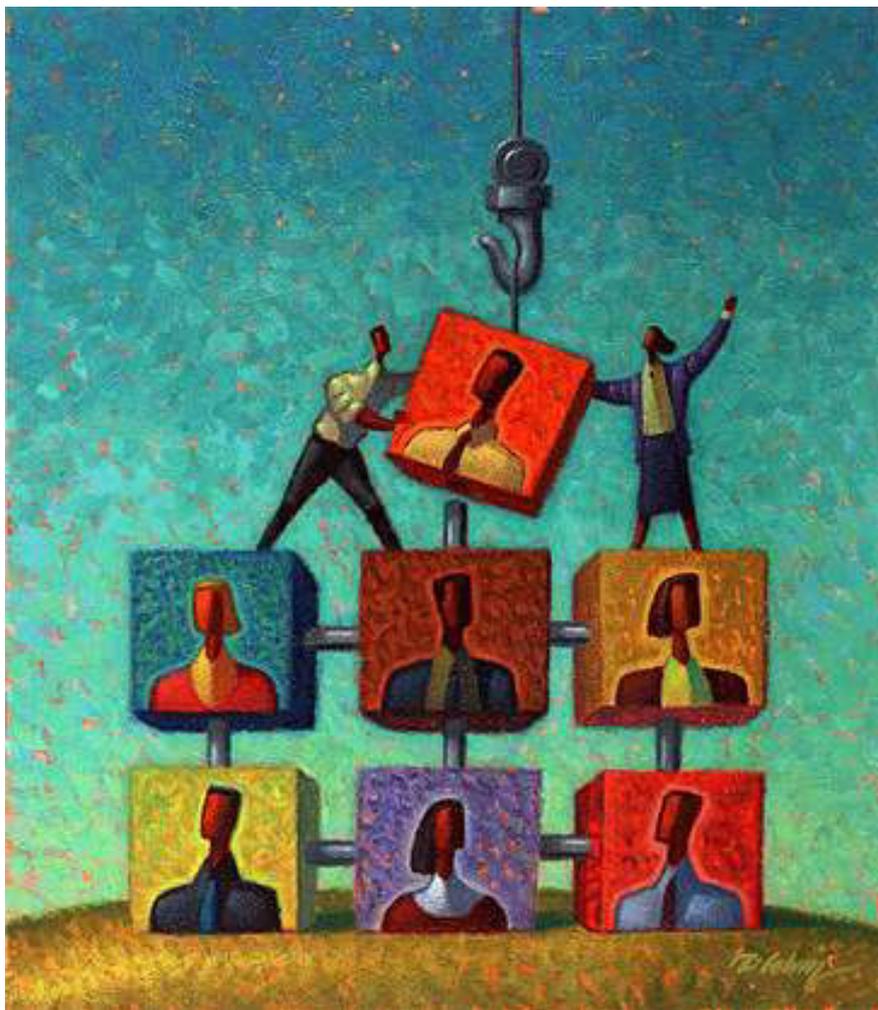


ALLEGATO ALLA D.G.R. N. 7-11623 DEL 22 giugno 2009



DOCUMENTO PROGRAMMATICO PER IL
GOVERNO DEL SISTEMA REGIONALE DI
FORMAZIONE CONTINUA IN SANITA'
DELLA REGIONE PIEMONTE
2009-2010

PREMESSA

FINALITA' DELLA FORMAZIONE CONTINUA NEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE

La Formazione Professionale Continua è un diritto-dovere di tutti gli operatori che si occupano ad ogni titolo della promozione e salvaguardia della salute della popolazione sia in campo professionale che in campo organizzativo.

Essa è uno strumento di lavoro e ha come obiettivo generale il miglioramento della qualità delle prestazioni professionali.

Essa è un processo che contiene il sistema dell'Educazione Medica Continua (ECM) con il suo sistema di accreditamento di Provider e Eventi e di misurazione e verifica che si basa sui crediti formativi, ma non può esaurirsi con esso.

La formazione professionale si è andata sviluppando negli ultimi due decenni fino a divenire un fenomeno consistente dal punto di vista quantitativo: per numero degli eventi accreditati, per risorse professionali, organizzative ed economiche impegnate e per interessi diversi che intorno alla formazione si sono ormai radicati (interessi di sistema, professionali, sociali, industriali, politici).

Non è trascurabile nemmeno il peso culturale e di messaggio che è legato alla formazione e che può orientare se ben veicolato il modo di agire del singolo professionista.

La formazione professionale deve garantire una componente prettamente culturale e una non meno rilevante professionale, intesa come Sviluppo Professionale Continuo (CPD) delle abilità degli operatori sul lavoro.

LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

(Far crescere le competenze di profilo professionale specifico e interdisciplinare)

L'Educazione Continua in Medicina, introdotta in Italia con il D.Lgs n.229/1999 e realizzata attraverso l'accREDITAMENTO di eventi formativi residenziali attuati da "provider" di varia natura, ha mostrato nel periodo di applicazione, diverse criticità.

Tra queste si sottolinea che il modello nazionale fino ad ora adottato non tiene in debita considerazione le caratteristiche del processo di apprendimento del professionista, per il quale è necessario che l'oggetto della formazione sia centrato su concreti e specifici problemi di interesse del formando e che venga realizzato con metodologie fortemente interattive per promuoverne la partecipazione, il coinvolgimento e accettazione di contenuti e abilità che portino ad un reale cambiamento.

Inoltre, il SSR deve offrire opportunità di formazione permanente e sviluppo professionale che siano armoniche agli obiettivi prioritari scelti in ambito di programmazione regionale

Lo scopo fondante della formazione dei professionisti, promosso e organizzato dalla Regione Piemonte, è ottenere prestazioni professionali migliori e promuovere, salvaguardare e ripristinare lo stato di buona salute dei cittadini.

Pertanto il sistema sarà tanto più efficace, quanto più saranno armoniche le finalità della Regione Piemonte con i bisogni di formazione sia noti che non noti dei propri operatori, inseriti nello specifico ruolo professionale.

La formazione professionale permanente regionale è costretta per definizione a trascurare, o per lo meno a non considerare prioritari, i bisogni del singolo professionista quando questi vadano ad identificare compiti o funzioni non inerenti il singolo ruolo ricoperto.

Queste considerazioni portano, quindi, a prevedere un tipo di formazione che, superando la genericità di quella attuale, risulti fortemente legata al contesto operativo del personale sanitario che partecipa agli interventi di formazione con la necessità di tener conto dell'ampio spettro dei ruoli e delle attività professionali effettivamente svolte nei diversi

livelli e posizioni funzionali delle strutture e della rete dei servizi costituenti il sistema sanitario regionale.

Sarà prioritario potenziare quei percorsi formativi che diano soluzione a bisogni di salute che coinvolgono diversi settori professionali e che necessitano di una maggiore abitudine alla integrazione nelle varie fasi diagnostico-terapeutico-gestionali.

Si ribadisce che è opportuno, come sta avvenendo nella maggior parte dei Paesi in cui è operante un sistema ECM obbligatorio, prevedere che il sistema di accreditamento della formazione sia pensato e organizzato come uno degli strumenti di governo del processo di sviluppo professionale continuo individuale, collettivo (team) e organizzativo e quindi come mezzo per una corretta e puntuale ricognizione e verifica dell'articolazione dei passaggi e delle occasioni di apprendimento di tutti gli attori del sistema.

Ovvero uno strumento finalizzato a sostenere e accompagnare i percorsi per "migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari partecipi al progresso scientifico e tecnologico, con l'obiettivo di garantire omogenità, efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all'assistenza prestata dal servizio sanitario nazionale".

LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO

(Far crescere le competenze di ruolo e di sistema)

Le logiche di sistema prevedono che lo sviluppo della cultura e delle competenze individuali e professionali si accompagni e si intrecci continuamente con lo sviluppo di quelle collettive ed organizzative. Le organizzazioni, e quindi anche quelle che producono salute, sono luoghi nei quali l'apprendimento non è solo legato alla crescita delle conoscenze specifiche legate al profilo professionale di appartenenza, ma anche di quelle legate ai diversi ruoli o diverse funzioni organizzative in cui spesso i professionisti della sanità sono impegnati.

Le strategie formative pertanto non possono essere unicamente legate alle necessità di sviluppo professionale tout-court, ma devono integrarsi e confrontarsi con quelle del gruppo di lavoro nel quale ogni professionista opera, gli obiettivi specifici della struttura e quindi con quelli più generali del sistema sanitario regionale.

Questa integrazione implica quindi un costante ed imprescindibile confronto tra le legittime e specifiche esigenze di crescita delle competenze che derivano dall'appartenenza alle diverse discipline scientifico-professionali di ogni singolo operatore e quelle del contesto nel quale l'esercizio di tali competenze si esplica e quindi l'ambito nel quale le stesse si misurano non solo con i limiti e le potenzialità della scienza, ma anche con quelle dell'organizzazione.

Inoltre all'aumentare della complessità dei sistemi organizzativi sanitari aumenta la necessità che chi vi opera maturi contestualmente e parallelamente sempre di più la consapevolezza che tale complessità comporta un tipo di "presenza" al loro interno che non può riferirsi unicamente al corpus di conoscenze possedute, o alla competenza professionale maturata quand'anche di altissimo valore professionale.

La consapevolezza di svolgere la propria attività in un contesto organizzativo significa quindi avere coscienza che l'outcome del proprio agire professionale assume ed ha ricadute significative sull'intero sistema organizzativo e che tali ricadute possono e devono essere, per quanto possibile, previste o prevedibili in un quadro di responsabilità sia professionale che organizzativa.

E tale *consapevolezza della responsabilità* si esprime quindi anche come *responsabilità di consapevolezza* del proprio ruolo organizzativo la quale aumenta man mano che la posizione ricoperta si colloca verso l'alto della scala gerarchica dell'organizzazione.

Questa responsabilità riguarda anche e soprattutto quella che la dirigenza si assume nei confronti della gestione delle risorse assegnate e tra queste certamente in modo particolare quelle umane e professionali.

Pertanto le strategie per la formazione continua vanno indirizzate anche a sostenere programmi e percorsi formativi specifici per lo sviluppo delle competenze manageriali e di gestione dei ruoli organizzativi e quindi verso la crescita delle competenze di ruolo che sempre di più nei contesti ad alta complessità svolgono la funzione di intermediazione, negoziazione ed interpretazione dei vincoli e delle opportunità anche per lo sviluppo delle professioni e dei professionisti.

Di seguito vengono descritte e presentate le principali parti costitutive del sistema formativo regionale.

1. FUNZIONI E ATTORI DEL SISTEMA

TABELLA RIASSUNTIVA

	FUNZIONI	ATTORI
A	INDIRIZZI POLITICI E STRATEGICI PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN SANITA'	ASSESSORATO CONFERENZA REGIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN SANITA'
B	PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO REGIONALE	DIREZIONE SANITA' SETTORE POLITICHE DEL PERSONALE COORDINAMENTI INTERAZIENDALI
C	ACCREDITAMENTO	COMMISSIONE TECNICO-SCIENTIFICA ECM (AReSS)
D	PRODUZIONE	PROVIDERS ECM REGIONALI CENTRI DI FORMAZIONE AZIENDALI
E	ACCESSO ALLA FORMAZIONE	PERSONALE DIPENDENTE PERSONALE CONVENZIONATO CON IL SSR LIBERI PROFESSIONISTI
F	MONITORAGGIO E CONTROLLO	DIREZIONE SANITA' SETTORE POLITICHE DEL PERSONALE COORDINAMENTI INTERAZIENDALI
G	REGISTRAZIONE, CONTROLLO DELL'AVVENUTA FORMAZIONE DA PARTE DEGLI OPERATORI	REGIONE (AReSS) ORDINI COLLEGI ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI
H	CERTIFICAZIONE DELL'AVVENUTA FORMAZIONE DEI SINGOLI PROFESSIONISTI	ORDINI COLLEGI ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI

A. INDIRIZZI POLITICI E STRATEGICI PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN SANITA'

ASSESSORATO REGIONALE TUTELA DELLA SALUTE E SANITA'

Alla Regione spetta il governo complessivo del sistema, in quanto gli interessi dei soggetti coinvolti sono ricompresi nei propri: professionisti ben formati, sistemi aziendali in grado di indirizzare e valorizzare questa formazione che si è tradotta in maggiori livelli di

professionalità, maggior efficacia, efficienza, qualità ed innovazione del sistema socio-sanitario nel suo complesso.

Pertanto il principale compito dell'Assessorato è quello di indirizzare e verificare che il Sistema della Formazione Continua in sanità (SFCS) operi in coerenza con le politiche e gli indirizzi del Piano Socio Sanitario Regionale (PSSR).

L'attività di indirizzo della Regione si esplica sostanzialmente nella individuazione, in accordo con la Conferenza Regionale per la Formazione Continua in sanità (CRFCS), degli ambiti di interesse regionale per lo sviluppo della formazione elencati e descritti al punto 2 del presente documento e nella verifica dei risultati ottenuti attraverso le attività di programmazione e realizzazione delle iniziative formative promosse dal sistema dei providers regionali e rilevabili attraverso il sistema di monitoraggio e controllo previsto dal sistema.

CONFERENZA REGIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN SANITA'.

La Conferenza Regionale per la Formazione Continua in sanità è stata individuata con DGR 14-8135 del 4 febbraio 2008, presieduta dall'Assessore è così composta:

5 Rappresentanti degli Ordini dei Medici Chirurghi della Regione Piemonte

1 rappresentante dell'Ordine degli odontoiatri

1 rappresentante dell'Ordine degli Psicologi

2 rappresentanti dell'Ordine dei Farmacisti

2 rappresentanti dell'Ordine dei Veterinari

1 rappresentante dell'Ordine dei Biologi

1 rappresentante dell'ordine dei Chimici

4 rappresentanti del Collegio degli Infermieri

1 rappresentante del Collegio delle ostetriche

1 rappresentante del Collegio dei Tecnici di radiologia

3 rappresentanti di area funzionale per le Associazioni professionali

Direttore Regionale dell'Assessorato alla Tutela della Salute e Sanità

Direttore Generale dell'ASL TO1

Direttore Generale dell'ASL TO2

Direttore Generale dell'ASL TO3

Direttore Generale dell'ASL TO4

Direttore Generale dell'ASL TO5

Direttore Generale dell'ASL VC

Direttore Generale dell'ASL BI

Direttore Generale dell'ASL NO

Direttore Generale dell'ASL VCO

Direttore Generale dell'ASL CN1

Direttore Generale dell'ASL CN2

Direttore Generale dell'ASL AT

Direttore Generale dell'ASL AL

Direttore Generale dell'ASO CTO-CRF Maria Adelaide di Torino

Direttore Generale dell'ASO O.I.R.M. – S. Anna di Torino

Direttore Generale dell'ASO S. Croce e Carle di Cuneo

Direttore Generale dell'ASO S.S. Antonio e Biagio e C. Arrigo di Alessandria

Direttore Generale dell'ASO Ordine Mauriziano di Torino

Direttore Generale dell'AOU San Giovanni Battista di Torino

Direttore Generale dell'AOU S. Luigi Gonzaga di Orbassano

Direttore Generale dell'AOU Maggiore della Carità di Novara

Invitati permanenti alla Conferenza:

Direttore AreSS

Dirigente Settore Politiche delle Risorse Umane dell'Assessorato

La Conferenza svolge il fondamentale compito di portare all'interno della funzione di programmazione strategica e di indirizzo della Formazione Continua in sanità le istanze provenienti sia dal mondo delle professioni attraverso i rappresentanti dei rispettivi ordini, collegi e associazioni e sia del mondo delle organizzazioni sanitarie attraverso la presenza e la partecipazione del top management delle aziende sanitarie regionali.

La Conferenza è pertanto il luogo dal quale partono le principali indicazioni per il governo regionale della formazione continua in sanità e dove vengono verificate e valutate le azioni messe in campo dagli altri attori del sistema sia in ordine alla programmazione regionale e delle aziende nell'ambito dei rispettivi piani di formazione, e sia in ordine alla produzione di iniziative formative da parte dei providers regionali.

La conferenza ha individuato al suo interno un Comitato Esecutivo che è composto di otto membri eletti dalla Conferenza di cui quattro di parte regionale e quattro di parte rappresentativa degli Ordini e Collegi professionali e Associazioni Professionali oltre ai due vicepresidenti che ne coordinano i lavori.

Il comitato esecutivo ha il compito di definire e porre in essere tutte le azioni conseguenti alle decisioni prese in seno alla Conferenza. Inoltre, ha il compito di vagliare e proporre alla Conferenza per la discussione le problematiche e le iniziative provenienti da settori interessati a vario titolo alla formazione continua

Sarà importante che nel corso del suo operato la Conferenza in accordo e con il supporto degli altri attori istituzionali (ed in particolare la Commissione Tecnico Scientifica ECM) si doti di strumenti per la verifica non solo della coerenza tra il livello di indirizzo, quello di programmazione e quello di produzione, ma anche della qualità della formazione erogata nell'ambito del Sistema di Formazione Continua in Sanità (SFCS).

B. PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO REGIONALE

DIREZIONE SANITA'

La Direzione Sanità dell'Assessorato ha il ruolo e il compito di supervisionare e governare il livello operativo di funzionamento generale del Sistema ovvero di presiedere il livello decisionale più alto dello stesso. Attraverso gli strumenti propri di determinazione individuali e promuove le azioni di governance che consentono a tutti i livelli operativi di riconoscersi in una regia regionale delle scelte nel campo della programmazione, del coordinamento, della realizzazione e del monitoraggio e controllo dell'attività di formazione continua regionale.

SETTORE POLITICHE DEL PERSONALE

Il principale braccio operativo della Direzione nella funzione sopra descritta è rappresentato dal Settore Politiche del Personale Dipendente e Convenzionato con il SSR (DB2008) a cui è principalmente affidata tutta l'attività di coordinamento e di gestione della rete dei servizi di formazione delle aziende non solo rispetto al loro ruolo di providers ECM regionali ma anche e soprattutto rispetto alla principale funzione di strutture dedicate alla gestione dei processi formativi e di sviluppo delle risorse umane aziendali.

E' infatti previsto nella declaratoria delle competenze di questo settore: "...lo svolgimento di attività relativa all'attuazione delle indicazioni programmatiche regionali e nazionali, anche

attraverso l'emanazione di indirizzi operativi alle ASR e alle altre strutture operanti per il SSN, al coordinamento e alla verifica e al controllo nelle competenze riconducibili alle Politiche delle risorse umane dipendenti e convenzionate con il SSR e, in particolare, lo svolgimento delle attività [anche] in materia di: ...progettazione e sviluppo del sistema regionale di formazione permanente in sanità...".

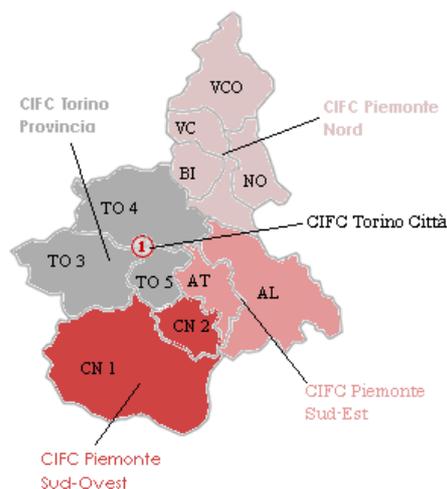
Pertanto sarà compito del settore individuare anche attraverso il contributo la promozione di gruppi di studio e di lavoro, indirizzi e linee guida in ordine ai modelli e agli strumenti, ovvero all'organizzazione di tali servizi con particolare attenzione alle opportunità di scambio e condivisione delle buone pratiche e delle migliori soluzioni organizzative nel campo della gestione dei processi di formazione aziendali connesse allo sviluppo organizzativo e professionale delle ASR.

Al settore è inoltre affidata la gestione e il coordinamento della programmazione di tutta l'attività formativa a valenza regionale che verrà realizzata a partire dalla ricognizione delle esigenze formative provenienti dalle indicazioni dirette della Direzione, dalle indicazioni provenienti dagli altri settori regionali, dal Piano di attività dell'AreSS, e quindi realizzabili, attraverso la rete dei servizi di formazione delle aziende e sulla base delle risorse economiche disponibili a livello dell'Assessorato.

Il settore pertanto al fine di una migliore azione di coordinamento dei servizi formazione delle aziende si avvale della collaborazione di un gruppo di lavoro regionale costituito dai rappresentanti dei coordinamenti interaziendali che verranno descritti al punto successivo.

COORDINAMENTI INTERAZIENDALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

La rete dei servizi formazione delle Aziende è organizzata a livello territoriale attraverso i Coordinamenti Interaziendali per la Formazione Continua (CIFIC) che sono articolati su cinque poli regionali



A ciascun CIFIC fa riferimento un gruppo di aziende coordinate da una azienda capofila per le attività che saranno di seguito elencate e descritte:

- Individuazione e promozione di azioni finalizzate allo sviluppo della formazione continua in sanità nel quadro di un sistema formativo regionale coerente con le strategie e le politiche di attuazione del Piano Sanitario Regionale.
- Sviluppo di proposte e azioni organizzative volte sia alla programmazione e promozione di iniziative formative a carattere regionale e /o territoriale
- Sviluppo e messa in rete di strumenti e metodologie condivisi per la rilevazione dei bisogni formativi nei diversi contesti organizzativi (governo della Domanda di Formazione).

- Sviluppo di linee guida e indicazioni organizzative volte al miglioramento della gestione dei processi di formazione e apprendimento nelle aziende sanitarie (Governo dell'Offerta di Formazione)
- Conduzione di disamine ed istruttorie preliminari relative alla valutazione di progetti formativi relativi ad obiettivi del Piano Socio-Sanitario Regionale, avanzati da tutte le Aziende afferenti al CIFIC.
- Sperimentazione di modelli organizzativo-gestionali per la progettazione e realizzazione di iniziative formative di particolare rilievo per i bacini di competenza.
- Organizzazione di specifici programmi di intervento di rilevanza regionale, su mandato dell'organo regionale.
- Coordinamento della programmazione delle attività, della progettazione e della realizzazione dei piani annuali e pluriennali per la Formazione delle Aziende partecipanti, in coerenza con le strategie e le politiche di attuazione del Piano Sanitario Regionale.
- Progettazione e realizzazione a livello dei territori di competenza delle iniziative di formazione a valenza regionale affidate a una o più aziende e finanziate con risorse regionali.
- Conduzione di studi, ricerche-intervento, sperimentazioni e produzione di documenti programmatici per:
 - Lo sviluppo, valorizzazione e tutela dei profili di competenza degli operatori delle Aree Formazione;
 - La sperimentazione di metodologie e strumenti di rilevazione delle ricadute organizzative delle attività di formazione, al fine della promozione di una cultura organizzativa maggiormente orientata alla verifica dell'efficacia degli interventi;
 - Lo sviluppo di opportuni sistemi informativi-informatici per la gestione di iniziative formative e per il governo del Sistema;
 - La condivisione di criteri e modalità di reclutamento, selezione e ingaggio dei fornitori;

C. ACCREDITAMENTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Tale funzione è stata collocata nell'ambito delle competenze della Commissione tecnico-scientifica istituita presso l'Agenzia Regionale per i servizi sanitari (AreSS).

La regione in questa prima fase di avvio del sistema ha proceduto all'accREDITAMENTO provvisorio di tutti gli enti fornitori di formazione appartenenti all'area dei servizi pubblici (ASR; Università, Ordini e Collegi).

Inoltre nel frattempo il sistema si è anche dotato di una Piattaforma Regionale per l'accREDITAMENTO dei prodotti formativi che gestisce al momento attuale il processo di accREDITAMENTO delle iniziative di formazione proposte dai providers che come detto prima sono stati provvisoriamente accREDITATI.

La fase di sperimentazione del sistema si concluderà con il 2010 e pertanto entro quella data occorrerà che la funzione di gestione del sistema regionale ECM attuale evolva dall'accREDITAMENTO degli eventi e dei prodotti formativi verso la costruzione di strumenti, metodologie e percorsi che consentano alla regione di certificare e pertanto accREDITARE tutti i potenziali provider regionali pubblici e privati rispetto al fatto di possedere adeguate e specifiche competenze, elementi strutturali e di processo per la produzione di formazione continua in sanità.

Una possibile linea di sviluppo della funzione di accREDITAMENTO dovrà certamente essere quella di evidenziare, nell'ambito della probabile ampia gamma di soggetti fornitori, elementi di differenziazione a partire da un set di indicatori di base, che consenta di

catalogare e distinguere la qualità dell'offerta formativa sulla base dei requisiti specifici del provider.

Tale strategia richiederà una necessaria messa in campo di strumenti di monitoraggio e controllo certamente orientati alla verifica del possesso e del mantenimento dei requisiti minimi di accreditamento da parte dei diversi providers pubblici e privati. Al tempo stesso potrebbe, attraverso la individuazione di specifici indicatori, anche consentire di stabilire ed evidenziare potenziali ambiti di eccellenza e quindi di competitività rispetto ai quali i diversi soggetti fornitori possano scegliere di orientare le loro risorse e i propri sforzi nel garantire più elevati livelli di qualità della offerta formativa.

COMMISSIONE TECNICO-SCIENTIFICA ECM (c/o ARéSS)

La Commissione Tecnico Scientifica istituita presso l'ARéSS e presieduta dal Direttore dell'Agenzia stessa è costituita da 12 membri individuati sulla base di una serie di candidature proposte dalla Conferenza Regionale. I candidati sono stati selezionati e nominati con deliberazione n. 149 del 13.08.2008 del Direttore dell'Agenzia.

Alla Commissione sono attribuiti i compiti di gestione del sistema di Accreditamento ECM delle attività promosse e prodotte dai providers regionali provvisoriamente accreditati.

In particolare la Commissione dovrà produrre il MANUALE DI ACCREDITAMENTO della Formazione ECM regionale.

In prospettiva, e quindi coerentemente con quanto detto più sopra, sarà compito della Commissione elaborare un sistema di accreditamento dei providers di formazione che guardi non solo all'attuale gruppo di providers pubblici, ma anche ai possibili percorsi di accreditamento di soggetti privati, da sottoporre all'approvazione della CRFCS. In particolare occorrerà disporre di norme e regole per una corretta e trasparente forma di governo dei finanziamenti e della sponsorizzazione della formazione ECM.

In questo senso occorrerà anche prevedere in quale misura e con quali modalità l'area privata dei providers che verranno accreditati nel sistema regionale piemontese dovranno o potranno contribuire ai costi del sistema di accreditamento.

TIPOLOGIE E STRUMENTI DI APPRENDIMENTO ACCREDITABILI

Sono individuate e riconosciute come modalità di apprendimento per la formazione continua in sanità le seguenti tipologie e metodologie didattiche:

- LA FORMAZIONE RESIDENZIALE
- LA FORMAZIONE A DISTANZA
- LA FORMAZIONE SUL CAMPO
- L'AUTOFORMAZIONE
- L'ATTIVITA' DIDATTICA
- L'ATTIVITA' SCIENTIFICA (RICERCA)
- L'ATTIVITA' DI TUTORAGGIO PROFESSIONALE

Sulla base di quanto verrà proposto dalla Commissione Tecnico Scientifica ECM la Conferenza Regionale per la Formazione Continua valuterà e stabilirà il quantitativo massimo di crediti acquisibili attraverso ciascuna modalità formativa.

FUNZIONALITA' DEGLI OBIETTIVI REGIONALI PER LA FORMAZIONE.

In riferimento agli ambiti formativi ed aree di sviluppo formativo di interesse regionale (obiettivi regionali per la formazione continua) di cui al punto 2 del presente documento, tenuto conto che a livello nazionale si andrà al superamento della distinzione percentuale

del debito formativo da parte dei professionisti rispetto ad obiettivi nazionali e regionali, la Regione, nell'ambito dei propri compiti e strategie di programmazione, potrà individuare pesi specifici differenziati da attribuire ad obiettivi di particolare rilevanza per lo sviluppo del sistema sanitario regionale.

Pertanto sarà possibile per la Regione definire e indicare alle strutture accreditanti quali obiettivi, tra quelli definiti e descritti al punto 2 del presente documento, potranno concorrere, attraverso una specifica pesatura, ad una maggiore o diversa valutazione ed accreditamento di percorsi formativi connessi agli stessi.

RICONOSCIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI ACQUISITI ALL'ESTERO

Gli eventi formativi che si svolgono all'estero, in conformità con la normativa nazionale, devono essere preventivamente accreditati dalla CRF su proposta della Commissione Tecnico Scientifica E.C.M., sentita l'Università o la corrispondente società scientifica o l'ordine, collegio, associazione professionale italiani, a seconda dei vari eventi formativi per cui il singolo professionista richiede l'accREDITAMENTO

D. PRODUZIONE

I PROVIDERS ECM REGIONALI

L'attuale gruppo di providers regionali provvisoriamente accreditati, dovrà nel corso di questo prossimo biennio essere fortemente coinvolto e informato sul lavoro della Commissione Tecnico Scientifica ECM in merito ai requisiti minimi che la stessa determinerà per mantenere attiva la funzione di provider regionale.

Lo spostamento dell'oggetto di valutazione dalle caratteristiche del prodotto formativo a quelle del soggetto erogatore nel sistema di accREDITAMENTO ECM implicherà la necessità di stabilire nuovi e diversi criteri di misurazione e di classificazione.

L'individuazione di specifici requisiti di accREDITAMENTO del provider potranno infatti generare la possibilità di stabilire diversi possibili livelli di accREDITAMENTO (da quello base a quello di eccellenza). Quindi, sulla base di tali livelli, sarà possibile intraprendere e garantire la messa in campo di un'offerta formativa diversificata, ovvero basata anche su standard e requisiti aggiuntivi e in qualche modo anche concorrenziale non solo rispetto ai contenuti proposti, ma anche sulla base della qualità organizzativa e dell'efficacia legata alle caratteristiche di progettazione e realizzazione delle attività formative proposte.

I CENTRI DI FORMAZIONE DELLE AZIENDE

Nell'ambito del sistema produttivo della formazione continua regionale inoltre una particolare attenzione andrà posta ai servizi di formazione delle aziende i quali, rispetto al sistema generale, hanno ed avranno sempre di più una doppia funzione: quella di essere provider ECM e quella di essere riferimento organizzativo per la gestione dei processi formativi aziendali e regionali.

Questa doppia veste li vedrà pertanto impegnati sul fronte dell'accREDITAMENTO ECM a misurarsi rispetto alle credenziali di accesso ad un sistema che li metterà probabilmente in concorrenza sul piano della qualità dell'offerta formativa con gli altri providers regionali.

Mentre sul versante del loro ruolo di parte della rete delle aziende regionali li vedrà impegnati a coordinarsi per sviluppare a livello del sistema sanitario regionale know-how e competenze organizzative condivise. In altri termini, per i centri di formazione delle aziende, questo significherà la necessità di mettere in campo le possibili sinergie di risorse ed esperienze che consentano di migliorare anche la qualità, l'efficienza e l'efficacia della formazione continua in rapporto allo sviluppo organizzativo aziendale e quindi in funzione dello sviluppo del sistema sanitario regionale.

Pianificazione, Progettazione e Programmazione della Formazione Continua nelle AASSRR:

Le aziende procedono periodicamente a rilevare tra il proprio personale le principali esigenze formative e predispongono sulla base dell'analisi e della valutazione dei bisogni il documento di pianificazione pluriennale (PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE) all'interno del quale dovranno essere definiti:

- gli obiettivi formativi aziendali individuati sulla base dell'analisi dei bisogni formativi aziendali e definiti anche in rapporto agli obiettivi regionali contenuti nel presente documento.
- Le principali aree di contenuto in relazione ai possibili destinatari (ad esempio iniziative destinate a specifici gruppi o famiglie professionali, interdisciplinari, o rivolte a specifiche strutture organizzative oppure trasversali a tutto il personale).
- le strategie e le risorse che saranno utilizzate per la progettazione formativa anche in relazione alle diverse possibili metodologie utilizzabili per la realizzazione delle iniziative formative (Formazione sul campo, residenziale, a distanza, etc.) in funzione dei diversi contenuti e degli specifici obiettivi di apprendimento.

Sulla base del proprio Piano di formazione le aziende procedono con periodicità almeno semestrale alla PROGRAMMAZIONE e organizzazione delle attività formative interne a ciascuna azienda e destinate al personale dipendente sulla base della PROGETTAZIONE di eventi formativi singoli o aggregati in determinati percorsi didattici e di apprendimento (progetti aziendali) e all'eventuale e conseguente loro accreditamento ECM.

La raccolta dei progetti potrà quindi essere inserita in un apposito CATALOGO Aziendale che sarà messo a disposizione delle altre aziende e dell'Assessorato attraverso i canali di collegamento e coordinamento previsti (es. Rete dei CIFC).

Sia in merito alla Analisi dei Bisogni formativi che alla pianificazione e programmazione della formazione continua aziendale l'Assessorato provvederà a definire apposite e più dettagliate linee guida per rendere omogenee le modalità organizzative e gli strumenti metodologici nell'ambito della rete dei servizi di formazione delle aziende.

E. ACCESSO ALLA FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE

L'accesso ai programmi e alle iniziative di formazione continua regionale organizzate dalle aziende sanitarie è garantito a tutto il personale dipendente, sulla base di quanto previsto dai Piani di Formazione adottati da ciascuna azienda e naturalmente in ottemperanza alla normativa contrattuale vigente.

Ogni azienda adotta uno specifico regolamento per la formazione continua che dovrà includere tutti gli elementi utili per una gestione organica e trasparente dell'accesso ai programmi di formazione aziendale e alle iniziative organizzate da agenzie formative esterne.

Fatto salvo quanto localmente definito dalla contrattazione sindacale decentrata l'Assessorato provvederà a concordare sui tavoli sindacali regionali una serie di elementi essenziali ed uniformi per la predisposizione dei regolamenti aziendali per la formazione continua.

PERSONALE CONVENZIONATO CON IL SSR

Alle aree di formazione per i MMG e per i PLS istituite presso l'Assessorato è demandato il compito di definire nell'ambito delle competenze e delle risorse economiche ed organizzative assegnate la programmazione, l'organizzazione e la verifica delle attività formative legate allo sviluppo delle competenze del personale convenzionato con il SSR.

In linea di massima ciascuna Area di Formazione si avvale del supporto di una azienda regionale per la progettazione e l'organizzazione delle attività coordinate e programmate a livello regionale e per il relativo accreditamento dei progetti e degli eventi formativi.

Nell'ambito della programmazione delle iniziative formative le aziende e le aree di formazione dei MMG e PLS cureranno l'opportunità di sviluppare iniziative formative che favoriscano il coinvolgimento e l'integrazione professionale ed organizzativa dei professionisti convenzionati con le altre strutture del SSR, ovvero attraverso strategie progettazione, programmazione e di accesso dei professionisti convenzionati a programmi di formazione che consentano di sviluppare, attraverso di essi, tale integrazione.

Sul piano del monitoraggio sarà prevista la possibilità di elaborazione di dati relativi alla partecipazione, ai contenuti ed alle risorse impegnate per la formazione continua dei MMG e dei PLS nell'ambito del sistema formativo regionale.

LIBERI PROFESSIONISTI

Il Sistema ECM Regionale, nei termini in cui è stato predisposto ed organizzato dalla Regione Piemonte consente ai Liberi Professionisti, compresi quelli iscritti nelle graduatorie della Specialistica convenzionata, di esprimere i propri bisogni di sviluppo professionale al fine di individuare azioni ed eventi formativi coerenti con le necessità espresse.

I percorsi formativi individuati dal sistema regionale ECM potranno pertanto consentire la convergenza di interessi derivanti dalle necessità formative espresse dai professionisti dipendenti o convenzionati con il SSR e quelli dei liberi professionisti.

F. MONITORAGGIO E CONTROLLO

L'Assessorato provvederà a dotarsi di appositi strumenti di monitoraggio e controllo sia della formazione progettata e programmata a livello delle singole aziende e sia di quella proposta dagli altri providers ECM che accedono al sistema di accreditamento regionale.

I principali bisogni informativi e di elaborazione delle informazioni da parte dell'Assessorato, della Direzione Sanità e del Settore Formazione e Sviluppo Risorse Umane regionale si legano principalmente ai dati riferibili da un lato ai fruitori della formazione, ovvero alle risorse umane del SSR e dall'altro alle risorse economiche ed organizzative impegnate per la produzione di eventi e progetti alle medesime destinati.

Quindi, oggetto certamente utile alla programmazione ma soprattutto al monitoraggio, saranno anche l'elaborazione dei dati e tutte le informazioni relative alle *caratteristiche dell'offerta formativa* (contenuti, metodologie, modelli formativi) erogata sia dai providers che dalle ASR, al fine di verificarne la coerenza con gli obiettivi per la formazione definiti in sede di programmazione regionale.

A ciò si aggiunge naturalmente la necessità di monitorare l'andamento del sistema di accreditamento ECM sia nella fase attuale che lo vede sostanzialmente costituito dai provider pubblici, ma soprattutto in futuro quando si aprirà il sistema anche ai soggetti fornitori privati.

L'attività di monitoraggio e controllo svolta dall'Assessorato sarà orientata non solo a soddisfare le esigenze informative riferibili ai compiti istituzionali, ma potrà garantire, attraverso un adeguato supporto delle tecnologie e in particolare attraverso lo sviluppo della Piattaforma Regionale, la produzione di dati e informazioni utili a ciascuna funzione, ovvero ai diversi attori del sistema formativo regionale.

G. REGISTRAZIONE E CONTROLLO DELL'AVVENUTA FORMAZIONE DA PARTE DEGLI OPERATORI

I Providers accreditati dovranno inviare la quantificazione certificata dei crediti ottenuti da ciascun professionista nell'ambito del sistema ECM regionale parallelamente all'Assessorato e al corrispondente Ordine, Collegio e Associazione Professionale, anche afferendo a sistemi di raccolta dati già operanti in ambito nazionale. Le modalità di acquisizione dei dati certificati dai Provider sui crediti maturati dai singoli professionisti, saranno decise dalla CRF in base a criteri di pariteticità e di opportunità operativa rispetto ai soggetti interessati al governo della formazione permanente.

Questo paritetico flusso di informazione permetterà al sistema regionale di monitorare l'avvenuta formazione dei propri operatori e al sistema professionale di tenere un'anagrafe della formazione certificata dei propri iscritti, a tutela del cittadino e del singolo professionista.

H. CERTIFICAZIONE DELL'AVVENUTA FORMAZIONE DI OGNI SINGOLO PROFESSIONISTA

Gli Ordini, i Collegi e le Associazioni Professionali, essendo i depositari e i garanti degli elenchi dei loro iscritti, certificano a richiesta, l'avvenuta formazione dei singoli professionisti, per ogni uso necessario al singolo stesso o alle istituzioni aventi diritto.

2. AMBITI ED AREE DI SVILUPPO FORMATIVO DI INTERESSE REGIONALE (Obiettivi Regionali per la Formazione Continua)

OBIETTIVI GENERALI DERIVANTI DAL PSSR

SONO OBIETTIVI REGIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA LE INIZIATIVE VOLTE A:

G1	LO SVILUPPO DI PERCORSI FORMATIVI SU TEMATICHE TRASVERSALI ORGANIZZATIVE E GESTIONALI CHE FAVORISCA L'INTEGRAZIONE TRA SERVIZI SANITARI E SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI E LE COMPETENZE PER LA GESTIONE PER PROCESSI DELLE ATTIVITA'.
G2	LO SVILUPPO DI INIZIATIVE INTERAZIENDALI CHE FAVORISCA LO SCAMBIO E LA DIFFUSIONE DELLE CONOSCENZE E DELLE BUONE PRATICHE TRA LE DIVERSE REALTA' TERRITORIALI
G3	LO SVILUPPO DI PERCORSI DI RICERCA-FORMAZIONE-INTERVENTO SIA IN CAMPO CLINICO CHE ORGANIZZATIVO
G4	LO SVILUPPO DELLE OPPORTUNITA' FORMATIVE IN AMBITI DI APPRENDIMENTO PLURIPROFESSIONALI E INTERDISCIPLINARI

OBIETTIVI SPECIFICI DERIVANTI DALLE AREE DEL PSSR

A. GOVERNO DEL SISTEMA

SONO OBIETTIVI REGIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA LE INIZIATIVE VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE:

A1	NEL CAMPO DELLA ACCOGLIENZA, ASCOLTO E ACCOMPAGNAMENTO DEL PAZIENTE NEI PERCORSI DI DIAGNOSI E CURA CON IL COINVOLGIMENTO DI TUTTI POSSIBILI SOGGETTI IMPEGNATI NEL SISTEMA (VOLONTARIATO, TERZO SETTORE, CITTADINANZA, ETC.)
A2	NELLA COSTRUZIONE DI PERCORSI ORIENTATI ALL'APPROPRIATEZZA DELLE PRESTAZIONI ED AL BUON USO DELLE RISORSE
A3	NELLA COSTRUZIONE E GESTIONE DI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CHE FAVORISCA LA MOTIVAZIONE ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO
A4	NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' PROFESSIONALE ED ORGANIZZATIVA E DELLA UMANIZZAZIONE DELLE CURE
A5	PER LA MESSA IN CAMPO DI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA QUALITA' MENO FORMALI E MAGGIORMENTE CONNESSI CON LA VERIFICA DEI RISULTATI
A6	CHE PROMUOVANO L'INNOVAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DISTRETTUALI

B. PROMOZIONE DELLA SALUTE E PREVENZIONE

SONO OBIETTIVI REGIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA LE INIZIATIVE VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE:

B1	NELLA PROMOZIONE DI UN APPROCCIO GLOBALE ED INTERSETTORIALE AI PROBLEMI DI SALUTE (PEPS) CON IL COINVOLGIMENTO DI TUTTI POSSIBILI SOGGETTI IMPEGNATI NEL SISTEMA (VOLONTARIATO, TERZO SETTORE, CITTADINANZA, ETC.)
B2	NEL CAMPO DELLA PREVENZIONE PRIMARIA E SECONDARIA ORIENTATE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE POTENZIALITA' DEL NORMALE CONTESTO DELLA PRATICA CLINICA
B3	NELLA PROMOZIONE E PREVENZIONE DEI PROBLEMI DI SALUTE LEGATI AI COMPORTAMENTI INDIVIDUALI E AGLI STILI DI VITA (NEI LUOGHI DI VITA E DI LAVORO) E NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE DEL RISCHIO
B4	NELLE METODOLOGIE DI GESTIONE DEI PROGRAMMI DI PROMOZIONE E PREVENZIONE

	COERENTI CON LE LINEE INDICATE DAL PSSR(Analisi dei problemi di salute, scelta delle priorità, identificazione e attivazione degli interventi efficaci, valutazione dell'impatto degli interventi e ridefinizione degli obiettivi)
B5	NELLA FUNZIONE DI COMUNICAZIONE, ASCOLTO E DI PARTNERSHIP CON IL MONDO DEL VOLONTARIATO E DELLA PROMOZIONE SOCIALE E CON LA CITTADINANZA
B6	FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DELLE BARRIERE CULTURALI E DI COMUNICAZIONE TRA SERVIZI, GRUPPI PROFESSIONALI E DISCIPLINARI DIVERSI CHE OPERANO NEL CAMPO DELLA PREVENZIONE E IN PARTICOLARE PER LO SVILUPPO DELLA COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE MEDICO-VETERINARIA
B7	PER LA MESSA IN CAMPO DI PROGRAMMI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE RIFERITA ALLE ABITUDINI ALIMENTARI E MOTORIE E ALLA CURA DEI DISTURBI ALIMENTARI
B8	NEL CAMPO DELLA EPIDEMIOSORVEGLIANZA E ANALISI DEL RISCHIO E DELLA BIOSICUREZZA PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO BIOLOGICO
B9	PER LO SVILUPPO DI METODICHE INNOVATIVE PER L'ANALISI E LA GESTIONE DEL RISCHIO PER LA SICUREZZA ALIMENTARE
B10	FINALIZZATE ALLA CONTINUITA' DEI PROGRAMMI DI SCREENING ONCOLOGICI IN ATTO E VOLTE A GARANTIRE UNA MIGLIORE QUALITA' PROFESSIONALE, TECNICA E ORGANIZZATIVA DEGLI OPERATORI IMPEGNATI NEI PROGRAMMI DI SCREENING ANCHE IN FUNZIONE DELL'INTEGRAZIONE DEI PDTA E DELLA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI QUESTI PROGRAMMI SUL LIVELLO DI SALUTE SPECIFICO E COMPLESSIVO DELLA POPOLAZIONE REGIONALE
B11	PER LO SVILUPPO DI PROGETTI DI VALUTAZIONE DELL'INQUINAMENTO INDOOR, DI SORVEGLIANZA E DI PREVENZIONE DEGLI INCIDENTI DOMESTICI (ANCHE ATTRAVERSO LO STUDIO E L'APPLICAZIONE DELLA DOMOTICA) E DEGLI INCIDENTI STRADALI.

C. INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA E CURE PRIMARIE

SONO OBIETTIVI REGIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA LE INIZIATIVE VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE:

C1	NEL CAMPO DELLE MEDICINE NON CONVENZIONALI
C2	NEL CAMPO DELLA MEDICINA DELLE RELAZIONI OVVERO ORIENTATA ALLA NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SALUTE TRA OPERATORI E FRUITORI E NELLA PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI DI EDUCAZIONE AL PAZIENTE VOLTI AD AUMENTARE L'AUTONOMIA DEGLI STESSI, DEI CAREGIVER E DEI SISTEMI D CURA FAMILIARI E ALLO SVILUPPO DO FORME DI CURE INTERMEDIE
C3	PER L'INTEGRAZIONE DEI GRUPPI DI CURE PRIMARIE CON GLI ALTRI SERVIZI TERRITORIALI AL FINE DI PERMETTERE LO SCAMBIO TRA I MMG E PLS LE ALTRE COMPETENZE E PROFESSIONALITA' DEL TERRITORIO AL FINE DI MIGLIORARE IL GRADO DI ASSISTENZA DIRETTA.
C4	FINALIZZATE ALLO SVILUPPO DELL'INTEGRAZIONE TRA OSPEDALE E TERRITORIO IN PARTICOLARE RISPETTO ALLE MODALITA' DI ACCESSO, ALLE RELAZIONI DURANTE IL RICOVERO, ALLE MODALITA' DI DIMISSIONI, E ALLA CONDIVISIONE DEI PROCESSI DI CONTINUITA' ASSISTENZIALE.
C5	UTILI ALLA SPERIMENTAZIONE DI SOLUZIONI INNOVATIVE NEL CAMPO DELL'ASSISTENZA DOMICILIARE (OSPEDALIZZAZIONE DOMICILIARE, RESIDENZIALITA' PROTETTA, ADP E ADI)
C6	NEL CAMPO DELL'ASSISTENZA ALLE DISABILITA' CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA UMANIZZAZIONE DEI SERVIZI E ALLA COSTRUZIONE DI PROGETTI INDIVIDUALIZZATI E VOLTI ALL'INCLUSIONE SOCIALE

C7	<p>NEL CAMPO DELL'AREA MATERNO INFANTILE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ costruzione di misure di soccorso e prevenzione della violenza sulle donne e sui minori e alla promozione dell'uso appropriato dell'ospedalizzazione e della domanda di salute posta in urgenza ▪ alla umanizzazione della nascita, promozione dell'allattamento al seno, alle dimissioni protette e veloci, riduzione dei tagli cesarei, prevenzione e trattamento della patologia materna e dei ritardi dell'accrescimento uterino, della prematurità e delle malformazioni maggiori e delle altre patologie fetali, allo studio di protocolli di prevenzione pre-concezionale di diagnosi prenatale e di intervento mirato alla prevenzione e alla cura dei fenomeni depressivi post-partum.
C8	<p>NEL CAMPO DELLA SALUTE MENTALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ integrazione dei DSM con gli altri servizi sanitari e sociali ▪ promozione dell'integrazione con le risorse della comunità locale per la costruzione di percorsi di condivisione e sostegno finalizzati al reinserimento sociale ▪ ri-orientare lo stile di lavoro degli operatori secondo obiettivi e priorità quali la risposta ai bisogni dei pazienti gravi compresi quelli non collaboranti e la risposta all'urgenza ▪ allo sviluppo della collaborazione con i MMG e le associazioni dei familiari e degli utenti e il volontariato. ▪ all'aumento dell'appropriatezza dei ricoveri nella rete ospedaliera e volti ad evitare l'uso della contenzione fisica ▪ percorsi di cura dedicati alle forme di disagio giovanile grave in maniera congiunta con i servizi di NPI e con i SERT ▪ promozione di programmi di prevenzione e promozione della salute mentale ▪ monitoraggio clinico sull'efficacia dei farmaci
C9	<p>NEL CAMPO DELLA PATOLOGIA DELLE DIPENDENZE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ evidenza scientifica di efficacia dei trattamenti ▪ sviluppo dell'offerta dei trattamenti per alcolismo ▪ sviluppo di interventi di riduzione del danno ▪ sviluppo di interventi basati sui rapporti di auto-mutuo aiuto

D. RETE OSPEDALIERA

SONO OBIETTIVI REGIONALI LE INIZIATIVE FORMATIVE VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE:

D1	PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' E SERVIZI AMBULATORIALI E DI RICOVERO DIURNO
D2	PER LO SVILUPPO DI MODELLI ORGANIZZATIVI FONDATI SULLA DIPARTIMENTALIZZAZIONE E SUL GOVERNO CLINICO
D3	PER L'INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA, LA RAZIONALIZZAZIONE NELL'USO DELLE RISORSE, MODALITA' COMUNI DI GESTIONE DEI PERCORSI CLINICI E LA COSTRUZIONE DI PERCORSI TERAPEUTICI INTERDISCIPLINARI
D4	NEL CAMPO DELLA TELERADIOLOGIA (TELECONSULTO E TELEGESTIONE)
D5	NEL CAMPO DELLA CARDIOLOGIA E CARDIOCHIRURGIA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE NECESSITA' DI SPECIALIZZAZIONE DEGLI OPERATORI NELLE ATTIVITA' DI DIAGNOSTICA (NUOVE METODICHE NON INVASIVE) E DI INTERVENTO (ANGIOPLASTICA PRIMARIA E POSIZIONAMENTO STENT).

D6	<p>NELL'AMBITO DELLA RETE ONCOLOGICA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alla presa in carico del paziente e alla corretta osservazione delle linee guida per un corretto approccio diagnostico e terapeutico ▪ Agli interventi di cure palliative ▪ collegamento ospedali e territorio
D7	<p>NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' POST-ACUZIE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ allo studio di percorsi di cura e modalità di continuità assistenziale ▪ all'integrazione e comunicazione tra reparti per acuti, post acuzie e servizi territoriali

E. COMPETENZE INFORMATICHE E NEL CAMPO DELLE LINGUE STRANIERE

Rappresentano infine obiettivi regionali per la formazione anche l'acquisizione di competenze informatiche specifiche legate allo sviluppo tecnologico dei sistemi informativi aziendali e regionali oltre che l'acquisizione di competenze nel campo dell'utilizzo delle nuove tecnologie con particolare riferimento all'uso del web.

Rientrano altresì tra gli obiettivi regionali per la formazione l'acquisizione di competenze nell'uso delle lingue straniere che siano finalizzate ad una migliore assistenza ai pazienti stranieri e alla consultazione ed utilizzo di materiali e documentazione scientifica.

2.1 OBIETTIVI SPECIFICI DERIVANTI DALLE INDICAZIONI DEGLI ORDINI E COLLEGI PROFESSIONALI

P1	Diffondere la conoscenza e fruibilità dei codici deontologici nella pratica professionale, dando peso prioritario a quelle situazioni che, se perseguite, possono recare maggiore nocimento ai cittadini e alla immagine delle singole professioni.
P2	Promuovere una cultura positiva dell'errore professionale, che lo trasformi da elemento negativo da celare e punire, in elemento positivo di crescita professionale gestito all'interno della singola professione e del sistema, sottraendolo ad una pura logica giudiziaria e di risarcimento.
P3	Creare percorsi condivisi all'interno delle singole professioni e inter professionali di governance e risk management su problemi di vasto interesse sociale e su procedure di alta specializzazione o di notevole impatto economico.
P4	Contrastare attraverso iniziative informative e formative il fenomeno del burn out e del disagio nelle professioni fornendo strumenti e occasioni di ascolto e aiuto
P5	Favorire l'appropriatezza delle prestazioni usufruendo della cultura dell'Evidence e del supporto di linee guida nazionali, regionali e locali.
P6	Favorire la conoscenza e l'applicazione della legislazione sanitaria

3. POLITICA DELLE SPONSORIZZAZIONI

Il finanziamento per le attività formative obbligatorie, inserite nel contesto del sistema ECM, deve essere in capo alla Regione Piemonte, che deve prevedere le spese per la attività didattica e per favorire la partecipazione dei professionisti ad un congruo numero di eventi formativi.

Sarà cura degli organi preposti valutare, per l'ottenimento dei crediti formativi, la congruità delle tecniche didattiche, scelte dai provider con gli obiettivi attesi e di conseguenza con i costi previsti.

E' altresì evidente che l'industria del settore sanitario, da sempre è intervenuta nel finanziamento della formazione dei professionisti.

Tale intervento, se da un lato ha permesso lo svolgimento di una notevole quantità di eventi, che altrimenti non avrebbero potuto avere luogo, dall'altro rende necessaria un'attenta valutazione sulla libertà e indipendenza dei messaggi in essi contenuti e sulla possibilità del configurarsi del conflitto di interesse per docenti e organizzatori sia pubblici che privati.

Ciò premesso, con l'intento di dare la massima trasparenza al sistema, e senza alcuna volontà censoria, occorre normare la politica delle sponsorizzazioni e dei sostegni privati industriali o di fondazioni ad essi legate, alla formazione degli operatori sanitari.

Pertanto le industrie che vorranno partecipare alla organizzazione e allo svolgimento degli eventi regionali di formazione nell'ambito dell'ECM e della formazione permanente, dovranno presentare domanda a livello regionale ed entreranno a far parte di un "Fondo Etico Regionale" istituito presso l'Assessorato.

A seconda dell'ammontare del contributo l'industria che ha effettuato la sponsorizzazione potrà comparire con il proprio marchio, quale "Sponsor Istituzionale della Regione Piemonte" in un numero proporzionale di eventi.

La separazione totale tra singolo evento e interessi particolari dell'Industria, rendono limpido il processo di sponsorizzazione e rendono altresì ragione di quella volontà di collaborazione che sempre è stata dichiarata in ambito nazionale e regionale dalla componente dell'imprenditoria privata.

Per altro, in un'ottica di omogeneità e di equità è fatto divieto ai provider istituzionali di avvalersi per i loro eventi formativi di fondi di provenienza diretta o indiretta dall'industria del settore sanitario.

La partecipazione del personale delle aziende del SSR a iniziative sponsorizzate non potrà essere sostenuta con costi a carico del SSR e pertanto potrà essere svolta solo al di fuori del debito orario contrattuale.

Si rimanda all'esecutivo della Conferenza Regionale per la Formazione Continua in Sanità la compilazione dei criteri specifici che regolino la attività e le modalità di sponsorizzazione regionale che afferiscano al "Fondo Etico Regionale".