

N.	Cognome e nome	Luogo di nascita	Data di nascita
416	Tramonte Monica		22-4-1963
417	Trapani Giuseppe	Marsala	18-1-1952
418	Trimarchi Domenico		23-9-1962
419	Tringali Orazio	Messina	22-3-1959
420	Valore Salvatore	Paternò	9-10-1949
421	Vassallo Giovanni	Trapani	19-8-1946
422	Vasta Giuseppe		16-11-1950
423	Vecchio Gaetano	Messina	14-6-1955
424	Velardo Giuseppe		
425	Vento Giovanni	Siciliana	28-10-1949
426	Vento Giuseppina	Modica	21-5-1964
427	Verde Giovanni	Sommatino	16-4-1950
428	Verdura Luigi		
429	Vernaci Michele	Catania	7-11-1955
430	Vesco Giuseppe		5-3-1950
431	Viglianisi Francesco		2-9-1959
432	Violini Emanuela	Messina	3-6-1953
433	Virzi Vittorio		
434	Vita Gaetano		9-2-1945
435	Viviano Giuseppe Claudio	Caltanissetta	7-5-1953
436	Vivoli Giuseppe		
437	Vorzitelli Letterio	Messina	3-6-1954
438	Vullo Serafino	Favara	4-3-1956
439	Zappalà Dario Orazio		14-11-1961
440	Zappalà Vincenzo		4-11-1947
441	Zavattero Cinzia	Palermo	9-5-1963
442	Zelante Roberto	Vittoria	7-6-1956
443	Zimone Maria Antonietta		
444	Zito Alfonso		

(2007.21.1494)102\*

DECRETO 3 maggio 2007.

**Direttive per la gestione delle attività di formazione ed aggiornamento presso le aziende sanitarie della Regione.**

## L'ASSESSORE PER LA SANITA'

Visto lo Statuto della Regione;  
 Vista la legge regionale n. 87/80;  
 Vista la legge regionale n. 30/93;  
 Vista la legge n. 833/78;  
 Visti i decreti legislativi n. 502/92 e n. 517/93;  
 Visto il decreto legislativo n. 229/99, che prevede l'istituzione del sistema di educazione medica continua;  
 Visto l'accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 20 dicembre 2001;  
 Vista la circolare del Ministro della salute 5 marzo 2002;  
 Visto l'accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 13 marzo 2003;  
 Visto l'accordo ponte del 16 marzo 2006 sul "Piano nazionale dell'aggiornamento del personale sanitario";  
 Viste le note delle regioni per il futuro del programma di ECM del 17 luglio 2006;  
 Visto l'accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 14 dicembre 2006;  
 Ritenuto essenziale emanare delle direttive per la gestione delle attività di formazione ed aggiornamento

presso le aziende sanitarie della Regione in considerazione delle profonde trasformazioni intervenute nell'ambito della regolamentazione degli eventi educazionali;

Decreta:

*Articolo unico*

Sono approvate le direttive inerenti le attività di formazione ed aggiornamento aziendali secondo il testo allegato, parte integrante del presente decreto.

Il presente decreto sarà trasmesso alla *Gazzetta Ufficiale* della Regione siciliana per la pubblicazione.

Palermo, 3 maggio 2007.

LAGALLA

**Allegato**

LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE  
 DI UN SISTEMA AZIENDALE  
 PER LA FORMAZIONE PERMANENTE  
 PER IL PERSONALE DEL SSR

**Premessa**

Nell'ambito della politica sanitaria regionale e nazionale la formazione del personale ha assunto un ruolo particolare soprattutto con riferimento al processo clinico assistenziale.

I processi di cambiamento del sistema sanitario e dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego impongono l'avvio di un sistema formativo basato su una formazione capace per strategia, metodo e contenuti di sostenere le innovazioni normative, tecnologiche, organizzative, gestionali e professionali.

I miglioramenti nell'assistenza sanitaria sono fortemente condizionati dal comportamento degli operatori sanitari e dei dirigenti e dalla capacità di mantenere livelli di coinvolgimento ampi, condivisi e duraturi.

Nell'ambito di questo turbolento scenario di riferimento in continua trasformazione svolge una funzione importante la formazione intesa come l'insieme delle attività finalizzate al continuo adeguamento delle capacità di intervento rispetto allo sviluppo scientifico, tecnico ed organizzativo dell'assistenza e al mutare della domanda di salute della popolazione.

La formazione va, quindi, considerata come strumento fondamentale di cambiamento individuale e funzione specifica del servizio sanitario stesso, indispensabile a garantire nel tempo le sue prestazioni.

La risorsa umana è il fattore critico di successo per il miglioramento della qualità dei servizi, la formazione costituisce il sostegno ineludibile sia per riprogettare gli assetti organizzativi, sia per definire percorsi di valorizzazione e promozione delle persone.

La formazione si interseca con le potenzialità e i bisogni dell'individuo, con le logiche ed i bisogni dell'organizzazione, si rivolge a soggetti adulti che hanno una vita dentro le organizzazioni e che si esprimono attraverso il proprio lavoro.

La formazione deve avere come obiettivo principale l'attivazione della dimensione dell'apprendimento da ancorare al sistema delle competenze.

La formazione deve essere ancorata a quattro variabili fondamentali:

- 1) la variabile organizzativa;
- 2) la variabile tecnologica;
- 3) la variabile risorse umane;
- 4) la variabile obiettivi di servizio.

In questo contesto la formazione non può più essere concepita e realizzata come attività episodica e discontinua ma deve diventare un processo organico, essendo elemento strategico per la gestione delle risorse umane per lo sviluppo delle professionalità e del sistema organizzativo aziendale.

Le presenti linee guida definiscono le modalità di implementazione di un "sistema aziendale per la formazione permanente", inteso come un insieme coordinato di elementi strutturali e di processo orientati alla realizzazione, all'interno dell'azienda sanitaria, di tutte le attività necessarie per la formazione continua degli operatori, in coerenza con gli obiettivi e la *mission* aziendale.

Le linee guida rispondono all'esigenza di fissare elementi di coerenza, all'interno del sistema sanitario regionale, per ciò che con-

cerne la gestione delle attività riguardanti la formazione e l'aggiornamento per il personale del servizio sanitario regionale.

Alla realizzazione del "sistema aziendale per la formazione permanente" concorrono due livelli di responsabilità:

#### LIVELLO DI RESPONSABILITÀ REGIONALE

Con provvedimenti da predisporre da parte dell'Assessorato della sanità, dovranno essere definite le seguenti attività:

- nomina della commissione regionale ECM con il compito di valutare la fattibilità di un sistema regionale;
- lo sviluppo della collaborazione continua con la comunità professionale degli operatori degli uffici di formazione aziendali, in particolare, per rafforzare il contributo della formazione ai processi di miglioramento dell'assistenza e per la sperimentazione della formazione sul campo, ed il miglioramento della qualità;
- elaborazione di un programma formativo specifico per l'area del "rischio clinico" sentita la commissione istituita per tale area di attività;
- mappatura degli uffici di formazione aziendali e allestimento di un sistema di valutazione degli interventi formativi con predisposizione di report annuali (vedi questionario allegato);
- elaborazione di schede informative che ogni azienda dovrà compilare per ogni singolo evento formativo realizzato (vedi scheda allegata).

#### LIVELLO DI RESPONSABILITÀ AZIENDALE

All'interno di ciascuna azienda sanitaria devono essere implementati gli elementi del "sistema aziendale per la formazione permanente". Tali elementi sono di due tipologie:

- elementi strutturali;
- elementi di processo.

#### Elementi strutturali

##### *Risorse finanziarie*

Si può considerare a titolo indicativo e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascuna amministrazione che uno stanziamento pari ad almeno l'1% del monte retributivo rappresenti un obiettivo auspicabile ed un risultato utile ad un progressivo allineamento ai livelli dei programmi formativi nella pubblica amministrazione, come accade già nei principali Paesi europei (art. 1 della circolare del Ministero per la funzione pubblica n. 14/95).

La definizione di un fondo per la formazione implica un orientamento ad una gestione dei piani di formazione regionali e aziendali unitari e organicamente inquadrati in una prospettiva di coerenza complessiva, i cui garanti devono essere individuati negli uffici di staff - formazione delle aziende.

E' necessario pertanto il superamento di logiche di finanziamento per "patologie" o per "ambiti di servizio" laddove non sostenute da un'adeguata analisi del fabbisogno.

Va superata la settorialità, la poca sistematicità degli interventi programmati, il privilegiare gli aggiornamenti specialistici di tipo individuale per dedicarsi ad una formazione connessa al contesto programmatico complessivo e alle ricadute nel contesto organizzativo.

- Nel fondo per le attività di formazione vanno ricomprese:
- le somme autonomamente stanziati dal bilancio aziendale (pari all'1%) del monte salario;
  - le somme attribuite per l'effetto di eventuali atti regionali anche di settore, nazionali e finanziamenti europei;
  - le somme derivanti da pacchetti formativi offerti a pagamento a soggetti esterni all'azienda.

##### *Risorse umane*

A livello aziendale la funzione formazione andrebbe collocata a livello di staff.

L'ufficio è denominato "Ufficio sistema aziendale per la formazione permanente" ed è coordinato da un responsabile coadiuvato da personale apposito per le attività di supporto ed amministrative. Oltre che dal responsabile, l'ufficio è costituito da un team di personale dedicato alla funzione (individuazione di un organico adeguato alla funzione).

L'"Ufficio sistema aziendale per la formazione permanente" ha tra i suoi compiti:

- la realizzazione dell'indagine sui bisogni formativi;
- la redazione dei piani annuali di formazione;
- la verifica, insieme alla direzione aziendale, dell'attuazione del piano e dei risultati raggiunti in termini di impatto della formazione sulle attività dell'azienda.

Deve essere, inoltre, costituita una rete interna di referenti per la formazione diffusa in ogni struttura dell'azienda, sia essa sanitaria che amministrativa

#### Elementi di processo

Per l'implementazione del "sistema aziendale per la formazione permanente" sono identificati almeno tre processi principali:

- rilevazione annuale/biennale dei bisogni formativi;
- redazione del piano di formazione annuale;
- verifica della direzione sui risultati raggiunti.

##### *Rilevazione sui fabbisogni formativi*

Qualunque intervento formativo aziendale deve scaturire da un'analisi dei fabbisogni formativi che rappresenta inequivocabilmente l'aspetto più rilevante di garanzia della qualità dell'intervento.

L'analisi sostiene la progettazione formativa, permettendo di definire le finalità, i processi, i ruoli, i risultati attesi di un processo di formazione.

L'analisi deve ricomprendere:

- l'utilizzo dei dati relativi ai bisogni di salute della popolazione, rilevati dagli studi epidemiologici e da quelli socio-economici;
- l'analisi dei bisogni dell'organizzazione;
- l'analisi dei bisogni di formazione delle diverse figure professionali.

L'azienda dovrebbe anche utilizzare eventuali dati specifici forniti dagli ordini, collegi ed associazioni professionali di categoria.

Sarebbe auspicabile che all'interno delle attività aziendali venissero prioritariamente realizzate due progettualità:

- l'analisi del clima organizzativo;
- l'analisi delle competenze attese e possedute, distinta per ruolo.

##### *Il piano di formazione annuale*

Visti il P.S.N, il P.S.R. e la direttiva presidenziale del 18 dicembre 2006, i programmi di formazione aziendali devono essere redatti nel rispetto delle aree principali indicate nei piani sanitari nazionale e regionale di seguito trascritte:

- 1) contabilità direzionale, gestionale budgetaria e centri di costo;
- 2) valutazione e modalità dell'offerta dei servizi a pagamento;
- 3) contabilità economico-finanziaria delle aziende sanitarie, con particolare riferimento al nuovo sistema di finanziamento a tariffe;
- 4) gestione per obiettivi;
- 5) metodologia clinica;
- 6) formazione professioni critiche;
- 7) formazione manageriale;
- 8) riabilitazione;
- 9) sistema infermieristico;
- 10) tecnologie biomediche;
- 11) sviluppo delle medicine e pratiche non convenzionali;
- 12) gestione del rischio clinico;
- 13) promozione del governo clinico;
- 14) programmi di miglioramento della qualità;
- 15) programmi di telemedicina.

In ogni caso l'attività formativa deve essere assolutamente coerente con gli obiettivi e la *mission* aziendale.

Tutte le aziende sanitarie, tenuto conto delle presenti linee guida, dovranno inviare al dipartimento Osservatorio epidemiologico - "Servizio 3 Formazione", entro il mese di novembre di ciascun anno, il piano di formazione annuale da adottare per l'anno successivo per la conseguente approvazione dell'Amministrazione regionale.

Per ciò che concerne il sistema di educazione continua in medicina, si resta in attesa di conoscere la definizione a livello nazionale dei criteri e degli strumenti per il riconoscimento delle esperienze formative e dei requisiti che gli enti devono possedere per rilasciare crediti formativi.

##### *Verifica dei risultati raggiunti*

Al termine di ciascun anno, la direzione generale, congiuntamente all'"Ufficio sistema aziendale per la formazione permanente", verificano se gli obiettivi enunciati dal piano di formazione annuale sono stati raggiunti. Tale verifica può essere effettuata sia in termini di personale formato, rispetto a quello che il piano si proponeva di formare, sia in termini di impatto della formazione sull'attività dell'azienda. Il prodotto di questa verifica è un documento che dovrà essere inviato al dipartimento Osservatorio epidemiologico - "Servizio 3 Formazione", entro il mese di febbraio dell'anno

successivo a quello a cui si riferisce il piano di formazione annuale. Il documento dovrà contenere, oltre che l'analisi dei risultati raggiunti, anche le iniziative che l'Azienda intende adottare nel caso in cui alcuni obiettivi non fossero stati raggiunti.

**QUESTIONARIO RIVOLTO AI RESPONSABILI DELL'UNITÀ OPERATIVA PER LA FORMAZIONE NELLE AZIENDE SANITARIE**

Denominazione azienda: .....

Denominazione dell'ufficio per la formazione aziendale: .....

Nominativo del responsabile dell'ufficio: .....

Indirizzo dell'ufficio: .....

Telefono ..... fax ..... e-mail .....

1. L'Azienda ha formalmente istituito un ufficio per la formazione?  
SI  NO

2. Indicare la data di istituzione .....  
Trasmettere la delibera o altro provvedimento di istituzione.

3. Indicare il numero di operatori assegnati all'unità operativa formazione: n. ....

4. Indicare la qualifica di ciascun operatore .....  
.....  
.....

5. L'Azienda ha istituito un centro ECM?  
SI  NO

6. Il centro ECM è istituito:  
a) all'interno dell'ufficio per la formazione   
b) come unità autonoma

7. E' stato predisposto un piano di formazione aziendale per l'anno 2006  per l'anno 2007

8. I sindacati vengono consultati per la programmazione formativa aziendale? SI  NO

9. Numero dei dipendenti dell'Azienda distinto per ruolo  
n. .... ruolo sanitario  
n. .... ruoli non sanitari

10. Numero di corsi di formazione aziendali organizzati nel 2006  
n. ....

11. Numero di operatori che hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dall'Azienda nel corso dell'anno 2006  
n. ....

12. Indicare la distribuzione numerica per qualifica del personale formato  
n. .... qualifica .....  
n. .... qualifica .....  
n. .... qualifica .....  
n. .... qualifica .....  
n. .... qualifica .....  
n. .... qualifica .....

13. Nel triennio 2004/2006 quali sono stati i costi sostenuti dall'Azienda per la formazione del personale?

anno 2004 € .....

anno 2005 € .....

anno 2006 € .....

14. E' stata effettuata una rilevazione del fabbisogno formativo nell'ultimo triennio?  
SI  NO

15. Se SI, attraverso quali strumenti .....  
Allegare documentazione.

16. L'Azienda è accreditata come provider ECM?  
SI  NO

17. Quali sono stati i costi sostenuti per il pagamento dei crediti ECM negli anni  
anno 2004 € .....  
anno 2005 € .....  
anno 2006 € .....

18. L'unità operativa formazione ha adottato un sistema di valutazione delle attività formative?  
SI  NO

19. Se SI, quale?  
.....  
.....  
.....

20. Esistono nella Azienda referenti per la formazione?  
SI  NO

21. Se SI, indicare il numero, l'area di riferimento e i nominativi per ciascuna area  
nominativo ..... area di riferimento .....  
nominativo ..... area di riferimento .....  
nominativo ..... area di riferimento .....  
nominativo ..... area di riferimento .....  
Data .....

(Firma)

**SCHEDA OPERATORE RUOLO SANITARIO CENSIMENTO CREDITI ECM**

Azienda territoriale/ospedaliera .....  
Cognome .....  
Nome .....  
Luogo e data di nascita .....  
Qualifica .....  
Unità operativa .....  
Anzianità di servizio .....  
Telefono ..... fax ..... e-mail .....

*Eventi formativi di riferimento*

Anno	Titolo	Credito	Organizzatore eventi	Aziendale	Extra aziendale
2002	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....	.....
<i>Totale</i>		.....	.....	.....	.....

Anno	Titolo	Credito	Organizzatore eventi	Aziendale	Extra aziendale
2003					
<i>Totale</i>					

Anno	Titolo	Credito	Organizzatore eventi	Aziendale	Extra aziendale
2004					
<i>Totale</i>					

Anno	Titolo	Credito	Organizzatore eventi	Aziendale	Extra aziendale
2005					
<i>Totale</i>					

Anno	Titolo	Credito	Organizzatore eventi	Aziendale	Extra aziendale
2006					
<i>Totale</i>					

Crediti ECM maturati complessivamente

**(2007.21.1495)102**

DECRETO 18 maggio 2007.

**Graduatoria provinciale dei medici specialisti aspiranti ad incarichi ambulatoriali presso l'Azienda unità sanitaria locale n. 2 di Caltanissetta, valida per l'anno 2007.**

IL DIRIGENTE GENERALE  
DEL DIPARTIMENTO REGIONALE  
PER L'ASSISTENZA SANITARIA ED OSPEDALIERA  
E LA PROGRAMMAZIONE E LA GESTIONE  
DELLE RISORSE CORRENTI  
DEL FONDO SANITARIO

Visto lo Statuto della Regione;  
Vista la legge 23 dicembre 1978, n. 833;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517 e dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229;

Visto l'accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti ambulatoriali interni ed altre professionalità (biologi, chimici e psicologi) ambulatoriali, reso esecutivo in data 23 marzo 2005 a seguito dell'intesa sancita, ai sensi dell'art. 2-nonies della legge 26 maggio 2004, n. 138, dalla Conferenza permanente Stato-regioni;

Vista la graduatoria dei medici specialisti ambulatoriali dell'Azienda unità sanitaria locale n. 2 di Caltanissetta, valida per l'anno 2007, predisposta dall'apposito comitato zonale;