

 SERVIZIO SANITARIO
REGIONE CALABRIA
Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio

Prot. n. del

Al Direttore Dipartimento di Staff

e p.c. Al Commissario Straordinario

Al Direttore Amministrativo

Al Direttore Sanitario

Loro sedi

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione “23-25”

Si trasmettono, per la parte di competenza:

- Piano Formazione
- Piano fabbisogno del Personale

Cordiali saluti

Il Dirigente Sostituto
Area Risorse Umane e Formazione
Dott.ssa Laura Fondacaro



IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

IL PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE 2023/2025

La programmazione della Formazione del personale all'interno della Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro si sviluppa per piani aziendali formativi triennali coincidenti con i periodi fissati dalla Commissione Nazionale ECM.

L'Azienda ha approvato, con atto deliberativo n.367 del 7/4/2021, il Piano di Formazione Aziendale 2021/2023 e con Delibera del Commissario Straordinario n.249 del 4/3/2021 il Regolamento per le procedure operative della Formazione dell'Azienda Ospedaliera Pugliese-Ciaccio.

Il Piano è stato adottato conformemente a quanto stabilito nelle “*Linee guida 2021/2023 per la definizione dei Piani di formazione aziendali per il miglioramento delle competenze del personale delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere del Servizio Sanitario Regionale*”, adottate con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Tutela della Salute e Servizi Sociali e Socio Sanitari n.14425 del 28/12/2020.

L'approvazione del documento programmatico in argomento è stata preceduta da una fase di confronto con le OOSS, sia del Comparto che della Dirigenza, ed il testo finale ha rappresentato la sintesi degli accordi sindacali raggiunti in sede di contrattazione integrativa decentrata rispettivamente in data 29 marzo 2021, per il Comparto, e in data 1 aprile 2021, per la Dirigenza.

Il Piano annuale della formazione rappresenta lo strumento principale della programmazione aziendale in materia e individua gli interventi formativi da realizzare nel periodo di riferimento nonché le risorse assegnate.

La specifica progettazione nonché l'erogazione dei corsi avviene in modo coerente con le previsioni del Piano.

Inoltre, sono definite:

~~le eventuali somme residue a disposizione dei dirigenti responsabili della macrostrutture~~
aziendali per ulteriori iniziative di formazione oltre quelle specificamente previste nel Piano;

AZIENDA OSPEDALIERA "PUGLIESE – CIACCIO" di Catanzaro

-gli interventi di formazione continua e/o gli specifici programmi formativi stabiliti dalla Regione;

Il Piano della Formazione, prima della formale e definitiva adozione, viene inviato alle OO.SS. per la dovuta informativa.

Il Piano viene adottato con delibera del Direttore Generale ed inviato ai dirigenti responsabili delle macroaree nonché pubblicato sul sito web dell'Azienda.

Ad avvenuta approvazione del Piano, il Responsabile della formazione convoca il Comitato Tecnico Scientifico ed avvia la progettazione dei singoli interventi formativi definendone il calendario. Ogni intervento formativo viene approvato, in dettaglio, con provvedimento del Direttore Generale.

L'Azienda Ospedaliera Pugliese-Ciaccio di Catanzaro, nel perseguimento della propria missione aziendale, valorizza le risorse umane anche attraverso una particolare attenzione alla formazione del personale. Le attività di formazione rivolte al personale sanitario necessitano di essere integrate e contestualizzate, in base ai bisogni di salute dei cittadini e in linea con le politiche e le strategie di intervento individuate nel PSR.

La formazione, se opportunamente pianificata, non raggiunge quindi soltanto l'obiettivo di saturare un bisogno formativo del singolo operatore o di gruppi di essi, ma diventa una ulteriore azione di miglioramento dei servizi offerti in termini di efficacia, appropriatezza, ed economicità. Una formazione quindi che non coincide con la mera acquisizione di conoscenze e skills, ma che promuove comportamenti professionali e vede nel continuo miglioramento della competenze le determinanti fondamentali per elevare la qualità dell'assistenza.

Gli indirizzi proposti in questo documento sono stati elaborati in coerenza con gli indirizzi regionali forniti con le Linee Guida di cui al Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Tutela della Salute e Servizi Sociali e Socio Sanitari n.14425 del 28/12/2020 ed i correlati obiettivi formativi ne rappresentano, nel contempo, il logico corollario e la cornice di riferimento entro cui saranno declinate le azioni aziendali tese al miglioramento continuo della qualità nelle sue dimensioni tecniche, gestionali e relazionali, in funzione dei cambiamenti sistemici in atto.

Per quanto non previsto nel presente Piano si rinvia alle citate Linee guida nonché al

AZIENDA OSPEDALIERA “PUGLIESE – CIACCIO” di Catanzaro

Regolamento per le procedure operative della Formazione dell’Azienda Ospedaliera Pugliese-Ciaccio, approvato con Delibera del Commissario Straordinario n.249 del 4/3/2021.

Nel breve/medio periodo l’Azienda si propone di rafforzare il suo ruolo attraverso:

- un progressivo incremento del grado di soddisfazione degli utenti, vigilando sul rispetto della riservatezza dei dati sanitari, secondo la normativa vigente in materia di tutela della privacy;
- il rafforzamento del ruolo di Azienda Ospedaliera di riferimento dell’area centro nel trattamento delle patologie ad elevata complessità, ponendo in essere azioni mirate al recupero progressivo ma costante della mobilità sanitaria passiva del proprio bacino d’utenza.

Il complesso delle azioni poste in essere dall’Azienda, in base alle risorse a disposizione e nel rispetto della programmazione regionale, è finalizzato a:

- consolidare e potenziare le strutture di alta specialità che caratterizzano l’Azienda;
- migliorare le sinergie ed i rapporti di collaborazione con le altre Aziende Sanitarie ed Ospedaliere della regione in una logica di ‘sistema’;
- rafforzare il ruolo di riferimento svolto dall’Azienda nell’area dell’emergenza-urgenza e delle reti tempo-dipendenti in ambito provinciale e regionale;
- assicurare la risposta quali-quantitativa alla domanda di salute del bacino di riferimento valorizzando la propria vocazione per acuti;
- favorire lo sviluppo dei processi d’integrazione ospedale/territorio in un’ottica di continuum assistenziale con conseguente recupero dell’efficienza ospedaliera.
- favorire la partecipazione a programmi di ricerca finalizzati alla sperimentazione e applicazione delle pratiche ospedaliere e delle evidenze scientifiche migliori e più avanzate.
- il continuo confronto con gli stakeholder, la comunità territoriale, le istituzioni e l’associazionismo quali occasioni di crescita e di stimolo per la ricerca di nuove soluzioni organizzative ed assistenziali in un’ottica di ‘sanità condivisa’ e di bilancio sociale dei risultati conseguiti;
- l’acquisizione del consenso informato al trattamento sanitario per la partecipazione consapevole del paziente alle scelte diagnostico-terapeutiche;
- la qualità come parte del sistema integrato di gestione delle azioni organizzative e assistenziali in campo sanitario e amministrativo, e metodo di miglioramento costruito sulle esigenze dei pazienti e degli operatori;

AZIENDA OSPEDALIERA “PUGLIESE – CIACCIO” di Catanzaro

- l'informazione e la formazione come elemento di progresso professionale e culturale;
- la gestione integrata dei processi;
- la gestione del rischio clinico e della sicurezza dell'ambiente di lavoro nel rispetto della normativa vigente;
- il rispetto dell'ambiente ecologico come contributo importante al miglioramento dei livelli di salute attraverso la costante valutazione per l'eliminazione e/o riduzione dell'impatto ambientale che le attività dell'Azienda e delle ditte che hanno rapporti con essa generano o possono generare.

L'UFFICIO FORMAZIONE

La Struttura Operativa “Formazione” è prevista nell'attuale atto aziendale dell'Azienda Ospedaliera “Pugliese-Ciaccio” quale articolazione organizzativa semplice della SOC Gestione Risorse Umane. La SOS Formazione si occupa di:

- governare l'intero processo formativo, a partire dall'analisi del fabbisogno fino all'erogazione dei corsi;
- Elaborare programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento, coerenti con gli obiettivi strategici dell'Azienda e gli indirizzi nazionali e regionali, sulla base delle risorse economiche disponibili;
- Definire la rete dei referenti aziendali della formazione ed assumerne il coordinamento in modo da assicurare una stretta collaborazione con la Direzione strategica, i Direttori dei Dipartimenti ed i Responsabili delle SOC aziendali, al fine di consentire l'incontro dei diversi attori e delle diverse istanze in gioco.
- Gestire direttamente e attivamente tutti i momenti formativi strategici;
- Definire ed implementare specifici strumenti di controllo, monitoraggio e verifica dei risultati dei processi formativi;
- Assicurare integralmente l'attuazione della formazione obbligatoria ex lege (es. sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, privacy etc.);
- Attuare le procedure amministrative per il mantenimento dell'accreditamento quale provider ECM e le correlate attività di rendicontazione.

La rilevazione del fabbisogno formativo rappresenta una fondamentale e prioritaria attività per orientare la pianificazione dei processi formativi e definirne i relativi programmi. L'analisi dei fabbisogni deve raggiungere capillarmente tutti i profili professionali presenti in Azienda e

tutte le unità operative.

A tal fine, in fase di start up e visti i tempi estremamente ridotti, è stata operata una analisi preliminare sulla scorta delle informazioni disponibili o facilmente reperibili mediante brainstorming. È stato quindi approvato il Regolamento della Formazione aziendale con Delibera del Commissario Straordinario n.249 del 4/3/2021 procedendo all'individuazione delle varie fasi in cui si articolano i complessi processi di programmazione e gestione della formazione, i ruoli organizzativi coinvolti ed i correlati strumenti. Nel prosieguo sarà implementato il nuovo sistema di formazione aziendale e costituita la banca dati aziendale della formazione che consentirà la mappatura dei profili di competenze e delle attività formative svolte dai professionisti, anche in ambito ECM.

Nell'elaborazione del presente Piano formativo, l'Azienda ha tenuto conto della necessità di sviluppare competenze tecniche-specialistiche delle diverse professioni presenti in Azienda nonché delle competenze trasversali che è comunque importante possedere per assicurare efficacia ai processi organizzativi e gestionali nonché assistenziali: competenze relative alla capacità di relazione, comunicazione e rapporti con i pazienti e gli altri soggetti dell'organizzazione aziendale, e con soggetti esterni, con i cittadini e con gruppi di lavoro.

OBIETTIVI FORMATIVI

Gli obiettivi formativi strategici per il triennio 2023-2025 sono stati declinati, in coerenza con le citate Linee guida regionali, aggregandoli nelle seguenti macro-aree che, appresso, saranno molto brevemente esplicitati:

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

Gli obiettivi formativi tecnico-professionali hanno individuato percorsi volti allo 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 hanno individuato percorsi volti allo 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

AZIENDA OSPEDALIERA “PUGLIESE – CIACCIO” di Catanzaro

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 hanno individuato percorsi volti allo 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.

Per ciò che riguarda la metodologia adottata ed i relativi strumenti impiegati per effettuare l’analisi e la valutazione dei fabbisogni formativi, è stata predisposta la somministrazione di un questionario che ha richiesto valutazioni qualitative scalari, in forma di domande chiuse associate a domande aperte per stimolare il soggetto a fornire suggerimenti e commenti personali ed ha consentito la rilevazione delle attività formative svolte dai professionisti sanitari nell’ultimo triennio in ambito ECM.

I fabbisogni formativi enucleati ed ai percorsi di formazione indicati nel citato Piano aziendale hanno però trovato un ontologico limite nelle effettive risorse economiche che l’Azienda ha potuto destinare che, come è noto, non possono eccedere l’importo di cui all’art.6 comma 13 legge n.122/2010 di conversione del DL n.78/2010 a norma del quale nelle PPAA la spesa complessiva da destinare alla formazione non può superare il 50% delle spese sostenute nell’anno 2009. A ciò deve aggiungersi che, trattandosi di “spese non obbligatorie”, l’Azienda, in ossequio all’art.1 comma 174 legge 311/2004 ed essendo inoltre in Piano di rientro ai sensi dell’articolo 1, comma 528, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, ha dovuto comunque contenere ulteriormente le spese per la formazione.

In base al budget disponibile, dunque, sono stati quindi avviati i percorsi di formazione, dando ovviamente priorità a quelli obbligatori ex lege. Ci si riserva, nel prosieguo, di completare il presente Piano della Formazione con eventuali integrazioni.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

Con DCA n.125 del 11/10/2022 il Commissario ad acta ha approvato Piano triennale del fabbisogno 2022-2024 redatto dall'Azienda Ospedaliera —Pugliese-Ciaccio ed il correlato piano assunzionale con contestuale autorizzazione alle assunzioni a tempo indeterminato ivi contemplate; Il fabbisogno triennale, sviluppato sulla base dell'attuale assetto organizzativo, prevede una consistenza complessiva di 2336 unità, con i profili professionali riportati nella tabella che segue, dove è indicata anche la consistenza dell'organico in servizio alla data del 31 dicembre 2022

PROFILO	FABBISOGNO	DOTAZIONE PERSONALE A TEMPO INDETRMINATO AL 31 dicembre 2022
DIRIGENTI MEDICI	584	422
DIRIGENTI SANITARI	45	33
INFERMIERI	890	827
OPERATORE SOCIO SANITARIO	264	223
TECNICI DI LABORATORIO BIOMEDICO	75	68
TECNICI DI RADIOLOGIA MEDICA	105	75
ULTERIORE PERSONALE COMPARTO SANITARIO, TECNICO SANITARIO E DELLA RIABILITAZIONE	39	0
INFERM. PER FUNZ. CENTRALI E COORD. TRASVERS. (CIO, RISCHIO CLINICO, MONIT. ATT. RIC., SITRO, ECC.)	15	0
Ausiliario specializzato	11	11
Commesso	6	6
Operatore tecnico	25	18
Coadiutore amministrativo	55	49
Puericultrice	0	1
Operatore tecnico specializzato	5	5
Assistente tecnico	5	4
Programmatore	5	0
Operatore Tecnico specializzato esperto	10	0
Assistente amministrativo	76	67
Collaboratore professionale sanitario nei profili e discipline corrispondenti a quelle previste nella categoria C sottostante.	38	27
Assistente religioso	2	2
Collaboratore professionale	4	2

Assistente sociale		
Collaboratore tecnico - professionale	12	1
Collaboratore amministrativo - professionale	25	16
Collaboratore tecnico - professionale esperto	7	0
Collaboratore amministrativo-professionale esperto	11	2
Dirigente amministrativo	10	8
Dirigente ingegnere/architetto	5	1
Collaboratore amministrativo - professionale ex art.16 septies DL 146/21	5	2
Dirigente avvocato	2	2
	2336	1872

Le unità di personale presenti al 31/12/2022 non comprendono il personale assunto per l'emergenza Covid-19