moderne metodologie didattiche quali *Action learning*, *Training on the job*, Formazione interattiva;
- L'utilizzo dell'e-learning nei settori di formazione obbligatoria, in modo da abbattere i costi e consentire una più facile conciliazione dell'impegno di aggiornamento professionale con quello lavorativo.

Già dal 2020 (DPCM 8 Marzo 2020), come sottolineato nei precedenti Piani, le misure di contenimento attuate per il contrasto al COVID 19 hanno impresso un'accelerazione alle modalità di formazione a distanza, riconvertendo i corsi programmati in RES e riprogrammandoli in modalità FAD e *blended*, implementando l'offerta formativa con percorsi inerenti alle esigenze collegate alla gestione dell'epidemia.

A tal fine sono state riorganizzate le sezioni e l'*home page* del sito web istituzionale con uno spazio dedicato "La Formazione permanente CONTINUA" per l'auto formazione e alla formazione a distanza, invitando il personale sanitario a prenderne visione e usufruirne, come sta avvenendo anche con l'attivazione di corsi RES in RES con videoconferenza.

Al fine di dotare la struttura UOC Sviluppo Organizzativo e patrimonio professionale di una piattaforma per la gestione di Corsi FAD, e in ossequio alle Linee guida per acquisizione e riuso software PA dell'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) è stata individuato come software Open Source atto alla gestione dei Corsi di Formazione a Distanza la Piattaforma "Moodle".

Agli stessi operatori sono stati forniti strumenti di apprendimento dello svolgimento delle attività FAD anche con laboratori e video tutorial, che continueranno per il 2022 per sviluppare appieno le attività FAD.

Nel 2022 saranno implementate le attività in qualità di Provider ECM presso Agenas, sviluppando le iniziative intraprese nell'anno in corso, quali:

A) l'implementazione e integrazione dell'utilizzo della piattaforma FAD "Moodle" software open source modulare sviluppato in PHP e Javascript con il sistema "Cisco Webex Meetings", con specifico documento per elenco delle attrezzature informatiche dedicate all'attività formativa;

a1) ulteriore elaborazione delle procedure interne di organizzazione ECM FAD (sincrona e asincrona)

a2) ampliamento dell'offerta in modalità FAD sincrona per consentire di allargare il numero di discenti ai diversi eventi di formazione.

B) Riorganizzazione del servizio di formazione seguita all'ampliamento dell'offerta, con:

b1) perfezionamento e implementazione di check list, strumenti utili alla riorganizzazione delle iniziative di formazione ECM e NO ECM,

b2) implementazione del trasferimento di parte delle attività di segreteria anche su piattaforma informatica con il perfezionamento di specifico data base, gestito dal personale della UOC Sviluppo Organizzativo e del patrimonio professionale,

b3) Creazione di ulteriori Form digitali per la registrazione online dei partecipanti ai corsi di formazione con rilascio di credenziali.

Ciò al fine di migliorare la raccolta, in modo sistematico, dei dati, anche ai fini della reportistica Agenas; di omogenizzare le attività di accreditamento ECM curate dagli operatori; di avere accesso costante e completo alle informazioni sullo stato dell'arte di ciascuna attività di accreditamento per evento formativo ed edizione; di ridurre gli errori, anche materiali, di inserimento dati nel DB della Formazione e di conseguenza nella piattaforma Agenas.

Per consentire la mappatura e l'ottimizzazione dei processi della stessa UOC anche ai fini di una certificazione esterna di processo, nel 2022 verrà implementato il **Manuale della Qualità della formazione ECM**.

Nel 2022 verranno, naturalmente, ulteriormente implementate le attività di formazione, anche sul campo che già hanno visto un largo sviluppo, nella nostra Azienda, nelle seguenti forme:

- **Esercitazioni e le simulazioni:** offrono ai partecipanti del corso una reale esperienza di apprendimento, favorendo l'assunzione di un ruolo decisionale in un contesto virtuale, ma molto vicino alla realtà
- **Training on the job,** tecnica formativa operata sul campo, ossia nel proprio posto di lavoro, attraverso l'affiancamento, l'assistenza e la riflessione organizzata, con i propri strumenti di lavoro e su casi e problemi reali, pratici e quotidiani
- **Tutoring,** Il tutoring presuppone la figura di un tutor esperto con il compito di supportare il discente attraverso tutto il percorso formativo.
- **Internal Audit.** Anche le attività di *internal audit* che hanno già avuto inizio negli ultimi anni saranno ampiamente sviluppate con la funzione di generare nell'organizzazione un dialogo orientato a migliorare l'efficacia e la velocità di apprendimento delle comunità di lavoro e di pratica.
- **Comunità di pratica (CdP).** Per innovare c'è bisogno di professionisti che devono svolgere compiti diversi dall'attività di routine cui sono tendenzialmente rivolti. La creazione di una Comunità di pratica, ad adesione volontaria, potrebbe creare le basi di un apprendimento collaborativo in gruppi di professionisti provenienti da discipline diverse e permetterebbe di trovare stimoli per guardare alla novità e non concentrarsi unicamente sulla routine. Nel 2022 si vuole implementare questa modalità formativa nell'ambito della radioterapia, nella comunicazione e nella bioetica, dell'oncologia e di altri ambiti disciplinari.

7.0 OBBLIGHI- RICONOSCIMENTI – ESONERI E NOVITA' IN TEMA DI FORMAZIONE CONTINUA

La Commissione nazionale per la formazione continua dell'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali ha emesso il **"Manuale sulla formazione continua del Professionista sanitario"** che introduce una serie di novità rilevanti, destinate a contribuire a quell'evoluzione dell'intero sistema che ne è una delle caratteristiche peculiari quali:

- l'obbligo di formazione continua decorre dal 1° gennaio successivo alla data di iscrizione all'Ordine Professionale;

- il riconoscimento delle seguenti professioni sanitarie: biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista, secondo quanto stabilito dalla Legge n. 3 del 2018;
- nel triennio, il professionista sanitario deve assolvere, in qualità di discente, almeno il 40% del proprio fabbisogno formativo triennale, eventualmente ridotto sulla base di esoneri, esenzioni ed altre riduzioni. Il restante 60% può essere maturato mediante attività di docenza in eventi accreditati E.C.M, ovvero mediante le attività di "formazione individuale";
- il professionista sanitario può richiedere in qualsiasi momento al provider l'attestato E.C.M. dal quale risulti il numero di crediti dallo stesso maturati. Il documento può essere inviato tramite strumenti informatici (con tracciabilità delle operazioni) e preceduta dal controllo, da parte del provider, del superamento positivo delle verifiche finali sulla partecipazione all'evento formativo, ove previste, anche se l'evento non è stato rapportato ancora all'Ente accreditante,
- particolare attenzione viene dedicata alla formazione individuale; a quell'attività, cioè, non erogata dai provider e che può consistere in ricerca scientifica, tutoraggio individuale, formazione individuale all'estero e autoformazione che però non può superare il 60% dell'obbligo formativo triennale, fermo restando il limite del 20% per l'autoformazione, ovvero la lettura di riviste scientifiche o di capitoli di libri e monografie. L'attribuzione dei crediti a questa attività si basa su un criterio temporale, per cui 1 ora di impegno nell'attività corrisponde a 1 credito ECM. Di conseguenza saranno valorizzabili come autoformazione al massimo 30 ore di impegno (ovvero 30 crediti) qualora l'obbligo formativo individuale corrisponda a 150 crediti. In tale evenienza il professionista deve caricare autonomamente tali crediti sul portale del Co.Ge.A.P.S. tramite la modalità cosiddetta di "self provisioning" o in caso di malfunzionamento o blocco del sistema di self provisioning, il professionista può inviare via mail la documentazione,
- è stata sottolineata l'importanza della simulazione come metodica atta a favorire la formazione e l'apprendimento dei discenti
- la frequenza a corsi universitari o equipollenti, finalizzati allo sviluppo delle competenze del professionista da diritto all'esonero che non può eccedere la durata legale del corso; nel caso di corsi a cavallo di 2 anni il professionista sceglie l'anno di attribuzione dell'esonero
- l'esenzione che consiste in una riduzione dell'obbligo formativo triennale nei casi di sospensione dell'attività professionale e incompatibilità con una regolare funzione dell'offerta formativa attestata o autocertificata viene calcolata nella misura di 2 crediti ECM ogni 15 giorni continuativi di sospensione dell'attività professionale e incompatibilità e può essere richiesta nei seguenti casi:
 - per maternità o paternità,
 - congedo parentale e congedo per malattia del figlio,
 - congedo per adozione e affidamento preadottivo,
 - aspettativa non retribuita per la durata di espletamento delle pratiche di adozione internazionale,
 - congedo retribuito per assistenza ai figli portatori di handicap,
 - aspettativa senza assegni per gravi motivi familiari,
 - permesso retribuito per i professionisti affetti da gravi patologie,

- assenza per malattia,
- richiamo alle armi-partecipazione a missioni all'estero o in Italia del corpo militare e infermiere volontarie della CRI,
- aspettativa per incarico direttore sanitario aziendale, direttore socio-sanitario e direttore generale,
- aspettativa per cariche pubbliche elettive,
- congedo straordinario per assistenza familiari disabili.

Nel 2021 sono state introdotte diverse novità tramite deliberazioni della Commissione Nazionale per la Formazione Continua ECM, come di seguito:

- 09/12/2021 - Delibera in materia di assolvimento dell'obbligo formativo
- 23/09/2021 - Delibera in materia di dossier formativo
- 23/06/2021 - Delibera emergenza epidemiologica da Covid-19
- 22/04/2021 - Delibera istitutiva della Lista degli Enti Esteri di Formazione (LEEF)
- 11/03/2021 - Delibera in materia di rilevazione della qualità della formazione e
- 11/03/2021 - Delibera in materia di questionari di verifica dell'apprendimento degli eventi FAD
- 04/02/2021 - Delibera emergenza epidemiologica da Covid-19
- 04/02/2021 - Delibera approvazione Manuale delle verifiche dei provider
- 04/02/2021 - Delibera professionisti sanitari in quiescenza
- 04/02/2021 - Delibera interpretativa su questioni riguardanti i professionisti sanitari
- 04/02/2021 - Delibera composizione dei Comitati scientifici dei provider

Le normative relative alla Formazione Continua ECM sono reperibili al seguente link: <https://ape.agenas.it/ecm/normativa.aspx>

8.0 SANZIONI MANCATO ADEMPIMENTO NORMATIVA ECM

La CCEPS Commissione Centrale per gli Esercenti le Professioni (CCEPS) istituita presso il Ministero della Salute in merito agli obblighi relativi alla formazione ECM, ha espresso che "l'obbligo di formazione e/aggiornamento previsto dal codice deontologico comprende l'osservanza di analoghi obblighi discendenti a carico dell'iscritto per disposizione di legge o regolamento, come la formazione continua". La **sentenza** concepita dallo stesso CCEPS considera l'aggiornamento professionale un obbligo anche verso i propri pazienti, oltre che un dovere deontologico e normativo. Sulla base di

questa sentenza, e in aderenza all'art. 16-quater del D.Lgs. 502/92 e s.m.i. che dispone, che "la partecipazione alle attività di Formazione Continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente o libero professionista" gli Ordini hanno diramato informazioni agli iscritti relative alla possibilità a partire da Gennaio 2020 di intraprendere procedimenti sanzionatori nei confronti di coloro che non si siano aggiornati o che non si aggiornino con continuità.

Nello specifico, sono quattro le possibili tipologie di sanzioni che gli Ordini potranno comminare:

- **avvertimento (cioè un invito formale a non reiterare il mancato assolvimento dell'obbligo formativo);**
- **censura (una dichiarazione formale di biasimo per il mancato assolvimento dell'obbligo formativo);**
- **sospensione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi;**
- **radiazione dall'Ordine**

La legge prevede inoltre la possibilità per gli Ordini di comminare **sanzioni specifiche per comportamenti specifici**. Infatti, a differenza del codice penale (secondo il quale per ogni determinato reato è prevista una determinata sanzione), la legge professionale non individua una specifica sanzione per ogni specifica infrazione, ma lascia libero l'Ordine di determinare la sanzione secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità.

9.0 ATTIVITA' FORMATIVA 2021 "IN CIFRE"

9.1 Eventi Formativi aziendali 2021

Sulla scia degli anni precedenti e, in coerenza con i processi di continuo cambiamento di una organizzazione sanitaria, il PFA 2021, caratterizzato da ampia flessibilità, è stato integrato con ulteriori iniziative formative, rispetto a quelle specificatamente previste nella griglia corsi programmati con titolo, ma rientranti negli indirizzi del PFA 2021 e resi necessarie nel corso dell'anno in quanto legate ad esigenze aziendali sopraggiunte e nuovi indirizzi nazionali e regionali.

L'ASL di Latina, nel 2021, ha formato circa 11.900 operatori, con un forte incremento rispetto all'anno precedente, grazie allo sviluppo e implementazione della metodologia FAD e al riconoscimento dell'estensione autorizzativa al rilascio di crediti ECM FAD sincrona in capo al Provider ASL Latina.

Sono stati realizzati infatti, 64 eventi ECM e n. 20 corsi NON ECM, con varie modalità (FAD - RES- *blended*) dedicati agli operatori di tutte le professioni su molteplici tematiche, comprese quelle legate all'emergenza Covid 19, ma anche su tematiche amministrative, di management, relazionali, sulla *Performance* e sulla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Inoltre, per assicurare i corretti adempimenti relativi alla pianificazione e autorizzazione allo svolgimento di *formazione esterna* è stato emanato apposito *Regolamento*, approvato con *Delibera n. 840 del 13.08.2021*, pubblicato in apposita sezione del sito web istituzionale al seguente link: <https://www.ausl.latina.it/disposizioni-general/124-atti-general>

9.2 Progetti aziendali

Sono state intraprese diversi progettualità che continueranno in parte nel 2022 e che hanno previsto un importante impegno sotto il profilo della formazione quali:

Progetto FARI 2

Responsabile dott.ssa Giuseppina Carreca, dott.ssa Assunta Lombardi

Il Progetto FARI (Formare Assistere Riabilitare Inserire), attuato nell'ambito del Fondo Asilo Migrazione Integrazione 2014-2020, prorogato al 2022, nasce con l'obiettivo di dare risposte concrete ai bisogni di salute dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale (compresi i minori non accompagnati) accolti nel territorio regionale. Il progetto è frutto della collaborazione di differenti realtà sociali e sociosanitarie che da anni operano nel settore dei diritti della popolazione straniera vulnerabile e particolarmente in quello dell'accoglienza e tutela dei richiedenti asilo e rifugiati. Il progetto impegna professionisti con specifiche competenze in ambito sanitario, sociale, legale, amministrativo, economico e formativo. In particolare la formazione è rivolta sia agli operatori sanitari che ai migranti nei CAS e SPRAR.

Progetto I.C.A.R.E. (Integration and Community Care for Asylum and Refugees in Emergency)

Responsabile dott.ssa Giuseppina Carreca, dott.ssa Assunta Lombardi

Obiettivo generale di ICare è migliorare l'accesso ai servizi sanitari territoriali di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale che vivono in una condizione di vulnerabilità sanitaria, grazie ad interventi di équipe strutturati a partire dallo scambio delle diverse buone pratiche già in essere su tutto il territorio nazionale. Il progetto di valenza nazionale mira a dare una risposta alla fase emergenziale della seconda accoglienza dei titolari o richiedenti protezione internazionale anche grazie a una attività formativa mirata e rispondente alle esigenze di questa fascia di popolazione.

Il progetto è stato prorogato e sarà ultimato nel febbraio 2022.

Progetto formativo dal titolo Change Management & Digital Innovation

Nel 2021 in collaborazione con il Politecnico di Milano – MIP, l'ASL Latina ha contribuito a realizzare un progetto formativo dal titolo **Change Management & Digital Innovation**.

Scopo era il coinvolgimento di molteplici professionisti per lo sviluppo di competenze volte a favorire il processo di cambiamento organizzativo in atto nell'Azienda. Alcuni dei contenuti e temi trattati sono stati:

- Fattori chiave di successo dei progetti di cambiamento
- L'Engagement al cambiamento come analizzarlo e ottenerlo
- Progettare e gestire il cambiamento: la coalizione di governo, il change assessment ed il piano di cambiamento, portare a bordo le persone, avviare e gestire i progetti
- Consolidare il cambiamento: portare risultati, trasformare le resistenze in volontà, rendere stabile il nuovo assetto
- Analisi e gestione di casi concreti
- La comunicazione a distanza fra medico e paziente: la Postura digitale e cybersecurity

- La sanità digitale

Il progetto realizzato dal mese di gennaio al mese di aprile 2021, ha previsto diversi step suddivisi in n. 4 *Fondation* in relazione ai target individuati, che oltre al top e middle management, ha previsto la partecipazione anche degli SH del territorio quali i MMG/PLS e i medici in formazione, in particolare quelli coinvolti nel progetto “+Vita” dell’ASL Latina, per un approccio sistematico alla gestione della cronicità, con la partecipazione attiva del paziente.

Federsanità ANCI Federazione Lazio

Nel 2021 l’ASL Latina ha aderito a Federsanità ANCI Federazione Lazio con il fine di partecipare attivamente alla vita dell’associazione, che prevede nel proprio Statuto, tra i vari scopi la promozione di iniziative di studio e nella attivazione di organismi di assistenza tecnico-giuridica agli associati. Infatti, è stato realizzato un Corso di formazione “Procedure di reclutamento nelle Aziende sanitarie” tenuto dal dott. S. Simonetti, al fine di aggiornare il personale dell’ASL Latina sulle procedure di selezione e reclutamento del personale nelle aziende sanitarie. Nel 2022 potranno essere ripetute o avviate nuove iniziative di tipo formativo.

Museo Arti Sanitarie e Bioetica “Mons. Elio Sgreccia” di Gaeta -Distretto 5

Il museo nasce dall’idea che chi esercita l’arte sanitaria non deve unicamente acquisire un sapere tecnico ma, possedere anche skill di *medical humanities*. La sezione medico-didattico- culturale nasce per non disperdere un patrimonio di materiali e strumenti che hanno contribuito a far nascere, consolidare e crescere la Struttura Sanitaria del “Monsignor Luigi Di Liegro” sita nell’ex convento dei Cappuccini di Gaeta. A questa è affiancato uno spazio dedicato allastoria della Bioetica e all’illustrazione dei principi che ne costituiscono le basi. Nel 2021 a seguito della “ Presa d’atto, approvazione e sottoscrizione delle convenzioni operative tra ASL Latina e le Associazioni aderenti alla procedura comparativa per interventi di collaborazione con i Distretti Sanitari ASL Latina ai sensi dell’art. 56 del Dlgs n° 117 /2017 ” si è avviata la collaborazione con L’associazione “Oltre l’Orizzonte ” e con la Fondazione “ Ut Vitam Habeant ” per le attività d’informazione / educazione, di promozione culturale, di ricerca e formazione sui temi di carattere storico-culturale legate al Museo Arti Sanitarie e Bioetica, istituito presso l’ambito territoriale Distretto 5, nonché la produzione e la donazione di libri, riviste ed altra documentazione storico-culturale in ambito medico e di bioetica. Tali attività saranno implementate nel 2022 e negli anni a seguire. Il target dei potenziali utenti sarà rappresentato in primis dagli studenti dei diversi corsi di laurea delle professioni sanitarie e della Facoltà di Medicina e chirurgia dell’Università Sapienza di Roma, convenzionata con l’ASL Latina, ma anche con altri tirocinanti e studenti delle scuole di vario ordine e grado, dei professionisti sanitari, nonché della popolazione provinciale e regionale.

Progetto Lean Management ASL Latina. Finalista del Lean Healthcare Award 2021 promosso dalla FIASO

Già dal 2020 l’ASL Latina, ha avviato la progettazione e realizzazione delle iniziative formative sull’implementazione della metodologia Lean Six Sigma in collaborazione con il Six Sigma Management Institute Europe, per l’ottimizzazione ed efficientamento dei

processi organizzativi. Nel 2021 l'Asl di Latina con il progetto **"Approccio Lean: ottimizzazione dei flussi organizzativi nella sala operatoria"** è stata finalista del premio **Lean Award promosso dalla FIASO** premiazione avvenuta l'11 novembre 2021, a Roma presso il Teatro Brancaccio e trasmessa in Live Streaming, alla presenza di Autorità nazionali e regionali.

La metodologia Lean è un approccio manageriale di tipo collaborativo bottom-up che porta il focus sui processi e il loro miglioramento continuo. La Lean si concentra sugli sprechi, non necessariamente in termini di costo, bensì anche a quelli legati ai tempi di processo, ad attività "a non valore aggiunto" e a ridondanze che causano inefficienze.

Il Progetto proseguirà anche nel 2022 e oltre, per estendere a tutta la comunità professionale aziendale la cultura del Lean management.

Progetto "On boarding: un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo. Istituzione dell'Ufficio del Neo assunto"

Il progetto "On boarding: un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo. Istituzione dell'Ufficio del Neo assunto" è approvato con Delibera n. 1327 del 21.12.2021, e si completa con il "Kit di Benvenuto. Manuale delle politiche e delle procedure aziendali", nel quale sono stati meglio definiti o ridefiniti i percorsi d'ingresso e/o accompagnamento per favorire la conoscenza dell'azienda, il senso d'appartenenza e la conoscenza specifica degli uffici/reparti di assegnazione. Nel progetto sono stati ridefiniti i legami funzionali tra le UU.OO. coinvolte e in particolare è stato previsto il rafforzamento degli strumenti informatici, tramite la creazione di specifico software gestionale. Nell'aggiornamento del progetto in parola, è stata ulteriormente definita l'accoglienza dei neoassunti e del personale neo inserito e nel 2021 sono state implementate le schede del sistema di valutazione e aggiornato il processo di inserimento con indicazione di sotto processi di accoglienza e la flow chart e istruzioni operative corrispondenti. Ciò nella direzione di costruire e implementare un modello di profili di competenza, anche grazie all'uso delle schede di autovalutazione ed etero valutazione delle competenze all'ingresso e a 6 mesi sia da parte del Neoassunto sia del tutor assegnato. Nel 2022 è previsto un percorso formativo dedicato dal titolo "Formazione per gestione del cambiamento: "Onboarding -un percorso strutturato di supporto all'ingresso lavorativo. istituzione dell'ufficio del neo assunto"

10.0 PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO

L'analisi di fabbisogno per l'anno 2022 è stata effettuata, come da percorso già consolidato, nel mese di settembre 2021 attraverso l'invito con nota inviata a tutti i Direttori di Dipartimento, di Distretto, di Presidio e direttori/coordinatori UOC e Agevolatori della Formazione, in cui si chiedeva di effettuare entro ottobre l'analisi di fabbisogno nelle unità operative, avvalendosi di uno specifico format e mediante lo strumento del Dossier Formativo. Tale processo è stato supportato dagli Agevolatori della formazione precedentemente formati nella progettazione ed gestione di azioni formative.

Inoltre, tramite riunioni e una formazione ad hoc sono stati incontrati i direttori/Funzioni organizzative/Coordinatori di vari dipartimenti per facilitare il processo di analisi organizzativa e creazione del Dossier Formativo di Gruppo (DFG)

Il dossier formativo di gruppo – specificatamente previsto nel Manuale della Formazione Continua per gli operatori sanitari - è un'opportunità per favorire nelle diverse organizzazioni uno strumento facilitante la programmazione e pianificazione professionale nei gruppi, nella logica di aumentarne l'integrazione professionale e la ricaduta formativa del gruppo a beneficio della salute della collettività.

Costituisce lo strumento attraverso il quale il professionista sanitario programma e verifica il proprio percorso formativo alla luce del suo profilo professionale e della propria posizione sia come soggetto che opera all'interno del team professionale aziendale.

Il **Comitato scientifico** del Provider ECM ASL Latina riunitosi ha provveduto alla disamina dei diversi DFG e proposte pervenute dai servizi, provvedendo a costruire il DFG dell'intera azienda, i cui corsi sono leggibili vedi infra al punto 11. Il piano formativo nasce dalla convergenza dei seguenti indirizzi e bisogni rilevati:

- indirizzi nazionali e regionali
- esigenze rilevate a livello direzionale (riferimenti documentali ed indirizzi strategici della Direzione)
- bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento con interventi formativi – competenze professionali da acquisire e/o sviluppare)
- vincoli di natura normativa e/o contrattuale
- bisogni espressi da MMG, PLS e Università.

10.1 Indirizzi nazionali e regionali

Dimensione nazionale:

In riferimento all'articolo 28 "Obiettivi formativi" comma 3. dell'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano - La formazione continua nel settore "Salute", la Commissione nazionale individua, in condivisione con il C.T.R., gli obiettivi formativi tenendo conto dei Livelli Essenziali di Assistenza, dei Piani sanitari regionali e delle linee guida di cui all'art. 3 del d.l. n. 158/2012 convertito con modificazioni dalla l. n. 189/2012 e li inserisce in almeno una delle seguenti macroaree:

- obiettivi formativi tecnico-professionali;
- obiettivi formativi di processo;
- obiettivi formativi di sistema.

Gli obiettivi formativi tecnico-professionali

Individuano lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività, consentendo la programmazione di eventi rivolti alla professione o alla disciplina di appartenenza.

Gli obiettivi formativi di processo

Individuano lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei processi di produzione delle attività sanitarie,

consentendo la programmazione di eventi destinati ad operatori ed équipe che operano in un determinato segmento di produzione.

Gli obiettivi formativi di sistema

Individuano lo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari, consentendo la programmazione di eventi interprofessionali, destinati a tutti gli operatori.

Dimensione regionale:

Elencati nel **Decreto del Commissario ad Acta 28 novembre 2019, n. U00485:** Indirizzi per la formazione del personale Aziende del SSR (triennio 2019-2021) nel quale, partendo dall'analisi del bisogno formativo vengono evidenziate AREE FORMATIVE STRATEGICHE a supporto di processi di cambiamento con ricadute organizzative e clinico/assistenziali riportate in tab. 1.

Tab.1

1. Promozione della Salute e Prevenzione
2. Rete Integrata del Territorio
3. Rete Ospedaliera e Specialistica
4. Contenzioso, Affari Legali e Generali
5. Patrimonio e Tecnologie
6. Risorse Umane
7. Medicina di genere
8. Appropriately Prescrittiva
9. Middle Management

10.2 Indirizzi strategici Direzione Generale

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

- Implementazione dei percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziale - PDTA;
- Organizzazione e gestione di un sistema efficace di valutazione della performance e gestione del budget
- Strumento di *clinical governance*: Audit clinico;
- Governo per processi e orientamento al risultato;
- Strumenti di integrazione ospedale territorio;
- Competenze digitali e cybersecurity
- Formazione alla prevenzione ed al contrasto di corruzione e illegalità;
- Sicurezza e tutela della salute degli operatori e degli utenti con particolare focus sulle malattie infettive;
- Appropriately prescrittiva farmaceutica e prestazionale

- Prevenzione attiva e diffusa
- Comunicazione efficace e relazione tra gli operatori
- Competenze per lo sviluppo di nuovi paradigmi assistenziali per l'integrazione ospedale territorio alla luce del PNRR
- Competenze per la presa in carico delle Disabilità e fragilità
- Rafforzamento delle competenze amministrativo gestionali alla luce delle novelle legislative

10.3 Formazione ope legis

E' necessaria una distinzione tra la formazione che deriva da poteri discrezionali da quella obbligatoria, laddove disposizioni di legge prevedano specifici interventi formativi, collegati allo svolgimento di particolari attività.

In tale ambito il quadro normativo più articolato in tal senso è quello previsto dal d.lgs. n. 81/2008, inerente la **sicurezza sul lavoro**, con particolari disposizioni contenute negli articoli 36 e 37, vedi infra il punto 10.3.1.

Le Amministrazioni devono assicurare altresì la formazione obbligatoria anche **ai responsabili del trattamento dei dati personali** (art. 19, comma 6, all. b del d.lgs. n. 196/2003) ed agli operatori deputati a gestire tali dati. Va anche assicurato che gli adempimenti previsti per l'applicazione della legge 190 del 6 novembre 2012 in materia di "**prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione**" siano realizzati, al fine di individuare tutti gli interventi idonei a prevenire, nelle strutture sanitarie regionali, i rischi specifici di corruzione e di illegalità. Tali temi saranno tutti oggetto di formazione anche nell'anno 2022, con l'utilizzo anche delle piattaforme informatiche e la FAD.

10.3.1. Piano formativo per la Salute e sicurezza luoghi di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08

Per quanto relativo alla Formazione sulla Sicurezza, che rappresenta una parte fondamentale del cammino educativo indirizzato a conseguire "competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda, all'identificazione, alla riduzione e alla gestione del rischio" il nuovo assetto organizzativo ha permesso di realizzare la formazione sulla quasi totalità degli operatori.

Nel 2021 sono stati formati particolarmente i neo-assunti, dirigenti e preposti nonché realizzata la formazione antincendio medio e alto rischio.

Per assicurare il corretto svolgimento del processo formativo ex D.Lgs n. 81/08, anche in ossequio alle Delibere n. 383 del 30.3.2021 e n. 976 del 5.10.2021, è stata realizzata una specifica Procedura "Formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs 81/2008" con lo scopo di:

- promuovere la cultura della responsabilità in tema di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in capo ai soggetti previsti dalla normativa, tra cui gli stessi lavoratori
- indicare compiutamente le azioni di processo necessarie ad adempiere agli obblighi formativi da parte dell'ASL Latina
- migliorare il processo di gestione della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché sia appropriata e diversificata per grado di rischio, grazie

all'attivazione di un sistema di programmazione e controllo in cui i lavoratori sono identificati per classi di rischio e sono specificatamente e adeguatamente formati
Il Programmi formativi sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro sono programmati a cura dell'RSPP, come da D.Lgs. n. 81/08 e Regolamento interno (Del. n. 1509 del 24.12.2020) art. 16, alla voce Formazione.

In ossequio alla normativa e ai Regolamenti interni l'RSPP:

- propone i programmi formativi, con la consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, e sottopone periodicamente al Direttore Generale le proposte circa i temi e la programmazione delle azioni formative in tema di rischi professionali;
- esegue le indicazioni del DG per adempiere al mandato normativo;
- supporta la diffusione della cultura della sicurezza;
- promuove abilità, le conoscenze, le competenze, i valori adeguati per lavorare in sicurezza,
- sviluppa le azioni formative secondo i principi di eccellenza.

Il RSPP è quindi responsabile dell'elaborazione del fabbisogno formativo dei dipendenti aziendali ex D. Lgs 81/2008, oggetto di consultazione e approvazione in sede di Commissione Organizzativa nonché della pianificazione dei programmi di formazione da realizzare indicando su quali temi, quanti e quali professionisti devono essere formati in base al ruolo svolto e alla funzione affidata, oltre alla formazione di base prevista per i Neo assunti. Prevedendo anche i necessari aggiornamenti da porre in essere in capo al personale già formato. Il fabbisogno viene individuato anche a seguito della riunione periodica ex art. 35 D. Lgs 81/08 o previa comunicazione dei Dirigenti Responsabili.

Su richiesta della UOC Sviluppo organizzativo e del patrimonio professionale, il fabbisogno formativo rilevato e indicato dall'RSPP con nota n. 94986 del 5.11.2021 individua, in sintesi, le seguenti necessità formative:

- corso di formazione ex D. lgs n. 81/08 art. 37 per personale neoassunto
- corso di aggiornamento ex D. lgs n. 81/08 art. 37 per personale assunto dall'anno 1978 all'anno 2019
- corso di formazione ex D. lgs n. 81/08 art. 37 per Dirigenti delegati
- corso di formazione ex D. lgs n. 81/08 art. 45 per Addetti al primo soccorso
- corso di formazione ex D.lgs n. 81/08 art. 37 per addetti antincendio – rischio medio e alto
- corso di formazione ex D.lgs n. 81/08 art. 37 per rappresentanti lavoratori per la sicurezza
- corso di formazione ex D. lgs n. 81/08 e D. Lgs n. 101/20 per lavoratori esposti al rischio di radioprotezione
- corso di formazione su "La prevenzione delle aggressioni a danno degli operatori sanitari nell'ASL di Latina".

I contenuti e le modalità di erogazione della formazione saranno indicati dal RSPP, conformemente al D. lgs n. 81/08 e all'Accordo sottoscritto in seno alla Conferenza Stato regioni del 21.12.2011. La programmazione formativa annuale a cura del RSPP dovrà

essere congruente con le risorse umane, informatiche e logistiche presenti e/o acquisibili.

Gli eventi formativi ex D.Lgs n.81708 hanno carattere obbligatorio per i dipendenti e il mancato adempimento comporta delle sanzioni disciplinari amministrative.

La Diffusione degli eventi formativi avverrà attraverso i canali informativi istituzionali (sezioni sito web e note ufficiali).

10.4 Pianificazione annuale MMG e PLS

La scelta di armonizzare in un'unica proposta i bisogni formativi dei dipartimenti e servizi aziendali con quelli dei MMG e PLS così da effettuare una pianificazione di processi formativi integrati ha già permesso, sebbene con molti margini di miglioramento e non in maniera totalmente diffusa in tutti gli ambiti, di:

- Supportare lo sviluppo della funzione di prossimità su tutto il territorio aziendale con lo sviluppo di temi quali la medicina d'iniziativa;
- Realizzare un'interfacciarsi tra l'attività clinica svolta dai MMG e quella ospedaliera per la costruzione condivisa di linee guida e percorsi diagnostici e terapeutici su patologie di ampia diffusione,
- Sviluppare o un migliore approccio ai problemi di salute della popolazione in quanto agli stessi si offre una risposta in termini di elaborazione di processi organizzativi che coinvolgono tutti gli stakeholder richiesti dalla logica della "presa in carico" superando definitivamente la mera logica prestazionale;
- Realizzare un significativo risparmio in termini di budget, sia perché si evita la sovrapposizione di eventi formativi identici organizzati in modo separato in Azienda e da professionisti del territorio, sia perché attraverso la costruzione di processi e procedure condivise si superano disfunzioni organizzative che generano diseconomie di scala come il ricorso ad esami strumentali talora non necessari.

Dal 2015, grazie ad una collaborazione sinergica ed integrata tra l'ASL LT e i MMG del territorio pontino, si è dato l'avvio alla sperimentazione di un progetto pilota di formazione sul tema dell'appropriatezza prescrittiva.

Per tenere il passo con il cambiamento continuo e fornire servizi di alta qualità, le organizzazioni devono creare le condizioni per trasformarsi in *learning organizations*. Infatti, in un contesto di rapido cambiamento, soltanto chi è flessibile, adattabile e produttivo riesce ad eccellere. Le organizzazioni che mettono continuamente in gioco la propria capacità di creare il futuro devono indurre un cambiamento di mentalità nei loro membri: devono individuare come sfruttare l'impegno e la capacità di apprendimento degli individui a tutti i livelli.

In tale ottica nasce e si è sviluppata l'esperienza condotta dal 2015 che trova un importante spazio anche nel piano 2022 rivolta ai circa 500 MMG e ai PLS e della provincia pontina e agli specialisti ospedalieri.

Il percorso prevede una fase di formazione sul campo e incontri distrettuali e ospedalieri in modalità residenziale interattiva secondo un approccio blended.

La formazione sul campo è stata progettata a vari step distinti:

- 1.** una prima fase è dedicata alla definizione del problema e delle ipotesi di lavoro. Questa fase ha previsto incontri multidisciplinari fra MMG farmacisti, ospedalieri

metodologi focalizzati sulla definizione dei confini soggettivi ed organizzativi del problema, degli obiettivi, delle risorse "a favore" e degli ostacoli alla realizzazione, dei parametri di misura dei progressi;

2. una seconda fase è dedicata alla messa in pratica delle azioni condivise, alla sperimentazione dei comportamenti; in questa fase gli incontri sono focalizzati sulla razionalizzazione dell'esperienza maturata e all'applicabilità della stessa in contesti simili;

3. una terza fase è dedicata al consolidamento del cambiamento; in questa fase gli incontri sono focalizzati sulla valutazione dei risultati raggiunti e sulla ricerca di ulteriori campi di esperienza con un lavoro di confronto, di scambio, di interazione che ha introdotto necessariamente elementi di dubbio, ricerca, innovazione nati dal rapportarsi a esperienze e visioni diverse.

La formazione residenziale interattiva prevede l'analisi in plenaria, con incontri in ogni distretto, delle revisioni organizzative, percorsi clinici delineati nella fase di formazione sul campo.

Inoltre, sulla sia del coinvolgimento realizzato nella Formazione sulla Metodologia e sviluppo dei PDTA, anche nel 2022 verranno realizzati corsi sul Ruolo dei medici di medicina generale nella gestione dei percorsi e nella trasformazione digitale e Telemedicina nella sanità pontina.

Anche i PLS hanno un ruolo importante, in particolare nei processi di assistenza rivolti alla popolazione pediatrica, soprattutto a seguito dell'avvento delle pratiche vaccinali anti Covid 19 per promuovere la cultura delle vaccinazioni in età pediatrica e favorire quella per il contrasto al Covid 19. Infatti i PLS saranno coinvolti attivamente nello sviluppo del progetto formativo sulle vaccinazioni in età pediatrica.

10.5 Rapporto Azienda – Università.

La Direzione Generale della Asl Latina ritiene di importanza strategica stabilire una relazione di reciproca sussidiarietà per quelle attività didattiche e di ricerca che in modo concordato e controllato possono e devono essere svolte dall'azienda in collaborazione con la facoltà. Tale ambito, anche grazie, alla nuova dotazione dell'apparecchiatura in ambito diagnostico che fanno dell'ospedale Goretti un centro di alta tecnologia avranno quest'anno un maggior impulso e creeranno più ampi spazi di collaborazione.

Le direttrici su cui la ASL intende disegnare un più proficuo rapporto con la struttura universitaria sono.:

- miglioramento del percorso formativo integrandolo strettamente con la pratica clinica
- qualificazione degli standard di assistenza che, per omogeneità, corrispondenza alle linee guida e alle evidenze scientifiche disponibili, modalità sistematiche di valutazione e di revisione, possano sostenere efficacemente lo svolgersi dei percorsi di formazione.

Per il raggiungimento di questi obiettivi la unità operativa aziendale per la formazione sta operando in modo da creare uno stabile collegamento con le figure professionali individuate dalla Facoltà al fine di sollecitare proposte di attività formative in ambito aziendale provenienti dalle unità operative aziendali a direzione universitaria e dare un impulso alla ricerca

Tale approccio permetterà nel PFA 2022, la formulazione di molteplici eventi formativi a guida universitaria nell'ambito della bioetica, otorinolaringoiatria, pediatria, neurochirurgia e trapianto di cellule staminali.

Inoltre, saranno riprogettati, per una condivisione Azienda sanitaria e Università, gli ambiti di tirocinio pratico per molti Corsi di Laurea, in primis quelli di Scienze infermieristiche per adeguare lo sviluppo delle competenze pre-service ai nuovi paradigmi assistenziali previsti e da implementare nei servizi territoriali in aderenza alle indicazioni del PNRR e in particolare Missione 6 Salute e le due componenti progettuali in cui essa si articola:

1. Assistenza di prossimità e telemedicina;
2. Innovazione, ricerca e digitalizzazione dell'assistenza sanitaria

10.6 Terzo settore / istituti scolastici/ cittadino

L'Azienda sanitaria di Latina intrattiene rapporti costanti e collaborativi con il terzo Settore, accogliendo e promuovendo il principio di sussidiarietà, sancito costituzionalmente.

Molte sono già state le esperienze anche in ambito formativo che hanno visto una stretta interazione tra le associazioni del terzo settore e la struttura di anche in ambito formativo dell'Azienda. Non ultimo il progetto regionale "Oltre l'Accoglienza" progettato e ideato dalla UOC Formazione che in occasione del Giubileo della Misericordia ha visto la partecipazione di circa 400 volontari di tutta la regione Lazio.

Nel corso degli ultimi anni e, in particolare dal 2015 ad oggi, sono stati realizzati eventi previsti nei diversi PFA, dedicati al volontariato sul tema dell'accoglienza e presa in carico (Progetto Spazio Verde); momenti di parent training per genitori di bambini autistici; formazione per famiglie e volontariato nell'assistenza a pazienti con disturbi del neurosviluppo.

Nel 2022 anche grazie alla definizione di nuovi assetti organizzativi che coinvolgeranno in maniera più attiva il terzo settore sono in programmazione spazi formativi per la creazione di una efficace rete di interventi comune- Asl e terzo settore.

Gli interventi previsti riguarderanno particolarmente il tema dell'integrazione ospedale territorio e il *Budget di salute*, quest'ultimo in cooperazione con il Centro servizi volontariato regione Lazio (CSV) e che potrebbe rappresentare un Modello virtuoso di collaborazione interistituzionale a vantaggio della popolazione, in particolare di quella più fragile o con disabilità.



11.0 PROGETTI FORMATIVI

2022

	Titolo	Target	Responsabile Scientifico	Tipologia formativa	Struttura proponente
1	PDTA E AUDIT CLINICI E ORGANIZZATIVI ONCOLOGIA CERVICOCEFALICA	MEDICI	ANDREA GALLO ANTONELLA FONTANA	FSC	UOC RADIOTERAPIA PO NORD
2	AUDIT CLINICI E ORGANIZZATIVI - DISEASE MANAGEMENT NEURONCOLOGIA	MEDICI- INFERMIERI	ANGELO POMPUCCI ANTONELLA FONTANA	FAD	UOC NEURONCOLOGIA PO NORD
3	LA TERAPIA MEDIATA DAI GENITORI SUI DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO	TUTTE LE PROFESSIONI	ANNA DI LELIO	BLENDED	DSM
4	PDTA SUI DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO E SCHIZOFRENIA	TUTTE LE PROFESSIONI	ANNA DI LELIO	RES	DSM
5	LA MODERNA RADIOTERAPIA E L'INTEGRAZIONE MULTIDISCIPLINARE	MEDICI	ANTONELLA FONTANA	FSC	UOC RADIOTERAPIA PO NORD
6	NORMATIVE SANITARIE PER IMMIGRATI	TUTTE LE PROFESSIONI	ARCANGELO MAIETTA	FAD	UOSD POPOLAZIONE MIGRANTE
7	VALUTAZIONE PERFORMANCE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
8	D.LGS. 81/08: SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
9	BIOETICA : IL POST-UMANO E L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO

10	INTEGRAZIONE MULTIDISCIPLINARE NELLA RELAZIONE DI AIUTO	TUTTE LE PROFESSIONI	MARILISA COLUZZI	RES	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
11	L'APPROCCIO TRANSCULTURALE NELLA RELAZIONE DI CURA IN AMBITO SANITARIO	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI	RES	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
12	ETICA NELLA COMUNICAZIONE SANITARIA	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI LAURA CAROCCI	RES	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
13	RESILIENZA NEL PROGETTO D'AIUTO	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
14	LINGUA INGLESE CORSO BASE/AVANZATO	AMMINISTRATIVI	LUCA PALOMBO	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
15	RUOLO E COMPETENZE DEL MIDDLE MANAGEMENT	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI ROBERTA BIAGGI	RES	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO UOC PROFESSIONI SANITARIE
16	BUDGET DI SALUTE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARIALISA COLUZZI	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
17	CHANGE MANAGEMENT, MAPPATURE E GESTIONE DELLE COMPETENZE ALLA LUCE DEL PNRR	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARIALISA COLUZZI	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
18	LEAN MANAGEMENT	TUTTE LE PROFESSIONI	EMILIANO MILANI	BLENDED	UOC PROF .SAN. RETE OSP.
19	COMUNICAZIONE EFFICACE IN SANITA': RELAZIONE CON IL PAZIENTE E LA FAMIGLIA	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARILISA COLUZZI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
20	L'AZIENDA SI STRUTTURA: ANALISI ED EFFICIENTAMENTO ORGANIZZATIVO	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARILISA COLUZZI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
21	PIAO: STRUMENTI INTEGRATI DI PROGRAMMAZIONE SANITARIA	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARILISA COLUZZI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
22	AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MILENA SCHIAVONE	FAD	RPCT
23	CUSTOMER SERVICE: IL SISTEMA DELLA ASL LATINA	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI ROBERTA DE GRANDIS	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO UOSD COMUNICAZIONE
24	GESTIONE DELLE RELAZIONI TRA GLI OPERATORI	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI ROBERTA DE GRANDIS	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO UOSD COMUNICAZIONE

25	IL RUOLO DEGLI MMG NELLA GESTIONE DEI PDTA	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI SUSANNA BUSCO	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
26	GESTIONE DELLE EMERGENZE URGENZE INTRA OSPEDALIERE ANCHE IN EPOCA COVID-19	INFERMIERI	BARBARA ANZELLOTTI	FSC	UOC PROFESSIONI SANITARIE
27	TELEMEDICINA E INTELLIGENZA ARTIFICIALE: APPLICAZIONI E PROSPETTIVE	TUTTE LE PROFESSIONI	BELARDINO ROSSI WALTER BATTISTI	FAD	DIPARTIMENTO ATTIVITA' DISTRETTUALI
28	LA PREVENZIONE DELLE AGGRESSIONI A DANNO DEGLI OPERATORI SANITARI NELLA ASL DI LATINA	TUTTE LE PROFESSIONI	CRISTINA PERNA	RES	SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
29	CASI CLINICI IN ONCOLOGIA	MEDICI- INFERMIERI	ENZO VELTRI	BLENDED	UOC ONCOLOGIA PO NORD
30	AUDIT CLINICI E ORGANIZZATIVI - BREAST UNIT	MEDICI- INFERMIERI- TSRM- FISIOTERAPISTI	FABIO RICCI ANTONELLA CALOGERO ANTONELLA FONTANA	FSC	UOC SENOLOGIA PO NORD
31	BASSO RISCHIO OSTETRICO. METODICHE E TECNOLOGIE PER L'ASSISTENZA AL TRAVAGLIO/PARTO	MEDICI- OSTETRICHE	FRANCESCO ANTONINO BATTAGLIA GIOVANNA ROSSI	RES	DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE
32	DIAGNOSTICA STRUMENTALE IN AMBITO GINECOLOGICO	MEDICI- OSTETRICHE	FRANCESCO ANTONINO BATTAGLIA GIOVANNA ROSSI	BLENDED	DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE
33	GIORNATE DI STUDIO IN MEDICINA TRASFUSIONALE	TUTTE LE PROFESSIONI	FRANCESCO EQUITANI	FSC	UOC EMATOLOGIA PO NORD
34	LA GESTIONE DEL PAZIENTE CON ICTUS ISCHEMICO	MEDICI- INFERMIERI	GABRIELLA MONTEFORTE GIORGIO DI FAZIO	RES	UOC NEUROLOGIA UOC RADIOLOGIA DIGNOSTICA PO NORD
35	CURE PALLIATIVE E TERAPIA DEL DOLORE	TUTTE LE PROFESSIONI	GIANPAOLO SPINELLI ASSUNTA LOMBARDI	FAD	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
36	FORMAZIONE DI PRIMO LIVELLO IN MATERIA DI CONTROLLO UFFICIALE IN SICUREZZA ALIMENTARE E SANITA PUBBLICA VETERINARIA	VETERINARI- MEDICI-BIOLOGI- TECNICI PREVENZIONE	GIOVANNA FERMANI	FAD	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
37	QUALIFICAZIONE E ADDESTRAMENTO DI AUDITOR SULLA NORMATIVA DELL'UNIONE IN MATERIA DI FILIERA AGROALIMENTARE	VETERINARI- MEDICI-BIOLOGI- TECNICI PREVENZIONE	GIOVANNA FERMANI	FAD	DIPARTIMENTO PREVENZIONE

38	QUALIFICAZIONE E ADDESTRAMENTO DI ISPETTORI E AUDITOR SU PRINCIPI, METODOLOGIE E TECNICHE DI CONTROLLO UFFICIALE NEL SETTORE ALIMENTARE	VETERINARI-MEDICI-BIOLOGI-TECNICI PREVENZIONE	GIOVANNA FERMANI	FAD	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
39	PEER-REVIEW DEI CONTROLLI UFFICIALI E DELLE AZIONI ESECUTIVE IN SICUREZZA ALIMENTARE E SANITA PUBBLICA	VETERINARI-MEDICI-BIOLOGI-TECNICI PREVENZIONE	GIOVANNA FERMANI	BLENDED	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
40	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	AMMINISTRATIVI	GIOVANNI BERNARDI	BLENDED	UOC PERSONALE
41	CORSO BASE E AVANZATO SU UNIEMENS LISTAPOSPA (EX DMA)	AMMINISTRATIVI	GIOVANNI BERNARDI	BLENDED	UOC PERSONALE
42	GLI ADEMPIMENTI FISCALI NELLE ASL - DICHIARAZIONI E COMUNICAZIONI	AMMINISTRATIVI	GIOVANNI BERNARDI TIZIANA BASEGGIO	BLENDED	UOC PERSONALE UOC BILANCIO
43	DIAGNOSI E CURE ORTOPEDICHE E TRAUMATOLOGICHE	TUTTE LE PROFESSIONI	GIOVANNI MASSARO	BLENDED	UOSD ORTOPEDIA PO NORD
44	TRAPIANTO DI CELLULE STAMINALI EMATOPOIETICHE	TUTTE LE PROFESSIONI	GIUSEPPE CIMINO	FSC	UOC EMATOLOGIA PO NORD
45	PRESA IN CARICO INFERMIERISTICA NELLE CENTRALI TERRITORIALI DELLE CRONICITA E STRATEGIA DI FACILITAZIONE DEL PROCESSO DI DIMISSIONE	INFERMIERI	GIUSEPPINA CARRECA LORENA DI LENOLA	FAD	UOC PROFESSIONI SANITARIE DISTRETTO 2
46	SICUREZZA NEGLI AMBIENTI E LUOGHI DI LAVORO E PATOLOGIE CORRELATE	MEDICI-TECNICI PREVENZIONE-CHIMICI	IGINO MENDICO	RES	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
47	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE: APPLICAZIONE ART. 30 D.LGS 81/08 E D.LGS 231/01	MEDICI-TECNICI PREVENZIONE-CHIMICI	IGINO MENDICO	RES	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
48	9° CORSO REGOLAMENTI REACH E CLP	TUTTE LE PROFESSIONI	IGINO MENDICO	FAD	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
49	TRATTAMENTO FARMACOLOGICO: TRA APPROPRIATEZZA E SOSTENIBILITA'	TUTTE LE PROFESSIONI	LOREDANA ARENARE LUCIA ACCUSANI	BLENDED	UOC FARMACIA TERRITORIALE
50	IL SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE IN SANITA': SERVIZI, INTERVENTI E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE PER LA COSTRUZIONE E	ASSISTENTI SOCIALI	LORENZO FORTE	BLENDED	UOC PROFESSIONI SANITARIE

	L'ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO SOCIALE AZIENDALE				
51	VACCINAZIONI IN ETA' PEDIATRICA. RUOLO DEL PLS	TUTTE LE PROFESSIONI	LORETO BEVILACQUA	RES	DIPARTIMENTO ASSISTENZA PRIMARIA
52	GESTIONE DELLE DISABILITA': INTEGRAZIONE OSPEDALE-TERRITORIO	TUTTE LE PROFESSIONI	LORETO BEVILACQUA	FAD	DIPARTIMENTO ASSISTENZA PRIMARIA
53	BLSD	TUTTE LE PROFESSIONI	LUCA PALOMBO	FSC	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
54	PBLSD	TUTTE LE PROFESSIONI	LUCA PALOMBO	FSC	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
55	LA SIMULAZIONE IN EMERGENZA-URGENZA	TUTTE LE PROFESSIONI	LUCA PALOMBO	FSC	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
56	PREVENZIONE E TRATTAMENTO DELLE LESIONI DA PRESSIONE E GESTIONE DELLE LESIONI CUTANEE CRONICHE	INFERMIERI	MARCO MACALI	BLENDED	UOC PROFESSIONI SANITARIE
57	RISK MANAGEMENT	TUTTE LE PROFESSIONI	MARIO MELLACINA	RES	UOC RISCHIO CLINICO
58	CORSO BASE DI RISONANZA MAGNETICA E RUOLO DEL TSRM NELLA RM IN URGENZA EMERGENZA	TSRM	MAURIZIO DE VIVO CHIARA GAMBARETTO	FSC	UOC PROFESSIONI SANITARIE
59	IL RUOLO DEL TSRM IN MAMMOGRAFIA CLINICA	TSRM	MAURIZIO DE VIVO GLORIA FANELLI	BLENDED	UOC PROFESSIONI SANITARIE
60	IL RUOLO DEL TSRM ALLA LUCE DELLA NUOVA NORMATIVA SULLA RADIOPROTEZIONE	TSRM	MAURIZIO DE VIVO STEFANO PANNO	RES	UOC PROFESSIONI SANITARIE
61	PREVENZIONE E CONTROLLO DELLE INFEZIONI NOSOCOMIALI	MEDICI- INFERMIERI	MIRIAM LICHTNER	RES	UOC MALATTIE INFETTIVE PO NORD
62	PRIVACY: AGGIORNAMENTO DELLA NORMATIVA	TUTTE LE PROFESSIONI	PAOLA BELLEI	FAD	TEAM PRIVACY
63	IL SERVIZIO SOCIALE NELLA SALUTE MENTALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PAOLA FIORAVANTE	RES	CSM DISTRETTO1
64	PERCORSI DIAGNOSTICI ASSISTENZIALI IN MEDICINA INTERNA, LINEE GUIDA E PRATICA CLINICA	TUTTE LE PROFESSIONI	RENATO MASALA	FSC	UOC MEDICINA INTERNA PO CENTRO
65	VENTILAZIONE NON INVASIVA IN NEONATOLOGIA E PEDIATRIA: CPAP, DUOPAP E ALTI FLUSSI	MEDICI- INFERMIERI	RICCARDO LUBRANO	RES	DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE

66	OMS/UNICEF - ALLATTAMENTO AL SENO	MEDICI- INFERMIERI	RICCARDO LUBRANO	RES	DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE
67	CORRETTA GESTIONE INFERMIERISTICA DEL PAZIENTE COVID 19 CON CASCO C-PAP	INFERMIERI	ROBERTA BIAGGI BARBARA ANZELLOTTI	RES	UOC PROFESSIONI SANITARIE
68	GESTIONE DEVICE ACCESSI VENOSI IN EMERGENZA COVID 19	INFERMIERI	ROBERTA BIAGGI ENRICO MATTEI	RES	UOC PROFESSIONI SANITARIE
69	CORRETTO UTILIZZO DPI - VESTIZIONE E SVESTIZIONE E LAVAGGIO MANI PER EMERGENZA COVID 19	TUTTE LE PROFESSIONI	ROBERTA BIAGGI LOREDANA DE MARCHIS	RES	UOC PROFESSIONI SANITARIE
70	PROCEDURA PER ESECUZIONE TAMPONE NASO FARINGEO IN EMERGENZA COVID 19	INFERMIERI	ROBERTA BIAGGI LOREDANA DE MARCHIS	RES	UOC PROFESSIONI SANITARIE
71	IL RUOLO DEL COORDINATORE NELLA UOC PROFESSIONI SANITARIE	TUTTE LE PROFESSIONI	ROBERTA BIAGGI VALENTINO COPPOLA	BLENDED	UOC PROFESSIONI SANITARIE
72	LA RIABILITAZIONE PRECOCE DEL PAZIENTE OSPEDALIZZATO	INFERMIERI- LOGOPEDISTI- FISIOTERAPISTI	ROBERTO TOZZI	BLENDED	UOSD RIABILITAZIONE PO NORD
73	CICLO PASSIVO PAC	TUTTE LE PROFESSIONI	SABRINA CENCIARELLI	RES	DIREZIONE AMMINISTRATIVA
74	IL CODICE DEGLI APPALTI E LE MODIFICHE LEGISLATIVE INTERVENUTE. IL RUOLO DEL RUP E DEL DEC	TUTTE LE PROFESSIONI	SABRINA CENCIARELLI	RES	DIREZIONE AMMINISTRATIVA
75	PROCEDURE CONCORSUALI ALLA LUCE DELLE NUOVE NORMATIVE	TUTTE LE PROFESSIONI	SABRINA CENCIARELLI	RES	DIREZIONE AMMINISTRATIVA
76	DIRITTO AMMINISTRATIVO E AGGIORNAMENTI NEL SETTORE SANITARIO	TUTTE LE PROFESSIONI	SABRINA CENCIARELLI	RES	DIREZIONE AMMINISTRATIVA
77	METODOLOGIA- PROGETTAZIONE- ELABORAZIONE PDTA-SEPSI	TUTTE LE PROFESSIONI	SUSANNA BUSCO	BLENDED	UOC PROGRAMMAZION E, CONTROLLO E GOVERNO CLINICO
78	LA CERTIFICAZIONE DEI BILANCI E LA CONTABILITA' ECONOMICA PATRIMONIALE NELLE ASL	AMMINISTRATIVI	TIZIANA BASEGGIO	BLENDED	UOC BILANCIO
79	IL TECNICO DI LABORATORIO IN SALA SETTORIA	TECNICI LABORATORIO BIOMEDICO	TIZIANA MANTOVANO	RES	UOC PROFESSIONI SANITARIE
80	CYBERSECURITY E NUOVE COMPETENZE DIGITALI	TUTTE LE PROFESSIONI	WALTER BATTISTI	FAD	UOC FLUSSI INFORMATIVI
81	FORMAZIONE PER GESTIONE DEL CAMBIAMENTO: "ONBOARDING -UN PERCORSO STRUTTURATO DI	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARILISA COLUZZI	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO

	SUPPORTO ALL'INGRESSO LAVORATIVO. ISTITUZIONE DELL'UFFICIO DEL NEO ASSUNTO"				
82	PNRR: IL GOVERNO DEL TERRITORIO	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSUNTA LOMBARDI MARILISA COLUZZI	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
83	LE PIU' FREQUENTI PATOLOGIE DERMATOLOGICHE	TUTTE LE PROFESSIONI	M.T. PIACENTINO	BLENDED	UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO
84	PERCORSI FORMATIVI UMANIZZAZIONE DELLE CURE	TUTTE LE PROFESSIONI	AMATO LA MURA LUCIO TURCO	RES/FAD	UOSD DAY SERVICE MEDICINA DEI SISTEMI PO SUD

12.0 VALUTAZIONE

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

Con l'intento di orientare la valutazione verso un'ottica "fuori dall'aula" riportiamo i **quattro livelli della valutazione di Kirkpatrick:**

- **Il Gradimento:** cosa è piaciuto al partecipante?
- **L'Apprendimento:** cosa ha imparato il partecipante?
- **Il Comportamento sul lavoro:** è cambiata la modalità di agire sul lavoro
- **L'Impatto sull'organizzazione:** che impatti ha avuto sull'organizzazione la formazione erogata?

Siffatta suddivisione ci riporta al paradigma organizzativo che legge l'organizzazione esclusivamente come processo (Simon, Thompson, Maggi) e che intende la formazione come "processo secondario organico al processo primario organizzativo" ,più volte richiamato nei piani aziendali precedenti.

In effetti mentre le prime due dimensioni obbligatoriamente ed esclusivamente richieste per l'accREDITAMENTO ECM sono ormai di uso comune, le altre due, di più difficile applicazione devono trovare una applicazione cogente se intendiamo ridare alla formazione il ruolo centrale di azione utile per lo sviluppo organizzativo.

Nella nostra azienda abbiamo, ad ogni buon conto, avviato la sperimentazione sulla valutazione d'impatto in funzione, dove possibile e pertinente, della valutazione d'esito.

Nelle schede di progettazione formativa che verranno formulate sono previsti precisi quesiti di correlazione dell'evento formativo proposto con le modificazioni organizzative attese attraverso la pre-definizione di un indicatore d'impatto, inoltre si continuerà ad

applicare la valutazione ex ante per analizzare la congruenza tra obiettivi, tipologia formativa e metodologia d'apprendimento proposta.

Le due ultime dimensioni vanno annoverate nella valutazione a lungo termine che, atteso quanto illustrato, certamente è la valutazione più significativa per il controllo della qualità della formazione.

Entriamo a pieno titolo nella complessità della valutazione formativa, in quanto è difficile discriminare i fattori attribuibili alla formazione da quelli personali o esogeni. L'ipotesi che si può formulare è di attivare processi di valutazione mirati per tutte le risorse avviate alla formazione nel quadro dello sviluppo del personale, collegando gli obiettivi di ciascun seminario al modello di sviluppo perseguito.

La complessità (in quanto riguarda la persona) e l'articolazione (in quanto riguarda il ruolo atteso) del tipo di cambiamento che si vuole osservare, esclude l'utilizzo di strumenti semplificati, come i questionari, a favore dell'intervista, riproposta periodicamente e strutturata su tutti gli aspetti di comportamento professionale sui quali ogni azione formativa voleva incidere.

Tuttavia, è possibile trovare indicatori di qualche valore per valutare l'impatto di interventi di

Apprendimento Organizzativo sul piano dell'efficienza, un primo set di indicatori generale possono essere:

- lo sviluppo di attività formative "sul campo" (addestramento all'utilizzo di nuove apparecchiature e/o tecnologie, audit clinico, partecipazione a processi di miglioramento della qualità);
- rispetto degli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale;
- il corretto bilancio fra contenuti di carattere tecnico-professionale, organizzativo e relazionale;
- l'adeguatezza della progettazione delle attività contenute nel Piano ai requisiti per il riconoscimento dei crediti formativi dai programmi nazionale e regionale di Educazione Continua in Medicina (E. C.M.);
- l'integrazione tra le strutture organizzative coinvolte nella progettazione e realizzazione della formazione.

Ulteriore valutazione pensiamo debba riguardare l'attuazione del Piano Formativo Aziendale ed i tempi di verifica del piano (intermedia/finale): eventi previsti dal piano il 50% progettato e calendarizzato al 31/12.

Il personale è specificatamente coinvolto nel processo di costruzione del Piano e nella realizzazione degli eventi formativi e del loro impatto sull'organizzazione, quindi agenti primari e responsabili anch'essi del processo di valutazione, attraverso il cruscotto degli indicatori.

Indicatori generali di Valutazione del Piano

Tipologia	Descrizione strumento	Standard accettabilità
Quantitativo	o Eventi realizzati su programmati	o > 50%
Quantitativo	o Personale coinvolto su programmato	o > 60%

Qualitativo	o Eventi multiprofessionali su programmati	o	>50%
Qualitativo	o Formazione FAD su tipologie di formazione	o	>30%
Qualitativo	o Presenza indicatori d'impatto	Su almeno 10 eventi	
Qualitativo	o Diffusione del Piano di Formazione	Pubblicato sul Portale aziendale	

13.0 BUDGET

I costi per sostenere la programmazione presentata possono essere calcolati suddividendo l'attività formativa in sei grandi categorie :

1. La formazione sviluppata con risorse interne, sul versante della docenza, per un totale complessivo di circa 35 mila euro;
2. La formazione sviluppata su risorse esterne, sul versante della docenza, compresa la formazione esternalizzata, per un totale complessivo di circa 200 mila euro;
3. Le spese di contributi ECM per un totale complessivo di circa 15 mila euro;
4. Formazione sulla sicurezza aziendale – D.Lgs. 81/08, per un totale di circa 80 mila euro, deliberazione n. 976 del 05/10/21 e n. 383 del 30/03/21.

Appare ragionevole prevedere, che il budget per soddisfare la formazione organizzata dall'Azienda, per tutte le categorie, possa attestarsi intorno ai 330.000 euro.

14.0 DIFFUSIONE DEL PIANO

La diffusione delle informazioni riguardanti l'attività formativa viene garantita attraverso la pubblicazione del piano stesso, dopo deliberazione della Direzione generale, sul sito aziendale nella sezione Formazione ECM e nella sezione Amministrazione Trasparente. In collaborazione con la struttura di Comunicazione e relazioni con il pubblico si assicura, in tal senso, adeguata informazione e trasmissione ai potenziali destinatari delle attività formative, nonché degli eventi/progetti aziendali mediante l'uso dei canali istituzionali. Sul sito aziendale su cui, anche quest'anno, per ogni singolo evento verranno, inoltre, riportati il programma, la finalità, la data e il luogo di svolgimento, i destinatari in uno spazio appositamente destinato, nella sezione in Home page Corsi ed eventi, nonché tutti corsi con supporto rigido FAD su sezione intranet.

15.0 CONCLUSIONI

Il Piano Formativo Aziendale per l'anno 2022 progettato in coerenza con i processi di continuo cambiamento dell'organizzazione sanitaria dell'ASL Latina, è comunque caratterizzato da ampia flessibilità, in quanto potrà essere integrato da iniziative formative che si rendesse necessario avviare nel corso dell'anno, legate ad esigenze aziendali sopraggiunte e nuovi indirizzi nazionali e regionali, non tralasciando la

possibilità di frequentare momenti di formazione organizzati esternamente alla nostra Azienda.

16.0 BIBLIOGRAFIA

- “Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario” Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali Commissione nazionale per la formazione continua 2018
- “Decreto del Commissario ad Acta 28 novembre 2019, n. U00485: Indirizzi per la formazione del personale Aziende del SSR (triennio 2019-2021)
- “Conferenza Stato-regioni del 2 febbraio 2017 - la formazione continua nel settore salute”
- “Quando l’adulto impara, Pedagogia e Andragogia”, Malcom Knowles - F. Angeli
- “Guida Pedagogica”, J. J. Guilbert - Edizione O. M. S. -Armando Editore
- “Fare Formazione” , G. P. Quaglino - Il Mulino
- “La Sanità Incompiuta”, R. Vaccani - NIS
- “L’Azione Organizzativa” J. D. Thompson - ISEDI
- “Razionalità e Benessere, studio Interdisciplinare dell’Organizzazione” , B. Maggi - ETAS Libri
- “Introduzione alle tecniche di Valutazione” , B. Hudson
- “Apprendere dall’Esperienza” W. R. Bion - Armando Editore
- “Educare al Comprendere” H. Gardener - Feltrinelli
- “L’Esperienza della Valutazione” Nicoletta Stame Edizioni SEAM
- “Gli Obiettivi Educativi nella programmazione” Cèsar Birzea – Loescher
- “Tassonomia degli Obiettivi Educativi”, B. S. Bloom, D. R. Krathwohl, B. B. Masia – Giunti & Lisciani Editori
- “Monitoraggio & Valutazione dei Progetti nelle Organizzazioni Pubbliche e private”, Vittorio Masoni – F. Angeli
- “Medical humanities e Medicina Narrativa” L. Zannini Raffaello cortina, Milano, 2008
- “Il modello delle competenze” W. Levati, M. Saraò – FrancoAngeli, Milano, 1998. F. Civelli, D. Manara
- “Lavorare con le Competenze”, Guerini e Associati, Milano 1997.
- “Gestire la performance. I nuovi strumenti di management per conseguire e mantenere nel tempo una performance elevata” S. Kermally –“ FrancoAngeli, Milano 2002.
- “Manuale di Organizzazione Aziendale” G. Rebora– Carocci, Roma, 2001.
- “Un modello delle competenze per valutare i ruoli” - Risorse umane N. Longo pagg. 22-27.