

# Piano Annuale per la Formazione 2017

*"L'istruzione e la formazione sono le armi più potenti che si possono utilizzare per cambiare il mondo" (Nelson Mandela, Premio Nobel per la Pace).*

## INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>OBIETTIVI DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>6</b>
<b>PIANO PER LA FORMAZIONE DELL'IRCCS BURLO GAROFOLO.....</b>	<b>7</b>
<b>ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO.....</b>	<b>8</b>
<b>INDIVIDUAZIONE DELLE AREE FORMATIVE.....</b>	<b>8</b>
<b>METODOLOGIE DIDATTICHE.....</b>	<b>11</b>
<b>ATTIVITÀ DI DOCENZA .....</b>	<b>11</b>
<b>MODALITÀ DI FREQUENZA DEI CORSI IN SEDE.....</b>	<b>12</b>
<b>BUDGET PER LA FORMAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE.....</b>	<b>12</b>
<b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2016 .....</b>	<b>13</b>
<b>Individuazione dei referenti per la formazione.....</b>	<b>13</b>
<b>Accreditamento come provider ECM .....</b>	<b>13</b>
<b>OBIETTIVI 2017 .....</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA RIEPILOGATIVA DEL PROGRAMMA ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2017 .....</b>	<b>14</b>
<b>Modalità di diffusione del Piano Annuale per la Formazione .....</b>	<b>14</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>15</b>
<b>Allegato 1. Budget per la formazione per l'anno 2017 .....</b>	<b>16</b>
<b>Allegato 2. Proposte per il Piano Annuale per la Formazione per l'anno 2017.....</b>	<b>17</b>

## PREMESSA

L'IRCCS Burlo Garofolo riconosce il valore della formazione come elemento strategico oltre che istituzionale, vista la sua natura di Istituto scientifico, per accrescere la consapevolezza degli operatori e per favorire lo sviluppo della qualità e il miglioramento continuo dell'assistenza sanitaria erogata; per questo motivo l'impegno richiesto nel campo della formazione è rilevante e si esplica su più vettori formativi: i destinatari sono sia il personale dipendente sia altri soggetti esterni, ai quali l'Istituto mette a disposizione il proprio patrimonio di conoscenze.

L'Istituto considera la formazione continua una risorsa fondamentale per il sistema di governo e un incentivo in grado di supportare i cambiamenti organizzativi richiesti dalle politiche sanitarie, tanto che nel 2016 ha terminato il percorso di accreditamento come provider per la formazione regionale.

La formazione è vista come un investimento:

- finalizzato a sviluppare e a rafforzare le conoscenze e le competenze del personale in un processo continuo e permanente;
- orientato a favorire il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale nonché a rafforzare e a consolidare la qualità dell'assistenza sanitaria in termini di sicurezza, efficacia, efficienza, coinvolgimento degli utenti e degli operatori, appropriatezza ed equità delle prestazioni.

Attraverso il piano delle attività formative, l'Istituto intende realizzare sia la valorizzazione del personale, garantendo il miglioramento continuo delle prestazioni, l'avanzamento delle conoscenze scientifiche e culturali, sia la diffusione all'interno e all'esterno dell'ospedale delle buone pratiche cliniche e assistenziali basate sulle prove di efficacia.

Il piano annuale è realizzato in forma partecipata dal Comitato Scientifico per la Formazione, trasformando le esigenze aziendali in progetti e piani formativi coerenti con le strategie aziendali.

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento ha l'obiettivo di collocare l'investimento della formazione dell'Istituto nel contesto del Sistema Sanitario Nazionale e Regionale.

- Importanti principi e disposizioni sulla formazione in ambito sanitario sono dettate, nello specifico, dagli artt. 16 e seguenti del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., con particolare riferimento alla formazione continua.
- L'art. 7-bis del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" riporta che tutte le amministrazioni pubbliche, in cui si applica il Decreto (tra cui gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario) predispongano annualmente, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche.

- Inoltre, la Legge Regionale n. 17 del 2014 all'art. 45 recita *“La Regione riconosce e promuove la formazione permanente del personale quale strumento fondamentale per mantenere elevati e crescenti livelli di qualità nell'erogazione dei servizi sanitari e sociosanitari a tutela della salute pubblica”*.
- Oltre a ciò, è stato approvato con la D.G.R. n. 2036 del 16/10/2015 il *“Regolamento per il sistema regionale di formazione continua e di educazione continua in medicina nel Friuli Venezia Giulia”* ai sensi dell'art. 8 della Legge Regionale n. 27 del 30/12/2014 (Legge Finanziaria 2015) e il Decreto n. 1156/SPS del 14/12/2015 il *“Manuale dei requisiti per l'accreditamento degli eventi formativi del Sistema Regionale di Formazione Continua e di Educazione Continua in Medicina nel Friuli Venezia Giulia”* valido per gli eventi di formazione residenziale, di formazione sul campo e di formazione a distanza accreditati dai provider della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia a far data dal 1° gennaio 2016.
- Il piano annuale della formazione nasce in coerenza con le *Linee per la gestione del Servizio Sanitario e sociosanitario Regionale - anno 2017* e con il *Piano Attuativo Ospedaliero*. Nello specifico le Linee per la gestione del Servizio Sanitario e Sociosanitario Regionale adottate con Delibera n. 2550 del 23/12/2016 al punto 8.3.7 dettano indicazioni sui seguenti temi:
  1. priorità in termini organizzativo-gestionali;
  2. indicazioni per i provider pubblici del Servizio Sanitario Regionale;
  3. indicazioni per tutti i provider del Servizio Sanitario Regionale di formazione continua ed ECM;
  4. priorità sui temi della formazione.

*Priorità in termini organizzativo-gestionali*

- Sviluppo delle FAD adottando un'unica piattaforma regionale di e-learning che si interfacerà con l'applicativo GFOR.
- Sviluppo delle iscrizioni on line agli eventi formativi, per la quale l'Istituto nel corso del 2016 è stata una delle due aziende che ha effettuato la sperimentazione del processo.
- Sviluppo del tema della qualità e della valutazione d'impatto della formazione.
- Sponsorizzazioni individuali e reclutamento dei discenti, al fine di porre in essere una serie di azioni per l'analisi del fenomeno ed il relativo monitoraggio.

### Indicazioni per i provider pubblici del Servizio Sanitario Regionale

Le attività dei provider dovranno essere sviluppate in base a quanto già riportato.

I provider dovranno organizzare eventi formativi sui temi indicati come strategici dalle linee per la gestione regionale e dalle rispettive direzioni aziendali.

I corsi formativi verranno realizzati:

- dalla Regione, per il tramite di EGAS, l'offerta formativa sarà indicata nel Piano Regionale della Formazione per l'anno 2017;
- dagli enti del Servizio Sanitario Regionale secondo le indicazioni regionali;
- dagli enti del Servizio Sanitario Regionale senza vincoli della Regione in relazione ai fabbisogni formativi specifici di ciascun ente.

### Indicazioni per tutti i provider del Servizio Sanitario Regionale di formazione continua ed ECM

Tutti i provider regionali devono uniformarsi a quanto previsto nel Manuale regionale per l'accreditamento degli eventi formativi del sistema regionale di formazione continua ECM e s.m.i., provvedendo alla stesura ed invio alla direzione centrale competente del Piano Formativo Annuale del 2017 entro il 31 marzo, al suo eventuale aggiornamento entro 30 gg dalla pubblicazione del Piano Regionale della Formazione, nonché alla redazione della relazione annuale del 2016 entro il 31 maggio 2017.

### Priorità in termini organizzativo-gestionali

La Regione promuove e sostiene iniziative formative finalizzate a:

- umanizzazione delle cure;
- valorizzazione e qualificazione delle competenze manageriali della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale;
- sviluppo dei quadri intermedi;
- attività di formazione dei medici di medicina generale e dei farmacisti.

Individua anche le seguenti priorità:

- emergenza-urgenza;
- reti di patologia (insufficienza d'organo e trapianti);
- screening oncologici;
- formazione manageriale finalizzata a valorizzare e qualificare le competenze manageriali della dirigenza sanitaria, amministrativa e professionale;
- *lean management*;
- sviluppo delle competenze dei quadri intermedi;
- trasparenza ed anticorruzione;
- formazione dei formatori e approfondimenti relativi al tema della qualità e delle valutazioni d'impatto della formazione in sanità, sviluppo del sistema delle competenze dei progettisti di formazione, dei docenti, dei responsabili scientifici, dei tutor e in generale di tutti gli attori della formazione;
- bioetica nei servizi sanitari e sociosanitari.

Le singole aziende, in relazione ai propri fabbisogni, promuovono eventi orientati ai seguenti temi:

- umanizzazione delle cure;
- sicurezza degli operatori nell'ambiente di lavoro;
- sicurezza del paziente;
- cure palliative e terapia del dolore;
- integrazione ospedale/territorio e sviluppo percorsi assistenziali;
- adozione di linee guida EBM ed EBN sull'evidenza dei sistemi e dei processi clinico assistenziali;
- cultura del lavoro in team multi-professionale e adozioni di modelli di lavoro in rete;
- valorizzazione e motivazione delle risorse umane;
- tematiche individuate congiuntamente dagli enti SSR;
- terapia della dignità.

## **OBIETTIVI DEL DOCUMENTO**

L'obiettivo principale del documento è quello di rappresentare uno strumento unico, articolato, completo e utile, da cui comprendere l'investimento che l'Istituto intende perseguire attraverso la formazione continua:

- cura della qualità della vita e centralità del bambino e della donna, orientata ad una visione olistica della persona;
- attenzione ai rapporti umani e assenza di qualsiasi discriminazione nell'assistenza;
- definizione di percorsi assistenziali, orientati alla soddisfazione dei bisogni globali del bambino, della donna e della famiglia;
- garanzia di appropriatezza e di correttezza delle cure e dell'uso delle risorse;
- sostegno della ricerca, dell'innovazione e dell'utilizzo di tecnologie avanzate, anche in termini di informatizzazione, come strumento a servizio degli operatori sanitari e del paziente, nei processi diagnostici, assistenziali e terapeutici.

Il piano attiene ai seguenti principi:

- escludere le discriminazioni di genere;
- prevedere il progressivo coinvolgimento del personale dell'Istituto garantendo pari opportunità di accesso ed equa rotazione per i professionisti di ogni struttura;
- favorire la realizzazione di percorsi caratterizzati da forti integrazioni multi-professionali;
- porre particolare attenzione alla messa a punto di strategie didattiche e di strumenti che verifichino come le competenze apprese siano realmente tradotte nei comportamenti lavorativi;
- garantire esperienze di formazione/lavoro e occasioni formative durante il lavoro stesso;
- valorizzare il contributo di docenti appartenenti al Servizio Sanitario Regionale/Servizio Sanitario Nazionale, senza escludere la possibilità di avvalersi di esperti per tematiche innovative o particolarmente specialistiche.

## PIANO PER LA FORMAZIONE DELL'IRCCS BURLO GAROFOLO

Il Piano Annuale per la Formazione descrive il contesto, le strategie e l'insieme delle attività formative previste dall'Istituto; rappresenta quindi uno strumento di programmazione per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane ed è riferito a tutte le categorie professionali e non.

Il piano illustra le attività di formazione previste dall'Istituto che comprendono gli obiettivi alla base delle scelte formative proposte, l'impegno economico previsto, i destinatari delle azioni formative, i sistemi di verifica, di valutazione di qualità e di efficacia degli interventi programmati.

Attraverso il piano sono garantiti al personale dell'Istituto: l'aggiornamento, le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche, relazionali e manageriali, con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza nell'attività prestata.

Nella redazione del Piano Annuale per la Formazione dell'Istituto per l'anno 2017 si è tenuto conto:

- delle indicazioni regionali;
- degli obiettivi strategici dell'Istituto;
- della rilevazione del fabbisogno formativo espresso dalle singole strutture organizzative/direzioni.

L'offerta formativa aziendale è adeguata in termini quantitativi e qualitativi al fine di assicurare lo sviluppo delle competenze attese e cercare di soddisfare il debito ECM dei professionisti almeno nella misura del 50%.

Al fine di conseguire la piena valorizzazione delle risorse di cui l'Istituto già dispone e la più ampia condivisione delle conoscenze, s'intendono privilegiare la formazione in sede, l'utilizzo delle competenze avanzate già presenti e il confronto sistematico tra le diverse professionalità. In coerenza con tali scelte saranno applicate metodologie quali lo studio di casi, la discussione di gruppo, l'esercitazione applicativa, il laboratorio esperienziale, il *training on the job*. Nell'ambito delle previsioni del piano formativo sono considerate prioritarie la formazione sul campo e la formazione *in house*, riconosciute validi strumenti per la realizzazione di un miglioramento nelle competenze assistenziali e culturali degli operatori sanitari e idonee a garantire il raggiungimento di livelli qualitativi adeguati oltre che l'ampliamento della possibilità di accesso alla formazione per tutto il personale.

Al fine di elevare il livello dei risultati attesi, lo sviluppo delle attività formative può giovare anche di apporti esterni, sia sotto il profilo del contributo didattico, mediante il ricorso a esperti, che nella forma del sostegno economico nel rispetto delle relative procedure.

Il presente piano è stato elaborato in forma partecipata considerando anche i seguenti elementi:

- sostenere le azioni che implicano innovazione e cambiamento organizzativo;
- valorizzare strategie e metodologie formative di dimostrata efficacia;
- sostenere la crescita del sistema formazione interaziendale favorendo le occasioni di scambio di esperienze e confronto tra i professionisti al fine di rendere omogenei comportamenti, procedure e percorsi assistenziali allineandoli verso le eccellenze.



I percorsi formativi previsti conducono verso interventi in grado di modificare i comportamenti professionali, sulla base dell'analisi delle prove di efficacia e in linea con quanto suggerito dalla letteratura più recente. Gli obiettivi specifici rappresentano, invece, il quadro di riferimento entro cui si dovranno sviluppare azioni a livello aziendale per il miglioramento continuo della qualità nelle sue dimensioni tecniche, gestionali e relazionali, in funzione dei cambiamenti sistemici in atto.

Gli elementi costitutivi del documento sono stati definiti dalla Direzione Centrale Salute, Integrazione Socio-Sanitaria, Politiche Sociali e Famiglia e condivisi con tutti i Responsabili dei Servizi Formazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale del Regione Friuli Venezia Giulia.

### **ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO**

Il fabbisogno formativo è stato rilevato attraverso una pluralità di fonti: i tavoli di lavoro e le schede specifiche, che hanno permesso di formulare delle proposte a sostegno della riorganizzazione, integrazione e diffusione di *best practices*.

Per la raccolta del fabbisogno formativo è stata utilizzata una scheda elaborata dall'Ufficio Formazione, attraverso la quale le varie strutture sanitarie e amministrative hanno inoltrato le proprie proposte. In tale scheda sono rilevati: la struttura proponente, la macro area di fabbisogno, gli argomenti/contenuti, le finalità formative, la tipologia formativa ritenuta più idonea, le figure professionali coinvolte, la previsione di spesa.

Ogni macro area organizzativa, senza esclusione alcuna, ha contribuito a segnalare esigenze formative raccolte nel presente piano.

### **INDIVIDUAZIONE DELLE AREE FORMATIVE**

La scelta delle aree tematiche, raccordata con gli obiettivi nazionali per l'ECM indicati dall'Accordo Stato-Regioni del 19 aprile 2012, consegue all'analisi del fabbisogno formativo espresso dalle strutture/direzioni dell'Istituto, nonché dall'esame delle Linee per la gestione del Servizio Sanitario e sociosanitario Regionale per l'anno 2017 (D.G.R. n. 2550 del 23 dicembre 2016).

L'offerta formativa, sia residenziale sia sul campo, si orienta quindi sulle macro-aree di seguito riportate.



### Area di sviluppo strategico

Cambiamento, qualità, sicurezza, evidenze scientifiche e cure palliative/dolore sono le parole chiave che sostengono l'organizzazione degli eventi formativi dell'Istituto, intraprese per rendere i servizi offerti più efficienti, appropriati, di qualità, per eliminare sprechi e duplicazioni nonché per rispondere in maniera sempre più adeguata ai bisogni di salute dei pazienti.

La Direzione definisce quindi come aree strategiche: la gestione della qualità, del rischio clinico, della ricerca scientifica e delle cure palliative/dolore.

Nell'ambito delle specifiche dell'area di sviluppo strategico sono individuate le seguenti sottotematiche:

- gestione della qualità:
  - ✓ accreditamento;
  - ✓ qualità delle cure;
- gestione del rischio clinico:
  - ✓ rischio clinico, epidemiologia, prevenzione e promozione della salute;
- gestione della ricerca scientifica:
  - ✓ ricerca scientifica;
  - ✓ bioetica;
- gestione delle cure palliative/dolore:
  - ✓ cure palliative;
  - ✓ dolore.

### Area di sviluppo delle competenze relazionali

Nell'ambito della raccolta dei fabbisogni formativi è emersa la forte necessità di un miglioramento nell'ambito della comunicazione interpersonale, orientata sia agli utenti e ai famigliari, sia agli altri professionisti, interni ed esterni all'azienda.

L'area di sviluppo delle competenze relazionali è stata pertanto suddivisa nelle seguenti sottotematiche:

- comunicazione con il paziente e la sua famiglia;
- comunicazione tra il personale.

Gli eventi formativi appartenenti a quest'area sono stati identificati per sviluppare un ambito ritenuto strategico, quello della comunicazione. La capacità di comunicare in modo efficace e di stabilire una relazione positiva ed armonica con il paziente e con i famigliari è indispensabile per tutti i processi assistenziali e per il loro esito, la relazione, infatti, fa parte della cura.

Questi i due ambiti comunicativi che saranno oggetto di interventi specifici nel 2017, il prossimo anno verrà affrontato invece l'ambito della comunicazione mediatica e dei social media.

### Area di sviluppo gestionale e amministrativo

Quest'area contiene una serie di eventi formativi che hanno lo scopo di migliorare la pianificazione e la gestione tecnico-amministrativa e normativa dei processi di organizzazione, sviluppo e valorizzazione delle risorse economiche e tecnologiche, nonché delle prestazioni sanitarie erogate.

Le sottotematiche di seguito riportate sono state individuate nell'ambito dell'area di sviluppo gestionale e amministrativo:

- accesso alle prestazioni sanitarie;
- anticorruzione e trasparenza;
- appalti e impianti;
- CUG (Comitato Unico di Garanzia);
- normativa generale e specifica;
- procedure amministrative;
- tecnologia informatica;
- tecnologia sanitaria.

#### Area di sviluppo clinico e organizzativo

Quest'area contiene una serie di eventi formativi basata sulle evidenze scientifiche e sull'appropriatezza clinico-assistenziale, a garanzia di percorsi formativi adeguati al cambiamento organizzativo atteso e alla gestione della complessità, favorendo integrazione organizzativa e professionale nei servizi e tra servizi sociali e sanitari.

L'area di sviluppo delle competenze clinico organizzative è a sua volta suddivisa nelle seguenti sottotematiche:

- adolescenza;
- allattamento;
- competenze avanzate in ambito sanitario;
- continuità delle cure;
- educazione sanitaria e prevenzione;
- emergenze;
- farmacologia e farmacovigilanza;
- formazione;
- management sanitario e innovazione gestionale;
- percorsi clinico-assistenziali;
- resilienza e strategie di coping;
- rifiuti sanitari;
- screening neonatali;
- seminari informativi di promozione alla salute per i cittadini;
- violenza sui minori.

In un contesto come quello sanitario appare sempre più evidente che un modello di formazione adeguato non può limitarsi a qualificare gli aspetti tecnici delle procedure effettuate e la performance degli operatori ma si deve far carico anche di un più avanzato equilibrio tra dimensione clinica e dimensione organizzativa.

### Area di sviluppo della tutela della salute dei lavoratori

Il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. riunisce in un unico testo le norme esistenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Tale decreto si occupa della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e si applica:

- alla persona sotto ogni aspetto: salute, sicurezza, dignità, tenendo conto della provenienza geografica e del genere;
- al lavoro, in qualunque forma svolto, in tutti i settori, sia pubblici che privati, cui siano adibiti lavoratori dipendenti o ad essi equiparati.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e la promozione della cultura della prevenzione rappresentano obiettivi nodali dell'IRCCS, che ritiene di promuovere una prevenzione globale, organizzata, programmata, informata e partecipata.

### **METODOLOGIE DIDATTICHE**

Al fine di favorire l'efficacia di quanto programmato con il piano della formazione, l'organizzazione dei corsi è orientata all'utilizzo di diverse metodologie didattiche, in relazione agli obiettivi e alle ricadute che ci si attende dall'evento formativo, avvalendosi:

- della formazione residenziale, in altre parole la partecipazione a congressi e corsi di aggiornamento sia in *house* che esterni, l'obiettivo cardine è quello di sviluppare una formazione residenziale interattiva, che permetterà di favorire un apprendimento coerente con la rilevazione dei fabbisogni;
- della formazione sul campo, metodologia che ha dimostrato particolare efficacia nello sviluppo delle competenze legate soprattutto ai contesti organizzativi; formarsi sul campo significa attingere dal quotidiano operativo, esplorarlo, rivederlo, valutarlo, modificarlo, sperimentarlo. Significa considerare i problemi di lavoro come opportunità, imparare dal fare, ma anche riconoscere nell'azione professionale un elevato valore formativo, esito del confronto con i colleghi, con se stessi, con l'organizzazione, con la letteratura scientifica. Rappresenta quindi un valido supporto per l'innovazione e il cambiamento;
- e implementando la FAD attraverso l'adozione di un'unica piattaforma regionale di e-learning che s'interfacerà con l'applicativo GFOR; con questa metodologia saranno organizzati prioritariamente gli eventi riguardanti la tutela della salute dei lavoratori, per poi sviluppare anche altre tipologie di eventi.

Nei progetti in cui è prevista sia una parte teorica che pratica, al fine dell'accreditamento, viene scelta la metodologia prevalente, non essendo ancora previsto dalla Regione l'accreditamento di eventi *blended*.

### **ATTIVITÀ DI DOCENZA**

L'Istituto ricorre in via prioritaria alla docenza interna, poiché rappresenta la modalità principale per valorizzare le risorse umane aziendali e le competenze di tipo tecnico specialistico da loro acquisite; l'utilizzo di formatori interni permette inoltre di

contestualizzare meglio l'intervento, favorendo il trasferimento dei contenuti del corso alla realtà operativa dei partecipanti, oltre a ciò attraverso l'impiego dei docenti interni si concretizza un contenimento dei costi per la formazione.

È possibile ricorrere a professionisti esterni nel caso in cui:

- non siano presenti in Istituto le professionalità, le specializzazioni o le specifiche competenze richieste;
- sia necessario integrare la disponibilità di tempo dei docenti interni;
- sia necessario prevedere la presenza di professionisti esterni in relazione a percorsi di ricerca, sviluppo, confronto e partenariato professionale.

L'attività di docenza è disciplinata internamente dal *Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di docenza*.

### **MODALITÀ DI FREQUENZA DEI CORSI IN SEDE**

Per partecipare all'attività di formazione interna, il dipendente deve essere autorizzato dal proprio responsabile gerarchico e la frequenza ai corsi organizzati dall'IRCCS, avviene con la modalità della formazione obbligatoria.

Se il corso si svolge in sede, i partecipanti, prima dell'ingresso in aula, devono timbrare l'ingresso con il codice 311 e firmare l'apposita modulistica; se il corso invece si svolge nelle aule didattiche all'esterne all'IRCCS, i partecipanti firmano soltanto l'apposita modulistica predisposta dall'Ufficio Formazione.

### **BUDGET PER LA FORMAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE**

Nel 2017 l'importo assegnato alla formazione è pari a 137.000,00 Euro.

La tabella in Allegato 1 presenta la ripartizione delle risorse tra eventi formativi d'interesse trasversale e obbligatori *ex lege* e la distribuzione ai dipartimenti e direzioni, calcolata in proporzione al personale assegnato.

Il Budget assegnato alla formazione è stato suddiviso attribuendo:

- una quota, a disposizione dell'Ufficio Formazione, per i corsi obbligatori e trasversali e le attività fuori sede;
- una quota destinata ai corsi specifici richiesti dalle strutture, dai dipartimenti e/o dalle direzioni e approvati con il Piano Annuale per la Formazione per l'anno 2017.

La quota per i corsi specifici è stata suddivisa:

1. tra personale della Dirigenza e del Comparto;
2. tra i Dipartimenti (Dipartimento di Pediatria, Dipartimento di Chirurgia, Dipartimento Materno Neonatale e delle Terapie Intensive, Dipartimento dei Servizi e della Diagnostica Avanzata, Dipartimento della Gestione Tecnico-Amministrativa);
3. tra le Direzioni (Direzione Generale e Direzione Scientifica, Direzione Sanitaria).

La ripartizione è stata effettuata tenendo conto delle unità di personale assegnato al 31/12/2016 alle aree sopra indicate (Dirigenza e Comparto).

I corsi richiesti dalle strutture e approvati con il Piano Annuale per la Formazione per l'anno 2017 incideranno sul budget di dipartimento/direzione a cui è assegnato il budget

stesso, mentre al direttore/responsabile del dipartimento/direzione per i dirigenti e ai responsabili/posizioni organizzative di dipartimento per il comparto, spetta l'autorizzazione dell'assenza. Una volta approvate le spese, verrà comunque data comunicazione all'Ufficio Formazione che avrà così la visione complessiva della quota utilizzata e di quella residua.

La quota assegnata all'Ufficio Formazione sarà destinata a finanziare non solo gli eventi realizzati in sede ma anche la formazione esterna acquisita presso strutture straniere o italiane di eccellenza nel settore materno - infantile, ovvero soggetti pubblici o privati idonei ad erogare formazione specialistica nell'area del supporto amministrativo e tecnico.

Anche nel 2017 saranno adottate le seguenti misure di contenimento della spesa:

- priorità nell'accreditamento ECM dei percorsi formativi sul campo (FSC), che consentono di coniugare, con risorse contenute, l'acquisizione di nuove competenze tecniche e professionali con il miglioramento della qualità dei processi di lavoro e di integrazione multi-professionale, in tal modo favorendo l'importante processo di riorganizzazione interna, in particolare quella assistenziale, e il continuo miglioramento della qualità delle cure;
- attivazione di sinergie e collaborazioni con le altre aziende dell'area triestina;
- valorizzazione dell'offerta formativa erogata a basso costo da enti pubblici.

## **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2016**

### **Individuazione dei referenti per la formazione**

Nell'anno 2016 sono stati individuati e nominati i referenti per la formazione in rappresentanza dell'area della dirigenza e del comparto. Questa figura rappresenta un anello di collegamento nella rete informativa tra il personale delle strutture e l'Ufficio Formazione.

Il gruppo dei referenti è stato costituito basandosi sul modello della rete organizzativa, scartando l'ipotesi di costituire una nuova struttura a base gerarchica all'interno delle funzioni aziendali esistenti.

### **Accreditamento come provider ECM**

Con Decreto n. 691/SPS del 31/05/2016 la Regione ha deliberato l'accreditamento come provider ECM dell'Istituto. Pertanto dal 1° giugno 2016 l'Istituto ha acquisito lo status di provider regionale ECM.

## **OBIETTIVI 2017**

Nel 2017 gli obiettivi saranno quelli di:

- rafforzare il ruolo del referente della formazione soprattutto nell'ambito riguardante i fabbisogni formativi dell'area rappresentata;
- avviare le attività propedeutiche per acquisire la certificazione ISO 9001;
- garantire l'accreditamento di almeno il 60% dei corsi inseriti a piano;
- elaborare una bozza di uno strumento per la valutazione dell'impatto formativo.

## **TABELLA RIEPILOGATIVA DEL PROGRAMMA ANNUALE PER LA FORMAZIONE PER L'ANNO 2017**

La tabella in Allegato 2 riporta il riepilogo delle proposte per il Piano Annuale per la Formazione per l'anno 2017 come risultante dalla raccolta del fabbisogno formativo e dal Piano Attuativo Ospedaliero.

Lo schema evidenzia tutti gli elementi identificativi dell'evento formativo anche ai fini dell'accREDITAMENTO, sulla base dei quali sarà attuata la programmazione di dettaglio.

### **Modalità di diffusione del Piano Annuale per la Formazione**

Al fine di garantire equità di accesso alla formazione aziendale a tutti i dipendenti, è prevista la pubblicazione del piano e della lista degli eventi formativo sul sito internet aziendale nella sezione dedicata alla formazione.

# ALLEGATI



### Allegato 1. Budget per la formazione per l'anno 2017

<b>Totale complessivo assegnato</b>			<b>€ 137.000,00</b>			
<b>Budget per corsi obbligatori e trasversali</b>			<b>€ 60.000,00</b>			
<b>Budget residuale</b>			<b>€ 77.000,00</b>			
Dipartimenti	Personale assegnato		Totale personale assegnato	Budget assegnato in €		Totale budget assegnato in €
	Comparto	Dirigenza		Comparto	Dirigenza	
Dipartimento di Pediatria	96	43	139	10.367	4.644	15.011
Dipartimento di Chirurgia	93	27	120	10.043	2.916	12.959
Dipartimento Materno-neonatale e delle Terapie Intensive	180	56	236	19.439	6.048	25.487
Dipartimento dei Servizi e di Diagnostica Avanzata	36	24	60	3.888	2.592	6.480
Direzione Generale e Direzione Scientifica	19	4	23	2.052	432	2.484
Direzione Sanitaria	64	9	73	6.912	972	7.884
Dipartimento della Gestione Tecnico Amministrativa	54	8	62	5.832	864	6.696
<b>Totale</b>	<b>542</b>	<b>171</b>	<b>713</b>	<b>58.533</b>	<b>18.467</b>	<b>77.000</b>



Numero	Ente/struttura proponente	Responsabile ente/struttura proponente	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte	Obiettivi formativi	No ECM	Convegno	Linee Gestione	Piano Formativo Regionale	Partecipanti																Docenti/tutor (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Note		
											Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortista	Ostetrica	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia medica	Tecnico laboratorio biomedico	Altre professioni ECM				Altre professioni senza ECM	
<b>RICERCA SCIENTIFICA</b>																															
12	Regione Autonoma FVG	Barbone	La giornata della ricerca scientifica: presentazione dei progetti dell'IRCCS	Res	1	1					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni	X		
13	Direzione Scientifica	Mertini	Ricerca le migliori "evidenze" scientifiche presenti in letteratura	Res	1	17																					X	Interni, esterni	X	tutto il personale sanitario dell'istituto	
14	Direzione Scientifica	Mertini	TDNet: una piattaforma integrata per il supporto alla ricerca	Res	1	1																					X	Interni, esterni	X	tutto il personale sanitario dell'istituto	
15	Direzione Scientifica	Barbone	Normativa e gestione di studi osservazionali e di sperimentazioni cliniche profit e no profit in ambito materno infantile con farmaci e non: dal disegno di studio e la sottomissione dello studio al Comitato Etico e all'Autorità competente, al monitoraggio di tutte le fasi di conduzione della sperimentazione	Res	1	17																						Interni	X	tutto il personale dell'istituto	
<b>RISCHIO CLINICO, EPIDEMIOLOGIA, PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE</b>																															
16	Direzione Sanitaria	Germanis	Revisione dei casi clinici riguardanti le infezioni correlate all'assistenza	FSC	1	6							X	X	X		X	X	X								X*	X	Interni		* tecnico della prevenzione
17	SSD R. Medicina Fetale e Diagnostica Prenatale	Stampalija	Gestione multidisciplinare delle infezioni in gravidanza	Res	1	8											X*											Interni, esterni	X	* ginecologo	
18	Direzione Sanitaria	Maggiore	Revisione dei percorsi di sterilizzazione	FSC	1	11					X		X	X	X													Interni			
19	Regione Autonoma FVG	Buchini, Schreiber	Prevenzione delle lesioni da pressione	Res	1	4				X			X	X	X		X					X	X				X	X	Interni		
20	Direzione Sanitaria	Maggiore	La sicurezza e l'appropriatezza sull'uso degli emocomponenti	Res	3	27					X	X	X	X	X		X							X				X	Interni		
21	Direzione Sanitaria	Maggiore	La sorveglianza delle infezioni correlate a CVC e PICC: la nuova procedura aziendale	Res	1	1, 2					X	X	X	X	X		X							X				X	Interni	X	
22	Direzione Sanitaria	Croci	Prevenzione e controllo delle infezioni correlate all'assistenza	Res	6	1, 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni		
23	SC R. Epidemiologia clinica e Ricerca sui Servizi	Ronfani	Il Global Burden of Disease	Res	1	10					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni	X	
24	Direzione Sanitaria	Maggiore	Gli aspetti medico legali della documentazione sanitaria	Res	1	17							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		esterni		

Numero	Ente/struttura proponente	Responsabile ente/struttura proponente	Titolo/Aggiornamento	Tipo di form. ed ev. convezione	N. edizioni proposte	Obiettivi formativi	No ECM	Convegno	Linee Gestione	Piano Formativo Regionale	Partecipanti																			Deontologia (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Note
											Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortista	Osterista	Psicologo	Tecnico audiometria	Tecnico NFP	Tecnico radiologia medica	Tecnico laboratorio biomedico	Altre professioni ECM	Altre professioni senza ECM					
<b>AREA DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE RELAZIONALI</b>																																
<b>COMUNICAZIONE CON IL PAZIENTE E LA SUA FAMIGLIA</b>																																
25	Direzione Strategica	Scannapieco, Maggiore	La comunicazione efficace con il paziente e la famiglia con particolare riguardo alla comunicazione della "cattiva notizia"	Res	4	7			X			X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni, esterni	X		
<b>COMUNICAZIONE TRA IL PERSONALE</b>																																
26	Direzione Strategica	Scannapieco, Maggiore	La gestione dei conflitti nel team di lavoro	Res	4	7																							Interni, esterni	X	tutto il personale dell'istituto	
<b>AREA DI SVILUPPO GESTIONALE E AMMINISTRATIVO</b>																																
<b>ACCESSO ALLE PRESTAZIONI SANITARIE</b>																																
27	Direzione Sanitaria	Maggiore	Appropriatezza prestazioni sanitarie nel LEA, sistemi di valutazione, verifica di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia	Res	1	3										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni, esterni			
28	Direzione Sanitaria	Maggiore, Fari	Accesso alle cure sanitarie per i cittadini stranieri: norme generali e procedura per semplificare l'operatività degli addetti ai lavori	Res	3	15										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni	X		
<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>																																
29	SSD Programmazione e Controllo	Vardabasso	Anticorruzione e trasparenza: conoscenze necessarie in Istituto	Res	4	17	X		X																				Interni, esterni		tutti i dipendenti dell'Istituto, evento obbligatorio	
<b>APPALTI E IMPIANTI</b>																																
30	SC Ingegneria Clinica, Informatica e Approvvigionamenti	Zangrando	Aggiornamenti normativi sul codice degli appalti	Res	1	17	X																					X	Interni, esterni	X		
31	SC Gestione Tecnica e Realizzazione del Nuovo Ospedale	Liberale	Norme tecniche per impianti di riscaldamento e climatizzazione	Res	1	14, 17	X																			X*	X	Interni		* Ingegnere		
32	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Utilizzo del gas medicinali in sicurezza	Res	4	27										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni, esterni			
<b>CUG</b>																																
33	Comitato Unico di Garanzia	Fontanot, Petretic	Il Comitato Unico di Garanzia	Res	4	27																							Interni, esterni	X	tutto il personale dell'istituto, evento obbligatorio	
34	Direzione Generale	Fontanot, Petretic	Il Comitato Unico di Garanzia: evento formativo per i suoi componenti	Res	4	27	X																						esterni		solo per i componenti del CUG	
<b>NORMATIVA GENERALE E SPECIFICA</b>																																
35	SC Affari Generali e Legali	Smedile	Responsabilità civile e patrocinio legale	Res	1	17						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni			
36	SC Affari Generali e Legali	Smedile	Aggiornamenti normativi in materia sanitaria	Res	1	17																					X	X	Interni		amministrativi, ingegneri	
37	SC Affari Generali e Legali	Smedile, Zangrando	La privacy in Istituto e l'applicazione del "CAD"	Res	6	7			X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	esterni			

Numero	Ente/Ente proponente	Responsabile ente/struttura proponente	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte	Obiettivi/ formati/voil	No ECM	Convegno	Linee Gestore	Piano Formativo Regionale	Partecipanti																	Docenti/tutor (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Note		
											Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Lingua	Medico chirurgo	Ortodontista	Osteofisica	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia medica	Tecnico laboratorio biomedico	Altre professioni ECM	Altre professioni senza ECM					
<b>PROCEDURE AMMINISTRATIVE</b>																																
38	Direzione Amministrativa	Dorbolo	La gestione del procedimento amministrativo	Res	2	17	X																					Interni	tutto il personale dell'Istituto			
39	Direzione Amministrativa	Dorbolo	Implementazione del modello di costing per le prestazioni sanitarie	FSC	1	17	X																					X	Interni			
40	Direzione Amministrativa	Dorbolo	Analisi propedeutiche alla valutazione della certificabilità del bilancio	FSC	1	17	X																					X	Interni			
<b>TECNOLOGIA INFORMATICA</b>																																
41	SC Ingegneria Clinica, Informatica e Approvvigionamenti	Zangrando	Utilizzo dei diversi applicativi sanitari del sistema informatico regionale: addestramento	FSC	1	17	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni	addestramento		
42	Ufficio per la Gestione e la Valorizzazione della Qualità	Danielli	Update del sistemi informatici nelle Sale Operatorie	FSC	1	17																							Interni			
<b>TECNOLOGIA SANITARIA</b>																																
43	SC Anestesia e Rianimazione	Furian	Corso teorico-pratico sulla gestione degli accessi venosi ecoguidati	FSC	1	18																							esterni			
44	SC Neonatologia	Demarini	Tecnologie sanitarie in ambito neonatologico	FSC	1	29																							X	Interni, esterni		
45	SC R Radiologia Pediatrica	Guastalla	Addestramento su nuove tecnologie in radiologia	FSC	1	29																							X	Interni, esterni	* radioprotezionistica	
<b>AREA DI SVILUPPO CLINICO E ORGANIZZATIVO</b>																																
<b>ADOLESCENZA</b>																																
46	SC Neuropsichiatria Infantile	Carrozzi	Formazione per insegnanti ed operatori sui comportamenti da tenere di fronte agli atti autolesivi nei pre-adolescenti	Res	1	18																						X	X	Interni	X	patrocinio Regione FVG e Ufficio Scolastico Regionale
47	Direzione Sanitaria, Ufficio per la Continuità Assistenziale	Maggiore	Presenza in carico di adolescenti con problematiche socio-sanitarie complesse	Res	2	9																							X	X	Interni, esterni	X
<b>ALLATTAMENTO</b>																																
48	SC Neonatologia	Demarini, Brovedani, Travan	Corso di promozione e pratica sull'allattamento al seno	Res	1	18																							X	X	Interni	X
49	SC Neonatologia	Demarini, Travan	La nutrizione con latte materno nelle unità di terapia neonatale di 2° e 3° livello	Res	1	23																							X	X	Interni	
50	Regione Autonoma FVG	Maggiore, Bralda, Giomelli	Allattamento al seno: formazione per formatori PBL	Res	3	10				X																			X	X	Interni	X













Numero	Ente/struttura proponente	Responsabile ente/struttura proponente	Titolo/argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte	Obiettivi formativi	No ECM	Convegno	Linee Gestione	Piano Formativo Regionale	Partecipanti																	Decentifuror (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Note
											Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Ortodista	Ostetrica	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia medica	Tecnico laboratorio biomedico	Altre professioni ECM	Altre professioni senza ECM			
<b>FORMAZIONE</b>																														
118	Ufficio Formazione, Direzione Generale	Decorti	La progettazione dei corsi di formazione dell'IRCCS	FSC	1	14					X	X	X	X	X			X	X							Interni				
119	Ufficio Formazione, Direzione Generale	Decorti	La formazione continua nelle aziende sanitarie	Res	1, 2	14																				esterni	X	tutto il personale dell'Istituto		
<b>MANAGEMENT SANITARIO E INNOVAZIONE GESTIONALE</b>																														
120	Direzione Sanitaria	Maggiore	Il cambiamento organizzativo in Istituto e il ruolo del coordinatore	Res	1	11								X	X											Interni, esterni		per coordinatori e futuri coordinatori dell'Istituto		
121	Direzione Sanitaria	Maggiore	Incontri Organizzativi di Direzione Sanitaria	FSC	1	11					X			X	X											Interni				
122	Regione Autonoma FVG	Scannapleco	Valorizzare e qualificare le competenze manageriali della dirigenza sanitaria e amministrativa	Res	1	11		X			X	X												X	X	Interni, esterni				
123	Regione Autonoma FVG	Scannapleco	Sviluppo delle competenze dei quadri intermedi in Istituto	Res	1	11		X						X	X									X	X	Interni, esterni				
124	Direzione Generale	Scannapleco	La progettazione della rete pediatrica nella Regione Autonoma FVG	Res	1	8				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni, esterni	X			
<b>PERCORSI CLINICO-ASSISTENZIALI</b>																														
125	SC R Radiologia Pediatrica	Cattaruzzi	Aggiornamenti in ambito clinico-organizzativo in radiologia pediatrica	FSC	1	3									X*											Interni		* tutte le discipline, ** pediatri di libera scelta		
126	SC R Radiologia Pediatrica	Guastalla	Appropriatezza delle prescrizioni in relazione al quesito diagnostico/offerta delle prestazioni della SC R Radiologia Pediatrica	Res	1	7									X*									X**		Interni	X	** tutte le discipline, ** PLS, MMG		
127	SC Chirurgia	Rigamonti	La gestione dei casi in ambito chirurgico pediatrico	Res	1	8								X	X										X	Interni				
128	SSD R Medicina Fetale e Diagnostica Prenatale	Stampalja	Anomalie della linea mediana e della fossa cranica posteriore: casi inaspettati	Res	1	18									X											Interni, esterni	X			
129	SC Neuropsichiatria Infantile	Carozzi	Epilessia in neurochirurgia	Res	1	18								X	X			X						X	X	Interni	X			
130	SC Neonatologia	Travan	Il percorso clinico-assistenziale del neonato all'IRCCS materno infantile Burlo Garofolo	FSC	1	1																				Interni				
131	SC Neonatologia	Brovedani	Le prime due ore dopo il parto fisiologico: assistenza ostetrico ginecologica alla mamma e al neonato	Res	1	3								X	X			X	X							Interni	X			
132	SC Ortopedia e Traumatologia	Carbone	La gestione del trauma: dall'accesso al pronto soccorso al trattamento specialistico	Res	1	2								X	X										X	Interni, esterni	X	* pediatra, pediatra di libera scelta, ortopedico, medico di medicina d'urgenza, anestesista, medico di medicina generale		
133	SSD Gravidanza a rischio	Maso	Nuove evidenze sulla gestione dell'emorragia post-partum	Res	1	2								X	X											Interni	X			
134	SSD Gravidanza a rischio	Maso	Nuove evidenze sulla gestione dell'analgesia in travaglio	Res	1	2								X	X											Interni	X			







Numero	Ente/struttura proponente	Responsabile ente/struttura proponente	Titolo/Argomento	Tipologia form. ed ev. convenzione	N. edizioni proposte	Obiettivi/ formativi	No ECM	Convegno	Linee Gestione	Piano Formativo Regionale	Partecipanti																	Decentratore (interni/esterni)	Partecipanti esterni	Note
											Biologo	Chimico	Farmacista	Fisioterapista	Infermiere	Infermiere pediatrico	Logopedista	Medico chirurgo	Odontoiatra	Osteofisiatra	Psicologo	Tecnico audiometrista	Tecnico NFP	Tecnico radiologia medica	Tecnico laboratorio biomedico	Altre professioni ECM	Altre professioni senza ECM			
<b>AREA DI SVILUPPO DELLA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI</b>																														
<b>TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI</b>																														
157	SC Ingegneria Clinica, Informatica e Approvvigionamenti	Zangrando	Il rischio clinico correlato all'utilizzo delle tecnologie	Res	1	29					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni		
158	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Corso base sulla sicurezza dei lavoratori	Res*	10	27					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni	* nel Piano Regionale della Formazione è un FAD, già 5 edizioni calendarizzate nel 1° semestre 2017 come evento residenziale	
159	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Corso specifico sulla sicurezza dei lavoratori	Res	2	27					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni		
160	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: funzioni e responsabilità dei dirigenti	Res	1	27							X			X										X	Interni			
161	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: funzioni e responsabilità dei preposti	Res	1	27							X	X	X	X			X	X	X	X						Interni		
162	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	La gestione in sicurezza dei farmaci antiblastici	Res	1	27							X		X											X	Interni, esterni			
163	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Stress lavoro correlato in ambito sanitario	Res	3	27								X	X													Interni, esterni		
164	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Stress lavoro correlato in ambito tecnico amministrativo	Res	2	27	X																			X	Interni, esterni			
165	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Aggiornamento sulle procedure di emergenza da seguire in caso di incidente presso il sito di risonanza magnetica	Res	2	27										X					X					X	Interni			
166	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Rischio biologico	Res	1	27					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni		
167	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	La movimentazione manuale dei carichi	Res	1	27							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni		
168	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze: addetti rischio elevato	Res	4	27					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni, esterni		
169	Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale	Carosi	Gestione del primo soccorso in azienda: ex DM 388/2003	Res	2	27					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni		
170	Direzione Sanitaria	Maggiore	Violenza sugli operatori sanitari	Res	3	27					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Interni	X	