

Capitolo IV - Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione¹

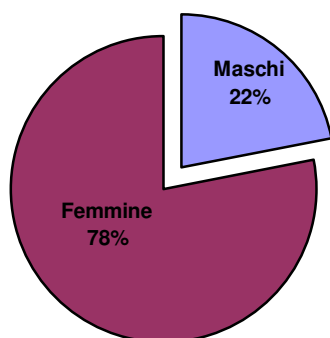
Carta d'identità del personale

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

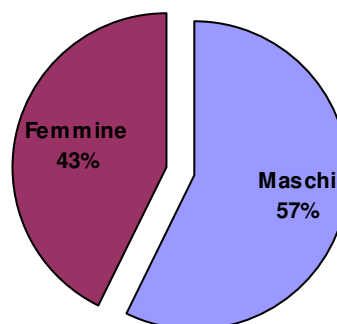
Rilevazione al 31.12.2006 Categoria Personale dipendente	Dipendenti n. totale	di cui a tempo determ.	Maschi				Femmine			
			a tempo indeterm.		a tempo determ.		a tempo indeterm.		a tempo determ.	
			a orario intero	a tempo parziale	a orario intero	a tempo parziale	a orario intero	a tempo parziale	a orario intero	a tempo parziale
Dirigenti medici e Veterinari	471	4	280	-	-	-	183	4	4	-
Altri Dirigenti (Sanitari A.P.T.)	89	-	40	1	-	-	47	1	-	-
Personale Infermieristico	1218	31	191	-	3	-	927	69	28	-
Personale OSS OTA Ausiliari	387	68	35	1	4	-	281	2	64	-
Personale Tecnico Sanitario	443	15	130	3	3	-	260	35	11	1
Personale Amministrativo	299	-	32	1	-	-	242	24	-	-
Altro personale	280	14	167	2	7	-	92	5	7	-
Totali	3187	132	875	8	17	-	2032	140	114	1

Distribuzione percentuale del personale a tempo indeterminato per sesso e qualifica

Altro Personale



Personale Dirigente



¹ Hanno collaborato alla stesura di questo capitolo (in ordine di presentazione dei paragrafi): Fulvia Signani, Stefania Casalini, Marco Nardini, Stefano Carlini, Maria Grazia Bracci, Sonia Baldrati, Isabella Mariani, Rosa Dalbuono, Mauro Martini, Gianna Paparella, Katia Furegatti.

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

Rilevazione al 31/12/2006 Categoria Personale dipendente	fasce d'età e genere									
	<= 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigenti medici e Veterinari	10	14	54	53	150	105	63	15	3	-
Altri Dirigenti (Sanitari A.P.T.)	-	-	4	3	26	35	10	10	1	-
Personale Infermieristico	48	229	85	469	38	237	20	60	-	4
Personale OSS OTA Ausiliari	2	35	12	93	17	119	5	36	-	-
Personale Tecnico Sanitario	14	42	27	90	71	125	21	37	-	1
Personale Amministrativo	-	-	7	67	18	155	8	41	-	3
Altro personale	2	1	51	20	94	50	21	26	1	-
Totali	76	321	240	795	414	826	148	225	5	5

Uscite del personale dipendente a tempo indeterminato				
Categorie Personale dipendente	Pensionamenti	Dimissioni volontarie	Trasferimento ad altre aziende	Totale
Dirigenti medici e Veterinari	9	2	6	17
Altri Dirigenti (Sanitari A.P.T.)	3	-	-	3
Personale Infermieristico	46	5	20	71
Personale OSS OTA Ausiliari	9	-	1	10
Personale Tecnico Sanitario	20	1	2	23
Personale Amministrativo	11	-	-	11
Altro personale	10	-	-	10
Totali	108	8	29	145

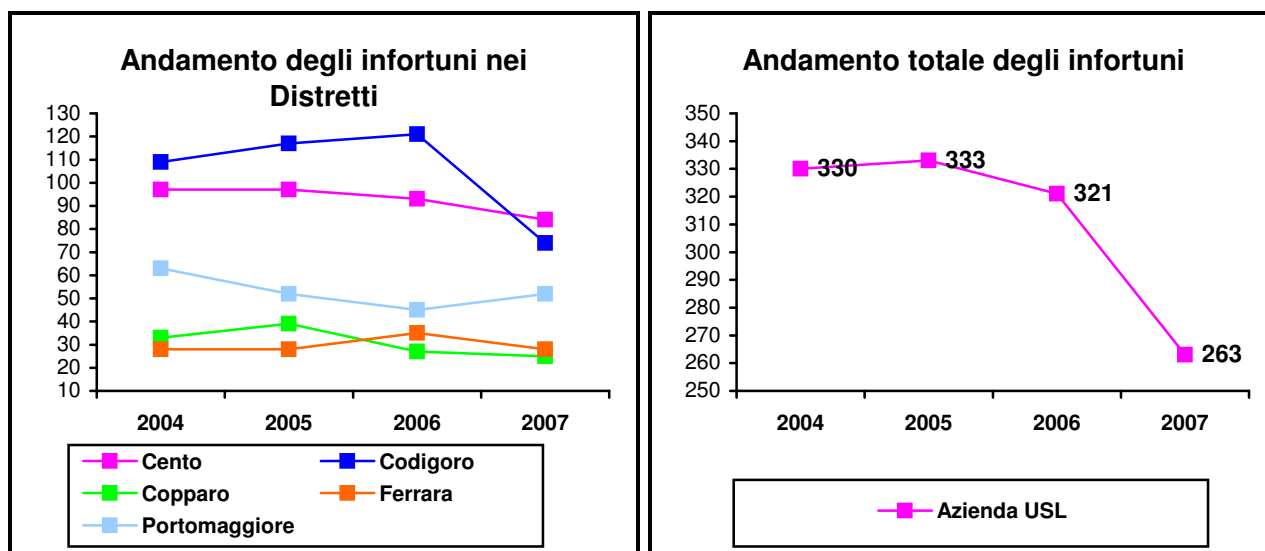
Note:

Personale Infermieristico: + 8 altre cause
 Personale OSS OTA Ausiliario: + 2 altre cause
 Personale Amministrativo: + 2 altre cause
 Altro Personale: + 1 altra causa

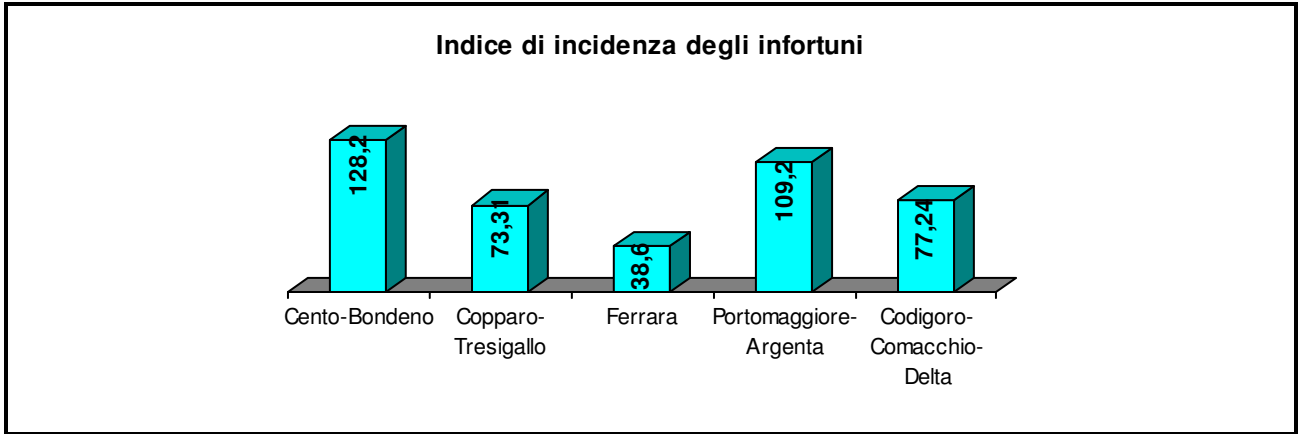
Assunti a tempo indeterminato				
Categorie Personale dipendente	Concorso pubblico	Centro per l'impiego/ Collocamento Mirato	Trasferimento da altre aziende	Totale
Dirigenti medici e Veterinari	21	-	5	26
Altri Dirigenti (Sanitari A.P.T.)	-	-	-	-
Personale Infermieristico	33	-	7	40
Personale OSS OTA Ausiliari	42	-	1	43
Personale Tecnico Sanitario	8	-	1	9
Personale Amministrativo	-	-	-	-
Altro personale	1	-	19	20
Totali	105	-	33	138

Gestione della sicurezza e degli infortuni

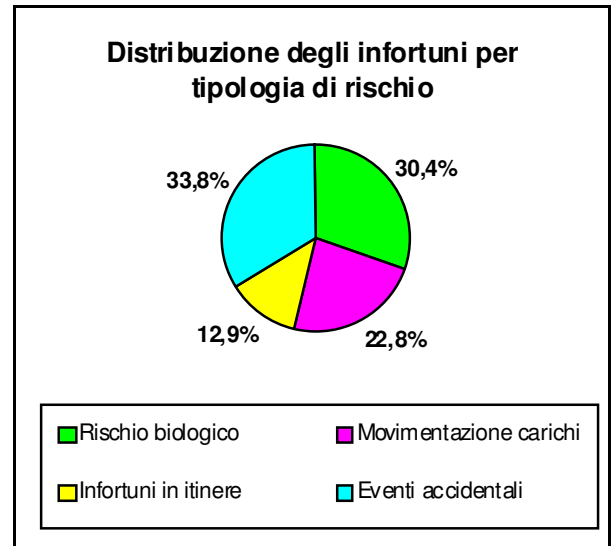
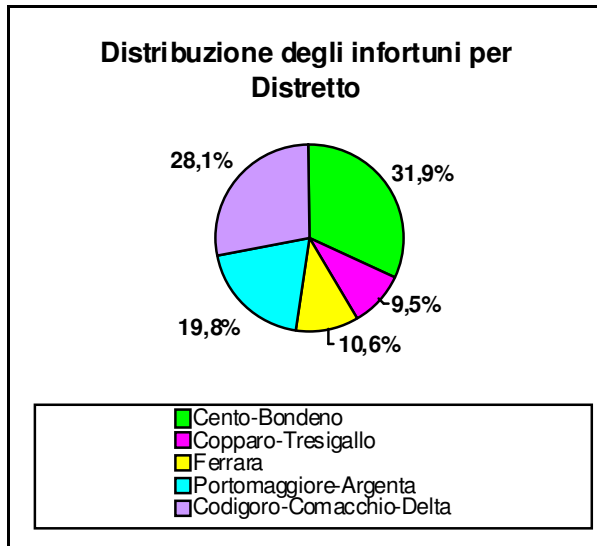
Dal sistema informativo di supporto alla gestione dei dati infortunistici vengono elaborati i seguenti indicatori con riferimento al 2007:



Infortuni divisi per rischio e per Distretto					
	Rischio biologico	Movimentazione carichi	Infurtuni in itinere	Eventi accidentali	Totale
COPPARO	7	4	3	11	25
PORTOMAGGIORE	18	12	6	16	52
FERRARA	1	3	8	16	28
CODIGORO	31	11	10	22	74
CENTO	23	30	7	24	84
TOTALE	80	60	34	89	263

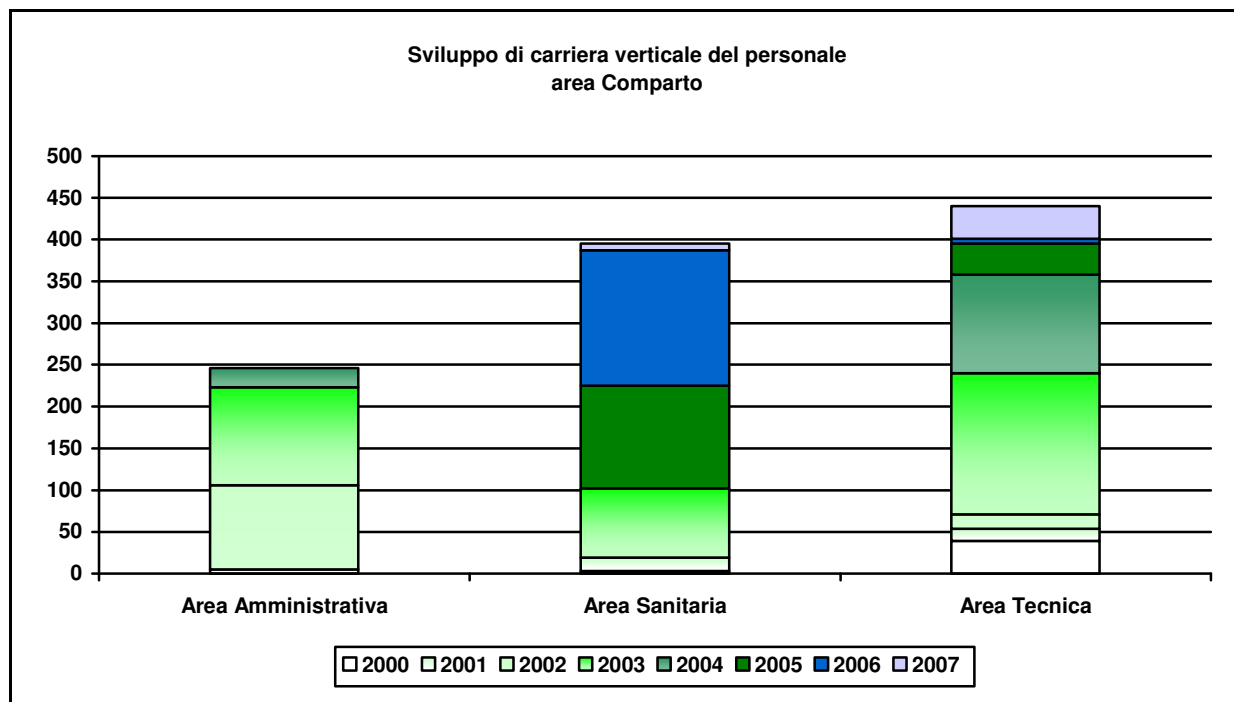


Indice di Incidenza = N° di infortuni su numero di lavoratori/1000.

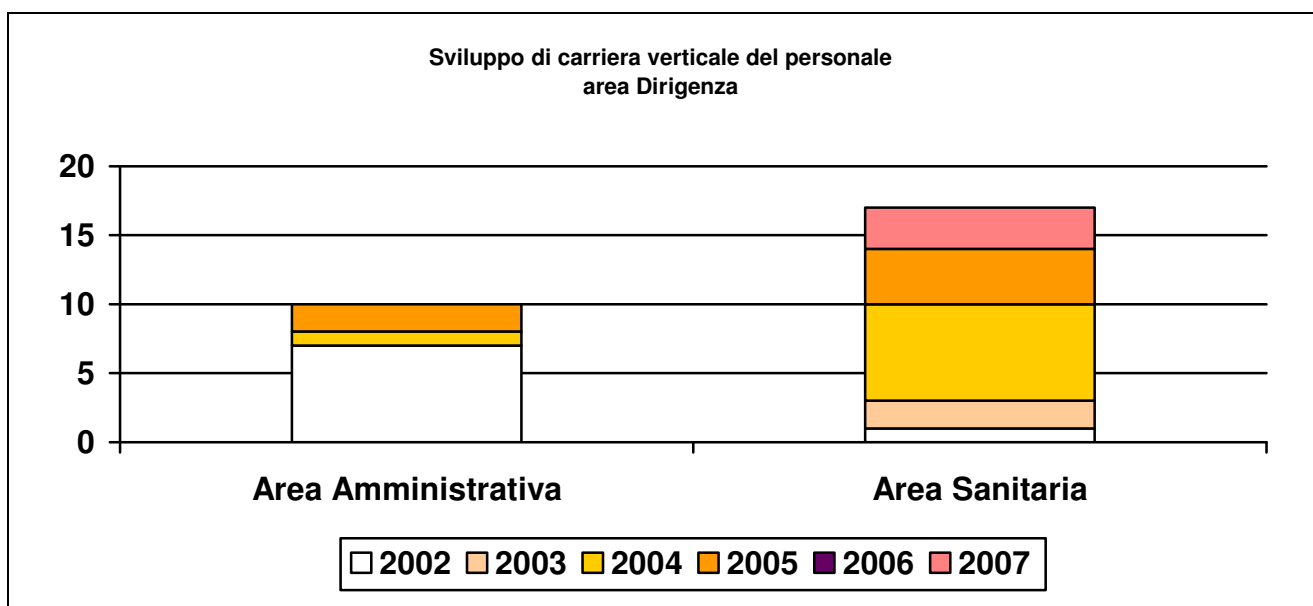


Ridefinizione dei ruoli professionali in relazione allo sviluppo delle strategie aziendali

Nel corso del quadriennio che va dal 2002 al 2007 ben 1.081 dipendenti dell'area del comparto sono stati oggetto di sviluppo verticale di carriera; di questi, nel corso del 2007, si sono verificati 47 passaggi di qualifica suddivisi in 7 femmine e 40 maschi. Le ragioni della prevalenza maschile in quest'ultimo anno sono da attribuirsi al fatto che la qualificazione ha riguardato per il 75% il personale autista soccorritore.



Nello stesso periodo 27 dipendenti sono stati oggetto di sviluppo verticale nell'ambito della Dirigenza. Nel corso del 2007 si sono verificati 3 passaggi di qualifica di cui 2 femmine e 1 maschio



Gli incarichi conferiti nell'ambito della struttura organizzativa

Tra i meccanismi di qualificazione del personale dipendente vi è quello del conferimento o rinnovo degli incarichi di direzione di struttura o posizione organizzativa.

Nel corso del 2007 su 360 strutture organizzative (Dipartimenti, Unità Operative, Moduli Organizzativi e Coordinamenti di Area) e 75 posizioni organizzative sono stati conferiti ex novo su posti precedentemente vacanti o a seguito di rinnovo o sostituzione circa 20 incarichi.

	Previsti nella struttura organizzativa	Incarichi conferiti o rinnovati nel corso del 2007	Incarichi conferiti negli anni precedenti
Area degli Staff			
<i>Dipartimenti</i>			
<i>Unità operative e strutture complesse</i>	8		8
<i>Moduli organizzativi</i>	12	1	7
<i>Coordinamenti di area</i>	6		6
<i>Posizioni organizzative</i>	44	1	39
Area Amministrativa			
<i>Dipartimenti</i>	4		4
<i>Unità operative</i>	10		8
<i>Moduli organizzativi</i>	17	1	8
<i>Posizioni organizzative</i>	18		17
Area Territoriale			
<i>Dipartimenti</i>	6		6
<i>Unità operative</i>	12	1	11
<i>Moduli organizzativi</i>	36	2	24
<i>Posizioni organizzative</i>	6		5
Area Ospedaliera			
<i>Dipartimenti</i>	9	1	8
<i>Unità operative</i>	43	4	35
<i>Moduli organizzativi</i>	114	5	98
<i>Posizioni organizzative</i>	1		0
Area della Prevenzione			
<i>Dipartimenti</i>	1		1
<i>Unità operative</i>	12	1	11
<i>Moduli organizzativi</i>	29	1	21
<i>Posizioni organizzative</i>	5		5
Area della Salute Mentale			
<i>Dipartimenti</i>	1		1
<i>Unità operative</i>	9	1	7
<i>Moduli organizzativi</i>	26	1	25
<i>Posizioni organizzative</i>	1		1
Dipartimenti .e Programmi Interaziendali			
<i>Dipartimenti e Programmi</i>	5		5

Sistema di valutazione delle competenze e sistemi premianti

L'evoluzione degli strumenti valutativi professionali

Un significativo cambiamento è avvenuto dal primo luglio 2007 con la transizione delle competenze relative all'attività valutativa al Dipartimento Gestione Risorse Umane che più precisamente sono state affidate al modulo "Gestione normativa personale dipendente e convenzionato" diretto dalla Dirigente titolare della Struttura Semplice.

Tale cambiamento ha comportato una maggior integrazione e ottimizzazione dei percorsi relativi alla gestione dei dipendenti valutati, sia nella fase di preparazione della documentazione necessaria alla valutazione (acquisizione degli atti integrativi dei contratti dei Dirigenti di Struttura Semplice, Struttura Complessa e Direttori di Dipartimento, relativamente agli obiettivi di posizione loro assegnati) che nell'aggiornamento in tempo reale della scadenza e/o dell'assegnazione di incarichi e delle sedi di assegnazione di Dirigenti valutati.

Nel corso del 2007, con i Dipartimenti Tecnico-Amministrativi, si è concluso il percorso già realizzato con i Dipartimenti territoriali e ospedalieri iniziato negli anni precedenti (nel 2005-2006) di contestualizzazione delle schede di valutazione per la Dirigenza, per la costruzione delle quali sono stati utilizzati anche i Codici Deontologici delle diverse professionalità coinvolte (Codice degli informatici, degli ingegneri, dei commercialisti, dei ragionieri...) e una loro analisi approfondita dal punto di vista sia tecnico che gestionale. Il percorso è stato supportato dalla documentazione riguardante gli aggiornamenti normativi e contrattuali, i parametri dell'accreditamento, i materiali prodotti dalle strutture di appartenenza per sostenere la logica della connessione fra il sistema delle strategie gestionali aziendali, dipartimentali e professionali.

Quest'ultima azione ha permesso l'elaborazione conclusiva di 6 schede di valutazione: tre per i Dipartimenti Sanitari e tre per i Dipartimenti Tecnici Amministrativi per le diverse tipologie di incarico della Dirigenza: Professionale, Responsabile di Struttura Semplice e Direttore di Struttura Complessa.

Per quanto concerne il comparto, l'incarico di posizione organizzativa, come per la Dirigenza, si caratterizza per la responsabilità degli obiettivi specifici assegnati e per la temporalità dell'incarico.

È risultato quindi necessario definirne il percorso e gli strumenti valutativi in ottemperanza a quanto previsto dalle logiche e dalla metodologia già applicata in Azienda.

A conclusione di un percorso iniziato nell'anno precedente (2006) sono state elaborate due tipologie di schede di valutazione delle Posizioni Organizzative: una per l'incarico di natura funzionale e una per l'incarico di natura gestionale.

La logica seguita è stata quella di garantire l'aderenza delle competenze sia al ruolo che alle Responsabilità delle P.O, così come definito nei Contratti collettivi nazionali di lavoro, sia ai criteri e alle azioni previste dal Sistema Qualità e Accreditamento e all'Analisi della Qualità Percepita.

Le suddette schede sono state prodotte in collaborazione con un gruppo di lavoro composto da titolari di incarico di P.O, seguendo un percorso di contestualizzazione e di massima condivisione.

Tutte le schede elaborate sono state presentate alle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza e del Comparto entro il mese di Luglio 2007.

Relazione tra le schede di valutazione elaborate sia per l' Area Dirigenza e per l' Area Comparto e Teoria delle competenze

Le teorie di valutazione del personale basate sulle competenze sono state il riferimento metodologico per la costruzione del sistema di Valutazione Aziendale che, con gli ultimi passaggi conclusi nel corso del 2007, fanno rientrare anche il numero delle competenze delle diverse schede nei *margini numerici* teoricamente definiti come evidenziano le tabelle sotto riportate.

Struttura scheda di valutazione prevista dalla teoria delle competenze

<i>N° aree</i>	<i>N ° fattori</i>	<i>N° competenze</i>	<i>N° criteri per competenza</i>
3 - 6	Non definito	12 -27	3- 7 (36\189)

- Area Dirigenza -

Direttore Struttura Complessa				
<i>SCHEDE DI VALUTAZIONE</i>	<i>N° aree</i>	<i>N ° fattori</i>	<i>N° competenze</i>	<i>N° criteri complessivi</i>
in uso per il periodo della sperimentazione	4	38	59	59
Struttura Complessa Amministrativa	4	12	23	44
Struttura Complessa Sanitaria	4	12	23	58

Responsabile Struttura Semplice				
<i>SCHEDE DI VALUTAZIONE</i>	<i>N° aree</i>	<i>N ° fattori</i>	<i>N° competenze</i>	<i>N° criteri complessivi</i>
in uso per il periodo della sperimentazione	4	37	59	59
Struttura Semplice Amministrativa	4	12	22	40
Struttura Semplice Sanitaria	4	12	21	41

Dirigente Professionale				
<i>SCHEDE DI VALUTAZIONE</i>	<i>N° aree</i>	<i>N ° fattori</i>	<i>N° competenze</i>	<i>N° criteri complessivi</i>
in uso per il periodo della sperimentazione	4	13	32	49
Professionale Amministrativo	4	12	20	41
Professionale Sanitario	4	12	20	37

- Area Comparto -

<i>Incarico di Coordinamento</i>				
<i>SCHEDE DI VALUTAZIONE</i>	<i>N° aree</i>	<i>N° fattori</i>	<i>N° competenze</i>	<i>N° criteri complessivo</i>
Incarico di Coordinamento	4	8	26	43
<i>Posizione Organizzativa Gestionale</i>				
Incarico di Posizione Organizzativa <i>Gestionale</i>	4	11	33	41
<i>Posizione Organizzativa Funzionale</i>				
Incarico di Posizione Organizzativa <i>Funzionale</i>	4	10	29	34

La valutazione degli incarichi conferiti ai Medici di Medicina Generale Convenzionata: l'estensione dell'utilizzo della metodologia valutativa aziendale

In un contesto di un quadro normativo regionale recentemente ridefinito i Medici di Medicina Generale assumono un ruolo fondamentale in quanto chiamati non solo alla funzione di erogazione delle prestazioni ma anche di partecipazione a quelle di committenza e quindi alla definizione delle decisioni strategiche della Aziende Sanitarie.

Questa Azienda ha promosso e realizzato con diverse iniziative una costruttiva integrazione professionale tra i medici di Medicina Generale Convenzionata ed il Personale Dirigente Medico dipendente, affidando anche, in tale ottica incarichi di responsabilità di Strutture Organizzative Aziendali agli stessi medici convenzionati, come formalizzato con i provvedimenti deliberativi n. 1108, n. 1109 dicembre 2004 n. 366 ottobre 2007 con i quali sono stati istituiti e affidati incarichi di responsabilità di Modulo Organizzativo e successivamente di Referente di Distretto e Dipartimento Cure Primarie.

Lo svolgimento dell'attività direzionale relativa ad una Struttura Aziendale ancorché affidata ai Medici di Medicina Generale Convenzionata comporta per gli stessi, pur nella specificità della natura del rapporto convenzionale, l'assunzione di responsabilità di gestione e di risultato del tutto analoghe a quelle previste per la Dirigenza con rapporto di dipendenza.

Anche per tali professionisti è stato previsto, al termine di un processo che ha coinvolto la Direzione del Dipartimento Gestione Risorse Umane, la Direzione dei Dipartimenti di Cure Primarie, i rappresentanti Sindacali dei Medici di Medicina Generale, è stato attivato un percorso di valutazione professionale i cui principi, le cui metodologie e i cui strumenti sono stati definiti in coerenza con quelli adattati del Sistema di Valutazione Aziendale e formalizzati con provvedimento deliberativo n. 290 marzo 2007.

Il consolidato: attività valutativa e rilevazione aree di miglioramento anno 2007

Uno degli obiettivi della valutazione professionale è restituire all'interno del Sistema Azienda le informazioni "di governo" di cui è in possesso al fine di implementare le competenze utili al raggiungimento degli obiettivi richiesti dalla Direzione Strategica.

Le scelte in questo senso sono state quelle di fornire una ricomposizione delle informazioni disponibili a livello centrale, per supportare il lavoro delle diverse commissioni, pertanto sono stati forniti ai Direttori di Dipartimento:

- durante lo svolgimento dei Collegi Tecnici che presiedono, uno schema che sintetizza gli scostamenti tra la valutazione precedente e quella oggetto della seduta, per tutti i Dirigenti che nell'arco temporale di riferimento hanno mantenuto lo stesso incarico. Tale schema include anche le aree di miglioramento precedentemente espresse per evidenziare se esiste coerenza tra queste e la formazione effettuata dal Dirigente nell'intervallo di tempo intercorrente tra le due valutazioni;

- a fine anno la sintesi dettagliata delle aree formative che i valutatori di prima istanza hanno segnalato per i Dirigenti di cui hanno la responsabilità gestionale, a supporto delle valutazioni loro spettanti.

Le aree di miglioramento rilevate dalla Valutazione di Prima Istanza

In sintesi le Macrostrutture e le aree di staff valutate sono state 18, di queste, 10 hanno complessivamente indicato le aree di miglioramento implementabili e da una più approfondita analisi risulta che per 40 Dirigenti su 157 valutati (il 25,50%) risulta necessario approfondire in ordine di priorità le aree:

- della managerialità;
- delle relazioni;
- del *problem solving*;
- dello sviluppo della rete interna ed esterna all'Azienda;
- dell'accreditamento\qualità;
- della sicurezza.

Riguardo all'attività valutativa:

- la tabella A) riporta nel dettaglio il n° e le tipologie di incarico valutati per Dipartimento nel 2007;
- la tabella B) riporta la tipologia di incarichi valutati nell'ultimo triennio.

TABELLA A): Tipologia di incarico Dirigenti valutati Dipartimento al 31/12/07					
Dipartimenti	Incarico Professionale	Incarico Struttura Semplice	Incarico Struttura Complessa	Direttore Dipartimento	tot
1. Acquisti, contratti e logistica	0	2	0	1	3
2. Area staff Direzionali - Area amministrativa	0	1			1
3. Area staff Direzionali area Sanitaria	0	1	1		2
4. Attività tecniche patrimoniali e tecnologiche	0	0	0	1	1
5. Chirurgico	6	6	3	1	16
6. Cure Primarie	3	11			14
7. Emergenza	12	7	1		20
8. Farmaceutico Programma Interaziendale	0	1	0	0	1
9. Gestione Risorse Umane	0	2		1	3
10. Medicina	8	14	1	1	24
11. Diagnostica di Laboratorio	0	0	0	0	0

TABELLA A): <i>Tipologia di incarico Dirigenti valutati Dipartimento al 31/12/07</i>					
<i>Dipartimenti</i>	<i>Incarico Professionale</i>	<i>Incarico Struttura Semplice</i>	<i>Incarico Struttura Complessa</i>	<i>Direttore Dipartimento</i>	<i>tot</i>
12. Diagnostica per immagini	3	6	1	1	11
13. Materno Infantile	1	4	3	1	9
14. Materno Infantile Transmurale	0	0	0	1	1
15. Presidio ospedaliero	0	1	0	1	2
16. Programma Dipendenze Patologiche	1	5	0	0	6
17. Salute Mentale	4	19	2	0	25
18. Sanità Pubblica	1	14	2	1	18
Totale	39	94	14	10	157

TABELLA B) <i>Tipologia di incarichi valutati nel periodo 2005 - 2007</i>			
Tipologia incarico dirigenti valutati/anno	Dirigenti valutati al 31/12/05	Dirigenti valutati al 31/12/06	Dirigenti valutati al 31/12/07
Incarico Professionale	106	52	39
Responsabile Modulo	43	12	94
Direttore Unità Operativa	13	16	14
Direttore Dipartimento	9	7	10
Direttore Presidio Ospedaliero	0	0	0
Direttore Distretto	0	3	0
Totale/anno	171	90	157

Nucleo di Valutazione

Svolge essenzialmente la verifica degli obiettivi legati al sistema incentivante.

Il Nucleo di Valutazione è composto da:

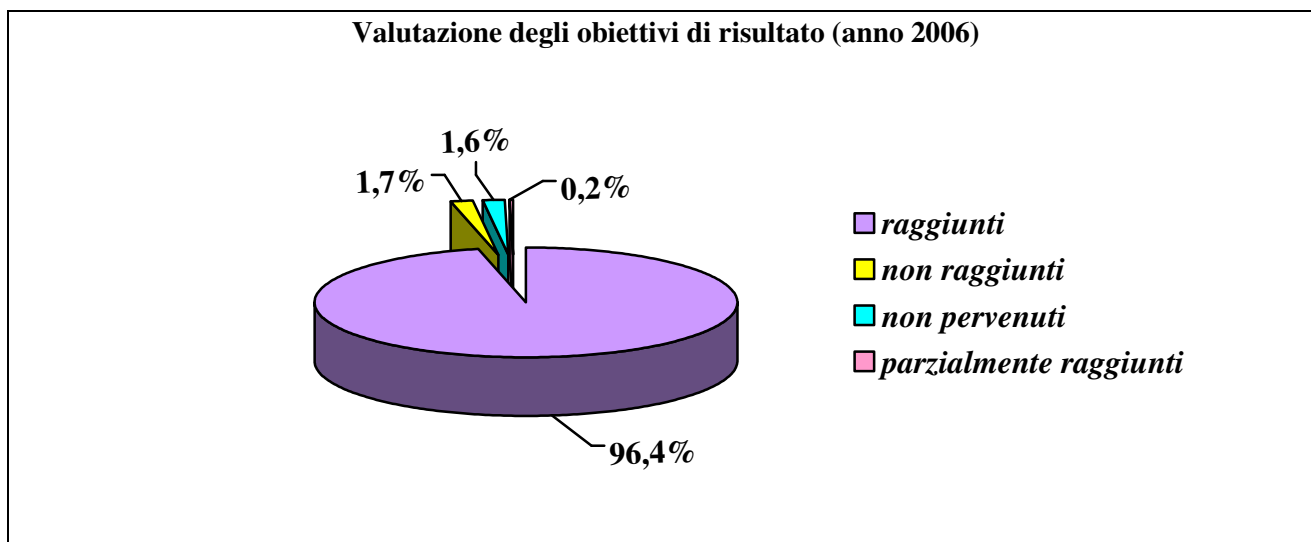
- un Presidente (dirigente dipendente dell'Azienda);
- quattro membri (di cui uno appartenente ad altra Azienda Sanitaria; gli altri tre dipendenti appartengono, rispettivamente, all'area Economico-Finanziaria, all'area Gestione delle Risorse Umane e all'area Qualità ed Accreditamento).

La valutazione viene eseguita mediante l'acquisizione e l'analisi di report, nonché la verifica diretta presso altri organi (ad esempio, Controllo di Gestione).

La valutazione degli obiettivi per l'anno 2006 ha dato il risultato che segue.

Obiettivi totali 1.031:

- obiettivi raggiunti: 996;
- obiettivi parzialmente raggiunti: 2;
- obiettivi non raggiunti senza motivazione: 18;
- report non pervenuti: 17.



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

Formazione

Il Piano Annuale della Formazione 2007

Nel percorso di rinnovamento in atto a livello aziendale, la formazione costituisce la leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati e concorre a promuovere l'efficacia, l'appropriatezza, la sicurezza e l'efficienza dell'assistenza prestata ai cittadini.

La formazione infatti supporta il processo di sviluppo aziendale, attraverso la definizione di un programma di formazione del personale a tutti i livelli di responsabilità, per favorire l'acquisizione delle nuove competenze tecnico-professionali e l'elaborazione delle nuove capacità manageriali e relazionali richieste dal programma di modernizzazione del Sistema Sanitario Nazionale.

Il Piano Formativo dell'Azienda USL di Ferrara, in sintonia con i requisiti richiesti dal processo di Accredimento Istituzionale della Regione Emilia-Romagna, rappresenta per i Dipartimenti uno strumento di importante valenza programmatica ed operativa, sintesi di una diffusa analisi dei bisogni. La formazione, infatti, diviene uno strumento per il raggiungimento dei propri obiettivi e per la risoluzione delle criticità rilevate con i diversi sistemi di monitoraggio, quali: i report dell'URP, i report sulle non conformità rilevati attraverso gli audit interni, gli scostamenti rispetto agli standard programmati.

Il governo del processo di pianificazione in azienda, come degli altri processi della formazione (Progettazione e Gestione degli interventi formativi), è garantito dalle Procedure del Sistema Qualità Certificato secondo gli standard ISO 9001:2000; la pianificazione è svolta in coerenza con gli obiettivi programmatici aziendali e risponde ai bisogni di miglioramento professionale degli operatori, inteso sia come sviluppo delle capacità tecnico-professionali, sia come sviluppo delle capacità relazionali e manageriali; la progettazione degli eventi inseriti nel Piano annuale della Formazione si basa su criteri ed indirizzi comuni, segue un percorso definito e condiviso, introduce strumenti per una verifica di qualità; la Gestione degli eventi risponde ai criteri stabiliti dal Sistema ECM.

Come previsto dalla nuova legge regionale n. 29/2004, il Collegio di Direzione ha avviato il processo di Pianificazione per l'elaborazione dei programmi di formazione per il 2007.

La Commissione Formazione del Collegio ha elaborato un documento di indirizzo, al fine di correlare fortemente le strategie di sviluppo dei diversi contesti organizzativi con le proposte formative elaborate; il documento comprende:

- le aree strategiche aziendali di riferimento, che rappresentano le linee generali di indirizzo per la pianificazione delle attività formative nel triennio 2007/2009;
- le aree di formazione trasversali che, per la loro rilevanza, si ritiene debbano essere garantite e presidiate in tutte le articolazioni aziendali;
- i criteri di priorità da utilizzare per la definizione delle graduatorie dipartimentali delle proposte formative.

Le aree strategiche di riferimento per la pianificazione delle attività formative sono:

- sviluppo dell'appropriatezza-rivisitazione dei processi clinico-assistenziali; valutazione dell'appropriatezza dei processi diagnostico-terapeutici; utilizzo degli strumenti dell'audit clinico e delle linee-guida per la valutazione dell'efficacia e di esito;
- sviluppo delle competenze gestionali e valorizzazione delle risorse umane-conoscenza dell'organizzazione aziendale al fine di sviluppare azioni mirate alla consapevolezza del ruolo ed alla conoscenza e condivisione dei diversi livelli di responsabilità;
- miglioramento dell'efficienza gestionale-sviluppo di sistemi di monitoraggio, controllo e *benchmarking*; potenziamento dell'utilizzo di indicatori di efficacia nel processo di programmazione e controllo;
- potenziamento dell'integrazione - sviluppo di azioni volte a sostenere l'integrazione a livello distrettuale, socio-sanitario, intra-aziendale (sanitario, amministrativo e tecnico), interaziendale;
- potenziamento delle azioni mirate allo sviluppo della gestione del rischio clinico e del controllo delle infezioni ospedaliere;

- sviluppo ed implementazione dei Sistemi di Gestione per la qualità – supporto dei percorsi di Accreditazione Istituzionale e Certificazione; omogeneizzazione dei processi; sviluppo degli audit interni per la qualità;
- sviluppo e sostegno dei processi di innovazione e ricerca.

Il Piano Formativo 2007 è stato approvato dal Collegio di Direzione e deliberato dalla Direzione Aziendale il 29 febbraio 2007, nel pieno rispetto dei tempi programmati

Il 2007: un anno di consolidamento per la Formazione in Azienda

L'anno 2007 è caratterizzato, nel panorama nazionale, dal consolidamento dell'esperienza del Sistema di Educazione Continua in Medicina; infatti, dopo cinque anni dalla sua introduzione, avvenuta nel 2002, si conclude la fase sperimentale. Il 1° agosto 2007 la Conferenza Stato-Regioni approva il documento di Riordino del Sistema ECM, che detta le nuove regole per la *governance* del programma di Educazione Continua in Medicina nel triennio 2008-2010, introducendo numerose novità di rilievo per le Aziende Sanitarie.

Uno dei passaggi fondamentali del nuovo Sistema ECM riguarda l'Accreditamento dei Provider, all'interno di un quadro complessivo che armonizzi i diversi sistemi di Accredimento, con particolare riferimento all'Accreditamento Istituzionale delle strutture sanitarie e alla Certificazione dei Sistemi Qualità.

In tale quadro di riferimento va inserito il percorso intrapreso dall'Ufficio Formazione Aziendale già dall'anno 2004, con il riconoscimento della Certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità, secondo le norme UNI EN ISO 9001/2000, confermato dal rinnovo della Certificazione conseguito nel mese di novembre 2007.

Tale percorso, infatti, è stato finalizzato a garantire:

- sia il rispetto dei requisiti previsti dalle norme, coerentemente con un sistema di accreditamento unico ed armonizzato;
- sia la capacità di presidiare e governare la funzione della formazione continua a livello aziendale, individuando strutture competenti in grado di promuovere la rilevazione dei fabbisogni, supportare i processi di apprendimento, soprattutto sul campo, valorizzare le competenze dei professionisti, valutare le ricadute formative in termini di sviluppo organizzativo e personale.

Grazie alle azioni intraprese in Azienda negli ultimi anni, con la faticosa e preziosa collaborazione della Rete aziendale della Formazione, possiamo affermare che il governo dei processi è ormai consolidato.

I dati relativi alle attività formative del 2007, commentati nel Rapporto, confermano inoltre il consolidamento della capacità di analisi, programmazione e realizzazione dei percorsi formativi nelle diverse strutture aziendali, soprattutto se confrontate con i dati di partenza relativi all'anno 2002.

Da sviluppare ulteriormente è l'attività di verifica, finalizzata a migliorare la qualità e l'efficacia delle attività formative; al proposito, particolare interesse rappresentano i dati relativi alla valutazione delle iniziative realizzate, ai quali viene dato ampio spazio nel Rapporto.

I dati di realizzazione del Piano Formativo 2007

Nel secondo semestre 2007, la Direzione Aziendale ha richiesto a tutte le articolazioni aziendali un consistente impegno relativamente agli obiettivi definiti dalla Regione in tema di rientro economico.

Conseguentemente, anche per le attività formative sono state messe in atto a partire da ottobre azioni specifiche di risparmio concordate con la "Rete" della formazione.

Non sono state pertanto autorizzate nuove iniziative ad integrazione del Piano Formativo, ad esclusione dei corsi a costo zero o di percorsi di particolare e documentata urgenza.

Sono state rinviate al 2008 le iniziative già inserite nel Piano Formativo 2007 non ancora programmate e che non presentavano carattere di particolare urgenza.

Analisi dei dati di spesa

La spesa complessiva per la formazione ammonta ad 375.929,80 euro, di cui 329.583,47 euro per la realizzazione delle iniziative comprese nel percorso ambulatoriale facilitato

La tabella che segue evidenzia una prevedibile contrazione della spesa effettiva sul budget assegnato, conseguente alle azioni messe in campo per il rientro economico.

Spesa programmata per realizzazione PAF	Spesa effettiva per realizzazione PAF	Indicatore Spesa effettiva sulla spesa programmata
427.418,00	329.583,47	77,11%

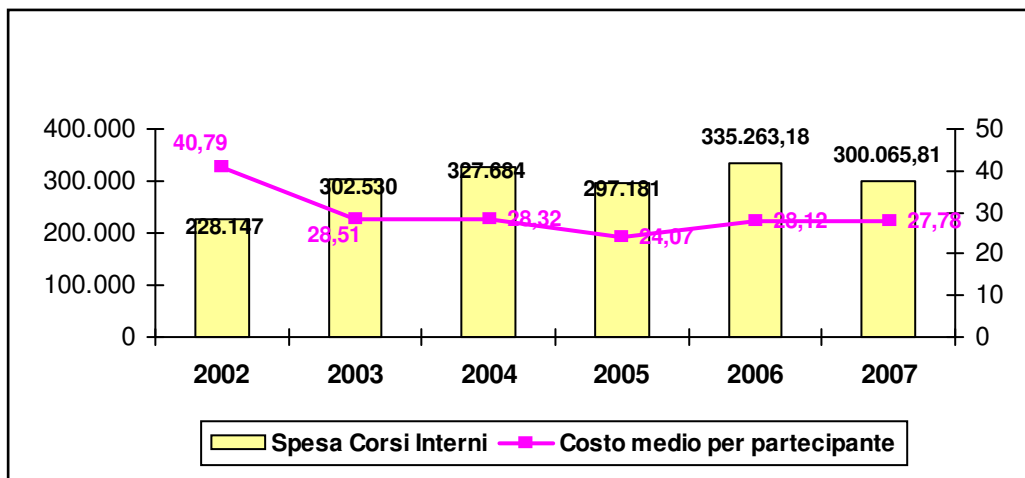
Spesa per corsi interni e per corsi esterni

Dall'analisi dei dati risulta evidente che, anche nel 2007, le risorse economiche sono state massicciamente destinate alla realizzazione dei corsi interni, per i quali è stato speso il 91% dei finanziamenti destinati alla formazione del personale.

Spesa corsi interni	Indicatore Spesa per corsi interni sul totale spesa effettiva	Costo medio orario	Costo medio partecipante
300.065,81	91,05%	38,65	27,78

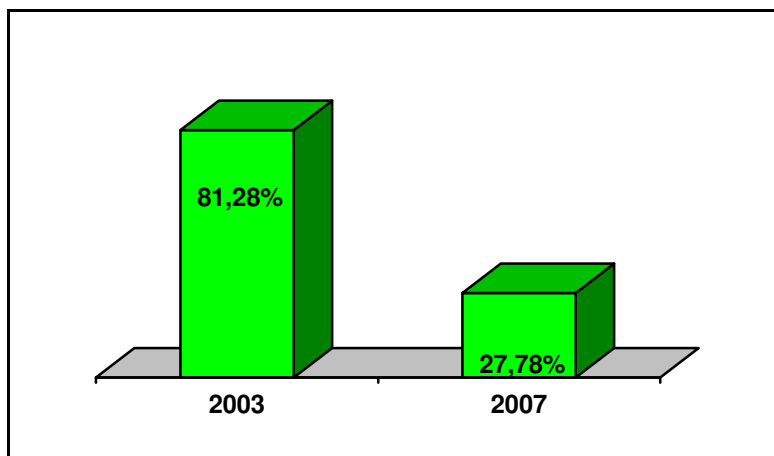
Costo medio per partecipante ai corsi interni

Nel 2007, come rileva la tabella, il costo medio per partecipante ai corsi interni è di 27,78 euro, un ottimo risultato, in ulteriore calo sul 2006 e più che dimezzato rispetto al 2002 (vedi grafico 1).



Il costo medio dei corsi interni per ora di formazione

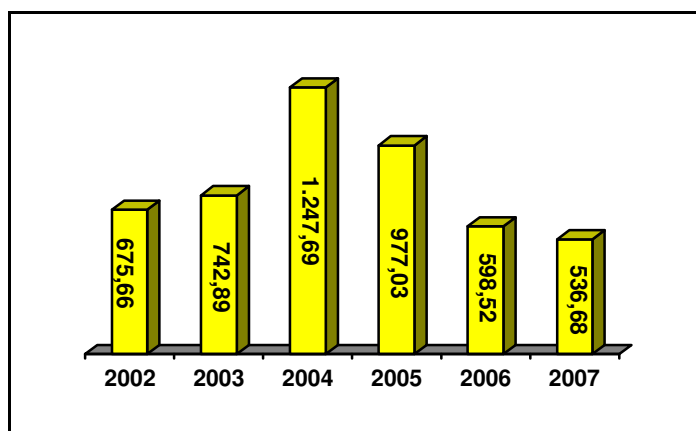
Un ulteriore dato estremamente positivo è quello relativo al costo medio per ora di formazione, drasticamente ridotto dal 81,28% del 2003, anno di inizio della rilevazione del dato, al 27,78% del 2007 (vedi grafico2).



Tale risultato è in larga parte determinato dalla scelta dell'azienda che, in un'ottica di valorizzazione delle proprie risorse umane, ha investito maggiormente sui docenti interni per la realizzazione delle iniziative formative e ne ha sostenuto le competenze didattiche anche attraverso interventi di formazione dei formatori.

Costi corsi esterni e costo medio partecipante

Nel 2007 la spesa per corsi esterni è di 29.517,66 euro, con un costo medio per partecipante pari a 536,68 euro, leggermente in calo rispetto al dato relativo al 2006, ma sostanzialmente stabile.



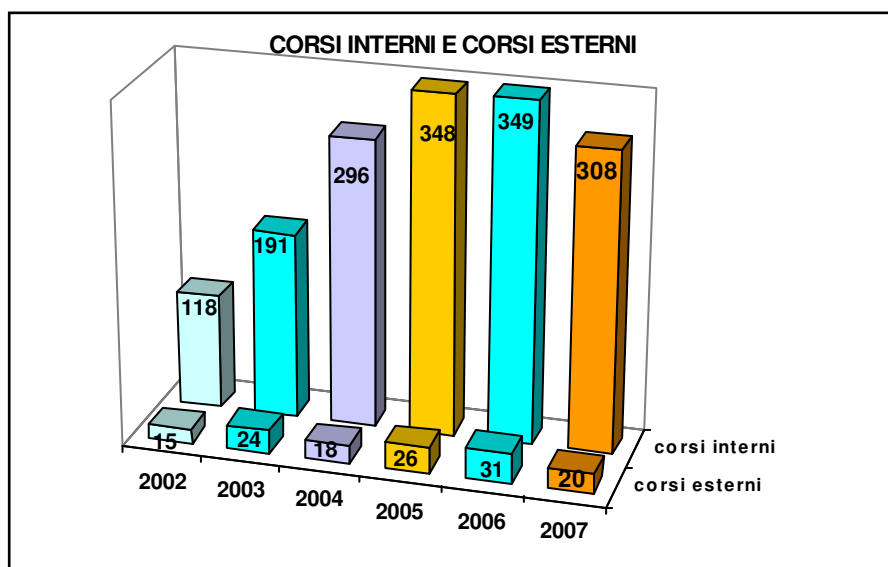
Analisi dei dati di realizzazione dei corsi

I corsi realizzati nel 2007 sono 328, a fronte di 415 corsi programmati. Risulta pertanto evidente il calo del numero dei corsi realizzati rispetto a quelli pianificati, logica conseguenza delle indicazioni date in tema di rientro della spesa (vedi tab. 3).

Corsi programmati	Corsi realizzati	Indicatore Corsi realizzati su corsi programmati	Corsi annullati	Indicatore Corsi annullati su corsi programmati
415	328	79,03%	127	30,60%

Corsi interni e corsi esterni

Dei 328 corsi realizzati nel 2007, 308 sono interni, pari al 93,90%, 20 sono corsi esterni. Il grafico che segue rende chiaramente evidente che si consolida il dato degli anni precedenti, con un buon rapporto fra iniziative interne, che rappresentano comunque la quasi totalità delle iniziative formative realizzate e le iniziative esterne garantite ai professionisti che necessitano di percorsi qualificati ed altamente specialistici.



La valorizzazione dei docenti interni

La percentuale dei docenti interni sul totale dei docenti incaricati è pari al 76%, una percentuale che conferma il trend di crescita degli anni scorsi. Si tratta di un risultato molto positivo che dimostra in modo inequivocabile i risultati ottenuti sul fronte della valorizzazione dei docenti interni che, attraverso lo sviluppo ed il consolidamento della loro esperienza didattica, sviluppano ulteriori competenze e qualificano ulteriormente la loro professionalità.

Questo dato dimostra anche una maggiore motivazione dei docenti interni, in parte anche favorita dalla decisione dell'Azienda di aumentare il compenso orario per la docenza svolta al di fuori dell'orario di servizio.

La partecipazione ai corsi

I partecipanti ai corsi interni sono stati complessivamente 10.803 e l'8% di essi ha frequentato iniziative di formazione sul campo.

Ai corsi esterni hanno partecipato 55 operatori.

	<i>ANNO 2003</i>	<i>ANNO 2004</i>	<i>ANNO 2005</i>	<i>ANNO 2006</i>	<i>ANNO 2007</i>
Partecipanti ai corsi interni	10.611	11.572	12.347	11.920	10.803
Partecipanti ai corsi esterni	30	18	48	74	55
Partecipanti ai corsi FSC	31	296	1.654	807	872

Nonostante si sia verificata una contrazione delle iniziative formative realizzate, la partecipazione degli operatori alle attività formative è stata comunque molto elevata e la copertura dell'obbligo ECM è stata estremamente soddisfacente, in quanto hanno ottenuto i crediti previsti:

- il 96% del personale dipendente;
- l' 88% del personale convenzionato.

Dalla lettura di questi dati emerge che, negli ultimi anni, la preoccupazione di garantire i crediti ECM previsti a tutto il personale sanitario ha probabilmente prodotto un "eccesso" di pianificazione. Tale considerazione ha portato a ricondurre le strutture aziendali a pianificare la formazione del personale tenendo conto della compatibilità organizzativa ed avendo come riferimento i 30 crediti formativi annui obbligatori. La riduzione del budget ha, pertanto, solamente accelerato una tendenza già in atto in azienda.

Educazione Continua in Medicina (ECM)

Il Sistema ECM, come già descritto nel paragrafo precedente, dopo il periodo sperimentale 2002-2007 è entrato nel 2008 nella fase "a regime". Il 1° agosto 2007 è stato infatti, siglato l'accordo Stato – Regioni concernente il "Riordino del sistema di Formazione continua in Medicina".

Nell'accordo è riportato, tra l'altro, che ogni operatore sanitario deve acquisire 150 crediti formativi nel triennio 2008-2010, secondo la seguente ripartizione: 50 crediti all'anno (minimo 30 e massimo 70 per anno). Le misure legate agli incentivi e/o alle sanzioni che interverranno in ordine all'acquisizione dei crediti formativi saranno adottate e rese note a seguito di un confronto con i soggetti interessati (parti sociali, organizzazioni di categoria, ecc.).

L'Ufficio Formazione partecipa attivamente al gruppo di lavoro regionale che deve elaborare i requisiti specifici per l'Accreditamento della funzione Formazione e dei Provider del Sistema ECM.

Nello specifico, per quanto riguarda la nostra Azienda, anche nel 2007 tutte le iniziative formative rivolte al personale sanitario sono state accreditate dalla Commissione ECM regionale.

Tutti i dipendenti appartenenti ai profili sanitari sono stati coinvolti nella pianificazione delle iniziative di formazione da realizzare in Azienda, unitamente al personale convenzionato: i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera Scelta, i Medici Specialisti ed i Medici di Continuità Assistenziale.

Anche nel 2007, come già anticipato precedentemente, nonostante la riduzione dei corsi determinata dalla necessità di contenimento della spesa, l'offerta aziendale ha largamente risposto alle esigenze dei

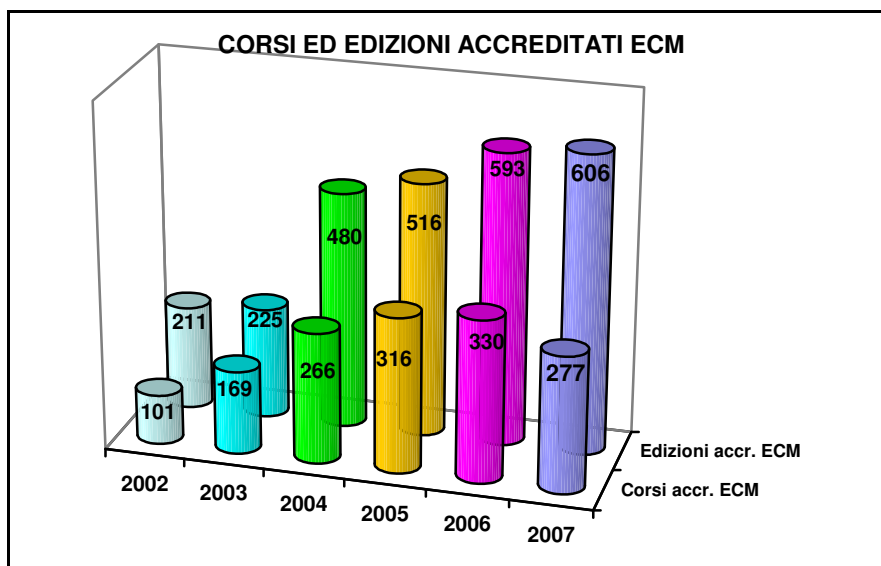
professionisti di acquisire i crediti formativi; la percentuale di dipendenti che hanno ottenuto i crediti ECM previsti per l'anno 2007 è del 96%, mentre per i medici convenzionati la percentuale è del 88%, come nel 2006.

Corsi ed edizioni 2007 accreditati dalla Commissione Regionale ECM

La Commissione Regionale ECM per il 2007 ha accreditato n. 277 eventi, vale a dire l' 84,45% dei corsi interni realizzati in Azienda, per un totale complessivo di 606 edizioni; il grafico che segue evidenzia chiaramente il forte incremento dei corsi e delle edizioni accreditate dalla Commissione Regionale ECM dal 2002 al 2007 (vedi grafico 3).

Il dato estremamente positivo è relativo all'aumento del numero delle edizioni accreditate, che è passato da 593 nel 2006 a 606 nel 2007 (vedi grafico 3), in controtendenza rispetto alla diminuzione dei corsi accreditati.

Ciò dimostra la buona capacità di programmazione dei Dipartimenti e dei responsabili dei corsi incaricati della realizzazione delle attività formative, che prevedono la ripetizione dei corsi "madre" per coinvolgere il maggior numero di operatori. Inoltre, la realizzazione di diverse edizioni, prevedendo gruppi più ridotti di partecipanti, consente di migliorare l'efficacia didattica e, quindi, anche il gradimento dei partecipanti.



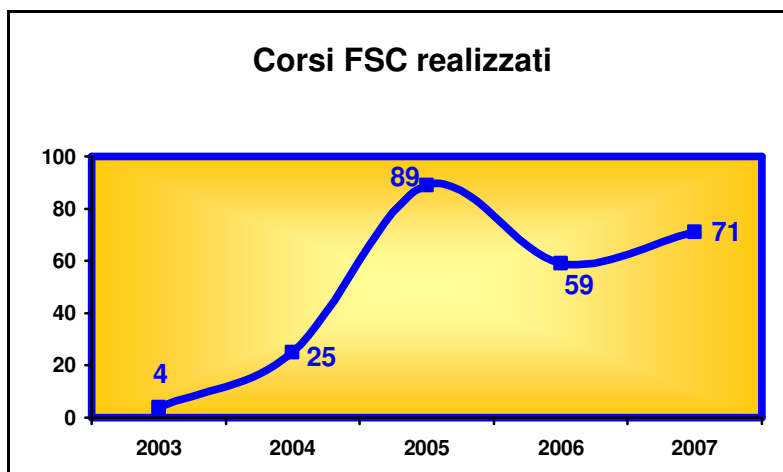
La Formazione sul campo

La sperimentazione dell'accREDITAMENTO delle attività di formazione sul campo è stata introdotta a livello regionale nel 2003. Si tratta di una tipologia di approccio formativo che offre la possibilità di un forte legame con le specifiche esigenze di sviluppo dei servizi e di un concreto miglioramento dei processi assistenziali, favorendo l'apprendimento di competenze professionali e di comportamenti organizzativi.

L'Azienda ha investito molto negli ultimi anni sulla formazione sul campo, che ha conseguentemente avuto un forte sviluppo in termini di iniziative realizzate ed operatori coinvolti.

Nel 2007, i corsi realizzati sono stati 71 per complessive 92 edizioni (vedi grafico 4), con una presenza di 872 partecipanti (vedi tabella 4).

Un risultato molto positivo, considerando che la formazione sul campo è accreditata in forma sperimentale con una valutazione massima di 15 crediti per ciascun evento, che in parte "penalizza" i partecipanti rispetto all'impegno richiesto per la frequenza, a confronto con i corsi tradizionali.



L'attività di valutazione e di verifica della qualità e dell'efficacia della formazione

Nella gestione di un Sistema per la Qualità certificato ISO 9001/2000, quale quello dell'Ufficio Formazione, le attività di verifica e di valutazione assumono un'importanza fondamentale per garantire il miglioramento continuo della qualità.

Dopo una prima fase di implementazione e consolidamento dei processi principali di pianificazione, progettazione ed erogazione delle attività formative, l'Ufficio Formazione ha sviluppato, in particolare negli ultimi anni, l'attività di valutazione e di verifica dell'efficacia e della qualità delle iniziative formative realizzate, attraverso l'elaborazione dei dati rilevati nei questionari di gradimento compilati dai partecipanti ai corsi, sintetizzati nella scheda ex-post compilata dai responsabili dei corsi, nella quale sono indicate anche le valutazioni sui docenti e sui corsi da parte dei responsabili stessi. Tutti i dati sono inseriti ed elaborati nel programma informativo dell'Ufficio Formazione.

I risultati di queste verifiche sono tracciati attraverso il monitoraggio di indicatori specifici, i cui dati sono di seguito sintetizzati e commentati.

Il giudizio dei partecipanti sulle iniziative formative

Indicatore	Risultato 2006	Risultato 2007
gradimento complessivo del corso	89%	90%
raggiungimento degli obiettivi del corso	84%	85%
gradimento della docenza	88%	86%

L'analisi dei risultati ottenuti offre un quadro complessivo molto positivo, confermato anche nel 2007.

Il giudizio dei responsabili dei corsi

Indicatore	Risultato 2006	Risultato 2007
giudizio globale sull'iniziativa	93%	93%
valutazione dei docenti	93%	92%

I risultati dimostrano la corrispondenza fra i giudizi espressi dai partecipanti e dai responsabili sia sui corsi sia sui docenti.

L'efficacia delle attività formative

Per tutti i corsi accreditati è prevista una verifica dell'apprendimento dei partecipanti, i cui risultati sono riportati nella scheda ex-post.

Attraverso la rilevazione dei dati sui partecipanti idonei, vale a dire che hanno superato la prova di verifica a fine corso, si può valutare in che misura le iniziative formative realizzate hanno aumentato le conoscenze e le competenze del personale coinvolto.

Indicatore	Risultato 2006	Risultato 2007
% dei partecipanti idonei sul totale dei partecipanti ai corsi interni	99%	99%

La percentuale degli idonei si conferma anche nel 2007 pari al 99%, un'ottima performance.

Un altro dato che rileva l'efficacia dei corsi realizzati in azienda è quello relativo alla percentuale dei partecipanti che ha ottenuto il diritto all'attestato: nel 2007 si conferma pari al 95%, la stessa percentuale del 2006.

La valutazione dei docenti

Nel governo del Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ufficio Formazione, la valutazione dei docenti, ovvero dei "fornitori", assume un carattere estremamente rilevante, come espressamente richiesto dalle norme UNI EN ISO 9001/2000. L'attività didattica deve essere affidata a docenti qualificati in grado di soddisfare completamente le esigenze in termini di qualità, servizio e costi del servizio erogato.

L'individuazione e la verifica dei docenti incaricati passa, pertanto, necessariamente attraverso:

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

In particolare per quanto riguarda la verifica costante dei dati di gradimento e di valutazione dei docenti a fine corso, i relativi dati sono raccolti attraverso i questionari di gradimento compilati dai partecipanti e la scheda ex-post compilata dal responsabile del corso, successivamente inseriti ed elaborati nel programma informatico dell'Ufficio Formazione.

I docenti che hanno ottenuto un valore in percentuale superiore alla soglia minima del 70% prevista, sono inseriti nell'elenco dei Docenti Qualificati, aggiornato annualmente nel corso del riesame della Direzione dell'Ufficio Formazione.

Nell'ultimo riesame del 2007 tutti i docenti incaricati hanno ottenuto la percentuale di gradimento stabilita, pertanto sono stati tutti inseriti nell'elenco aziendale dei Docenti Qualificati.

Questo risultato conferma il buon livello di professionalità e di preparazione dei docenti, garanzia di una buona qualità della formazione realizzata in azienda.

Inoltre, ciò che emerge dalla lettura di questo dato è che l'individuazione dei docenti da parte dei responsabili dei corsi è sempre più efficace e pertinente rispetto agli obiettivi del corso, grazie anche al rafforzamento delle competenze relative alla progettazione, sostenute con uno specifico intervento di formazione.

La validazione dei corsi

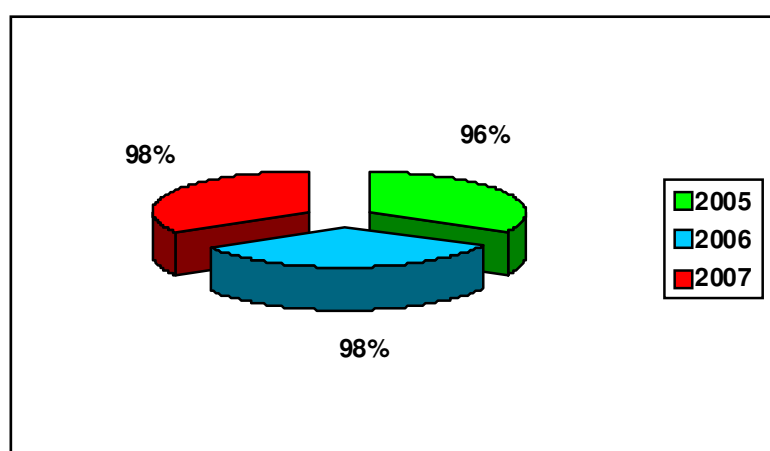
Nell'ambito della verifica e della valutazione della qualità e dell'efficacia delle attività formative, di particolare interesse è l'attività di validazione dei corsi, introdotta nel 2005 dall'Ufficio Formazione nel Sistema di Gestione per la qualità.

Attraverso la validazione dei corsi, l'Ufficio verifica la capacità del processo formativo di conseguire i risultati pianificati e quindi la validità del progetto.

Sono validati tutti i corsi interni che hanno ottenuto una buona performance, con riferimento a standard predefiniti, rispetto al gradimento dei partecipanti, alla valutazione del corso e dei docenti, da parte sia dei partecipanti che del responsabile del corso ed alla verifica finale di apprendimento.

I corsi validati, per i quali è stata confermata l'efficacia formativa, possono essere riproposti negli anni successivi. Anche per questa verifica viene monitorato un indicatore specifico: la percentuale dei corsi validati sul totale dei corsi interni valutati. I risultati dal 2005 al 2007 sono evidenziati nel grafico 5, che conferma l'ottimo risultato registrato.

Corsi validati sul totale dei corsi interni valutati



Infatti, la percentuale dei corsi validati si conferma, anche nel 2007, pari al 98%, un risultato estremamente positivo che dimostra la buona capacità dei professionisti della Rete della Formazione di progettare e realizzare eventi formativi efficaci e che incontrano l'interesse ed il giudizio favorevole degli operatori.

Sperimentazione di nuove tipologie di formazione

La formazione a pagamento per esterni

Anche nel 2007 si sono svolte iniziative formative a pagamento, rivolte a partecipanti esterni all'Azienda. Dopo la positiva esperienza condotta sin dal 2005 in collaborazione con l'Agenzia Sanitaria Regionale e l'Azienda Sanitaria di Reggio Emilia, in febbraio ed in ottobre si sono svolte due nuove edizioni del corso per Facilitatori per l'Accreditamento, che hanno coinvolto complessivamente circa 90 partecipanti provenienti dalle varie Aziende Sanitarie della Regione e da altre Aziende diffuse sull'intero territorio nazionale.

Si è inoltre consolidata la positiva esperienza dei docenti del Ser.T di Ferrara che, in collaborazione con l'Ufficio Formazione, hanno realizzato un *retraining* del "Colloquio motivazionale - modulo avanzato", un corso sul "Colloquio motivazionale - modulo base" ed un corso sugli "Strumenti di valutazione del cambiamento". A queste iniziative hanno partecipato circa 70 corsisti.

La formazione a pagamento, oltre a fornire all'esterno un'immagine prestigiosa della nostra Azienda, rappresenta una fonte di entrate certe da destinare al finanziamento di attività formative del personale dipendente ed alla promozione e valorizzazione di percorsi formativi aziendali sperimentati e consolidati all'interno dell'Azienda e i cui contenuti formativi possono essere apprezzati anche all'esterno.

Con i fondi della formazione a pagamento nel 2007, infatti, sono state finanziate iniziative formative specifiche rivolte a qualificare ulteriormente i docenti interni che realizzano iniziative rivolte all'esterno e sono state acquistate nuove attrezzature didattiche.

La formazione a distanza

Dopo la positiva esperienza condotta nel 2006, l'Ufficio Formazione ha realizzato nel 2007, in collaborazione con l'Unità Operativa Tecnologia della Comunicazione, due nuove edizioni del corso in formazione a distanza in tema di utilizzo in sicurezza della Rete.

Attraverso questo percorso, completamente progettato e realizzato con risorse interne, sono stati formati circa 40 operatori.

La formazione a distanza, introdotta nel Sistema di Educazione Continua in Medicina nel 2003 con un progetto del Ministero per la Salute, rappresenta una valida metodologia da affiancare al metodo tradizionale di svolgimento dei corsi finora utilizzato dalla nostra Azienda, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici interattivi. Tale tipologia consente ai dipendenti di formarsi direttamente dalla propria postazione di lavoro e all'Azienda di realizzare un risparmio in termini di tempo/lavoro e di spese di viaggio.

La Certificazione ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ufficio Formazione

L'Ufficio Formazione, dopo la positiva verifica dell'11 dicembre scorso, effettuata dall'Ente Certificatore CERMET, ha ottenuto il rinnovo della Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità della Formazione secondo le norme UNI EN ISO 9001/2000.

Un risultato importante, ottenuto anche grazie all'impegno ed alla collaborazione dei tanti professionisti che in Azienda svolgono attività nell'ambito della Formazione.

Il rinnovo della Certificazione segue ad un complesso ed articolato lavoro di aggiornamento e di integrazione dei documenti del Sistema di Gestione per la Qualità della Formazione, quali la revisione del Manuale Qualità e delle Procedure, l'inserimento nel SGQ del Centro Didattico Aziendale LIFE, per il quale è stato elaborato un Protocollo specifico sulle Modalità di svolgimento della funzione di Istruttore del Centro stesso insieme alla relativa modulistica obbligatoria e del Polo Formativo per il quale è stata elaborata un'Istruzione Operativa per la gestione delle aule e delle attrezzature con la relativa modulistica.

I documenti revisionati del Sistema di Gestione per la Qualità sono trasmessi in distribuzione controllata ai rispettivi destinatari attraverso uno specifico software denominato *Docweb*.

Il Centro Didattico Aziendale LIFE

A poco più di un anno dall'attribuzione del Coordinamento delle attività all'Ufficio Formazione, il Centro Didattico LIFE ha consolidato la propria struttura organizzativa e ha garantito e sviluppato le attività formative nell'ambito dell'emergenza sanitaria sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, avvalendosi degli istruttori presenti in Azienda, adeguatamente formati secondo le Linee Guida previste dall'IRC (*Italian Resuscitation Council*).

Attraverso una convenzione con il Comune di Codigoro, dal mese di marzo 2008 è stata aperta la sede definitiva del LIFE presso il Centro di Formazione Professionale (CPF) di Codigoro. Nella nuova sede trovano spazio le aule per i corsi e la segreteria organizzativa. Sono inoltre state individuate altre due sedi di riferimento presso l'Ospedale di Argenta e l'Ospedale di Cento. Tutte le sedi sono state dotate delle necessarie attrezzature didattiche. Per promuovere il Centro LIFE all'esterno è stata redatta una brochure che, oltre a fornire informazioni sul Centro, descrive le tipologie dei corsi offerti e le relative tariffe.

Nel 2007, a seguito di un'accurata raccolta del fabbisogno formativo in tutte le articolazioni organizzative aziendali, sono state realizzate circa 180 edizioni dei Corsi *Basik Life Support e PBLSD*, rivolti agli operatori dell'Azienda e 20 corsi per esterni, rivolti a singoli privati o a gruppi appartenenti ad associazioni ed enti presenti nel territorio provinciale.

Per soddisfare la sempre più crescente domanda di formazione in emergenza sanitaria che proviene in particolare dall'esterno, in dicembre 2007 sono stati formati altri 18 istruttori in *BLS-D* e 6 istruttori in *PBLSD*, presso il Centro IRC di Ravenna, sede di riferimento del Centro LIFE.

Per migliorarne ulteriormente la gestione, il Centro è stato inserito nel Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ufficio Formazione ed è stato redatto un protocollo sulle "Modalità di svolgimento della funzione di Istruttore presso il Centro LIFE", con la modulistica specifica.

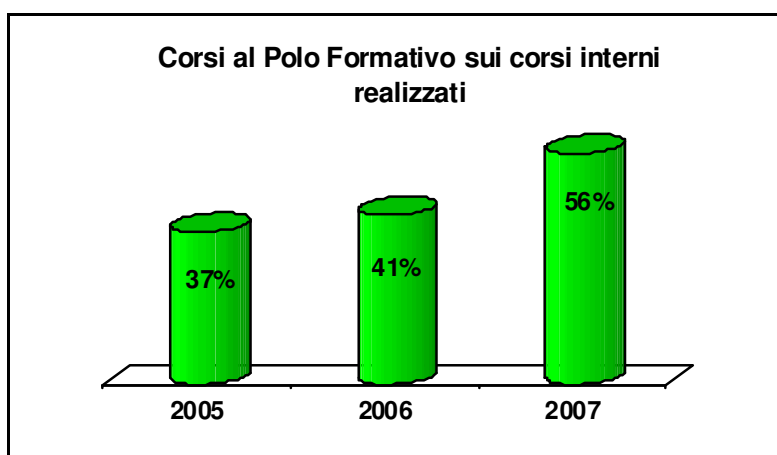
Il Polo Formativo

La scelta fatta nel 2004 di individuare una sede aziendale dedicata alla formazione continua degli operatori, si è dimostrata determinante sia sotto il profilo organizzativo, in quanto ha facilitato la gestione dei corsi, sia dal punto di vista della didattica, in quanto le attività formative sono realizzate in spazi funzionali ed adeguatamente attrezzati anche per i lavori di gruppo.

Lo confermano i dati di utilizzo della struttura che, dalla data di inaugurazione avvenuta nel maggio 2004 ad oggi, ha ospitato un numero di iniziative formative in rapido e progressivo aumento, tale da determinare in alcuni periodi dell'anno liste di attesa per la prenotazione delle aule.

Nel 2007, infatti, le iniziative formative realizzate al Polo Formativo sono state 175, vale a dire il 56,8% dei corsi realizzati in Azienda, in progressivo e rapido aumento dal 2005 (*vedi grafico 6*). Ciò dimostra che la struttura, grazie alla buona qualità dei servizi offerti, è utilizzata come sede didattica dai dipendenti e dalle strutture aziendali dell'intero territorio provinciale.

Inoltre, il buon utilizzo del Polo Formativo è confermato dalla percentuale delle giornate di utilizzo sul totale delle giornate di apertura, che è passata dal 78,7% nel 2006 al 82,7% nel 2007.



Per migliorare la fruibilità della struttura, dal 1 ottobre 2007 è stato ampliato l'orario di apertura, grazie all'incremento della dotazione organica, ed è stata migliorata la dotazione delle attrezzature didattiche.

Inoltre, l'Ufficio Formazione ha predisposto, in ottobre 2007, una "Istruzione Operativa per la gestione delle aule e delle attrezzature del Polo Formativo" ed una specifica modulistica per la prenotazione delle aule e la verifica del funzionamento delle attrezzature didattiche.

La prenotazione delle aule viene gestita attraverso un'agenda informatizzata on-line, con accesso per gli operatori del Polo e dell'Ufficio Formazione.

La Formazione Universitaria e la Formazione per Operatori Socio Sanitari

Corso di Laurea in Infermieristica

Sono ormai trascorsi quattro anni dall'attivazione del corso di laurea in Infermieristica a Codigoro. L'Azienda ha, infatti, attivato una specifica convenzione con l'Università degli Studi di Ferrara e con il Comune di Codigoro, mettendo a disposizione un proprio coordinatore del corso e un tutor pedagogico che, oltre a presidiare tutta l'attività di tirocinio, svolgono la parte relativa alla docenza delle scienze infermieristiche generali e cliniche.

Per gli insegnamenti specialistici (es. Medicina del Lavoro, Radioprotezione, Neurologia, Economia aziendale, Sociologia, Scienze infermieristiche generali e cliniche) vengono incaricati dell'attività di docenza, i professionisti della nostra Azienda.

Il Coordinatore delle attività formative e professionalizzanti, il Tutor pedagogico ed i docenti del corso fanno parte del Consiglio del Corso di Laurea. Nella sede formativa di Codigoro sono presenti i tre anni previsti dal corso di laurea.

Gli studenti iscritti nella sede formativa sono: al primo anno 25, al secondo anno 25, al terzo anno 19, per un totale di 69 iscritti.

Presso la sede del corso, durante la fascia oraria del mattino si svolgono le lezioni di Infermieristica e di alcune scienze interdisciplinari cliniche, mentre al pomeriggio gli studenti raggiungono, con un automezzo messo a disposizione dall'Azienda, la sede universitaria di Ferrara per frequentare le lezioni teoriche delle scienze biomediche, propedeutiche, interdisciplinari cliniche.

L'attività didattica del corso di laurea è organizzata per ciascun anno di corso in due semestri, che iniziano la prima settimana di ottobre e la prima settimana di marzo. Ciascun periodo/semestre è seguito da una sessione d'esami e sono previste due sessioni, riservate al recupero degli esami nel mese di settembre, gennaio e febbraio successivi.

Le forme di svolgimento della didattica possono comprendere: *Problem Based Learning*, lezioni frontali, esercitazioni in laboratorio gestuale, attività di tutorato, seminari, visite guidate, tirocinio clinico.

Dal 1° marzo 2008 il Corso si è trasferito nella nuova sede del Polo Scolastico - Universitario di Codigoro, una struttura completamente nuova realizzata grazie alla sinergia fra Comune di Codigoro, Provincia di Ferrara ed Università degli Studi di Ferrara.

La formazione per gli Operatori Socio Sanitari

La nostra Azienda ha ormai consolidato l'esperienza nel settore della formazione esterna per Operatori Socio Sanitari, iniziata nel 2004. Si tratta di corsi di riqualificazione e di formazione di base realizzati sulla base di un accordo tra le due Aziende Sanitarie ferraresi e l'Amministrazione Provinciale di Ferrara, ente territoriale deputato a coordinare la formazione professionale degli Operatori Socio Sanitari per la Regione.

I corsi, autorizzati dalla Provincia, sono realizzati in convenzione con i Centri di Formazione Professionale accreditati.

Nel 2007, sono stati realizzati due corsi di riqualificazione sul lavoro per Operatori Socio Sanitari da 95 ore e un corso di qualifica Operatori Socio Sanitari da 1.000 ore, rivolto a persone disoccupate. Sempre nel 2007, sono iniziati 2 corsi da 1.000 ore che termineranno nel 2008. Complessivamente sono stati formati circa 200 allievi. Dal 2004 al 2007 sono stati realizzati 23 corsi.