

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara



università di ferrara
DA SEICENTO ANNI GUARDIAMO AVANTI.

ACCORDO

OO.SS. Dirigenza

Sanitaria Professionale Tecnica

Amministrativa

PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE

ANNO 2014/2016

PIANO DELLE AZIONI

2014

Premessa

Le conoscenze necessarie per svolgere una professione sanitaria sono in continua evoluzione. La ricerca clinica nel mondo è continua e molteplice, finalizzate a mettere a fuoco le strategie diagnostiche, terapeutiche e riabilitative sulle quali si basa l'assistenza sanitaria.

Anche le aspettative dei cittadini si accrescono: l'informazione sanitaria li rende più attenti alla propria salute e più esigenti nei confronti dell'agire dei professionisti sanitari in genere, medici in prima istanza.

Le modalità della formazione continua sono state oramai ridisegnate da anni, per rendere l'aggiornamento degli operatori meno episodico e più strutturato.

In quest'ottica la formazione rappresenta per l'azienda una leva strategica nell'assicurare lo sviluppo professionale degli operatori e la valorizzazione delle loro capacità, indispensabili per la realizzazione della mission tesa a erogare un "servizio" completo ed adeguato in risposta alle esigenze sanitarie del paziente.

La formazione vuole essere uno dei punti qualificanti della nostra azienda che come priorità si pone lo sviluppo dei professionisti valorizzandone le potenzialità esistenti con la consapevolezza che l'attenzione ai pazienti e ai percorsi di cura possano fornire una reale risposta alle esigenze dei cittadini.

Il Piano Formativo del triennio continua a sviluppare non solo percorsi legati agli **aspetti clinico - assistenziali** ma anche a quelli **relazionali** e di **comunicazione efficace**, indispensabili per fornire una risposta il più completa possibile agli utenti, connotandosi per essere il piano predisposto per l'implementazione delle buone pratiche e delle eccellenze nel nuovo polo ospedaliero con un stabilizzazione e potenziamento dei modelli organizzativi del lavoro e quindi dell'assistenza globalmente intesa .

The image shows four distinct handwritten marks in blue ink. From left to right: a small, stylized initial 'AT'; a large, bold, cursive signature; a smaller, more delicate cursive signature; and a final, shorter cursive signature.

L'innovazione nel governo dell'assistenza è un altro aspetto cardine che non riguarda solo le politiche e la programmazione per dare risposte globali a bisogni complessi (con l'assetto di governance previsto dalla direzione generale), ma riguarda anche la capacità di governare la ricerca e di introdurre quelle innovazioni tecnologiche e di processo che la ricerca mette a disposizione dei servizi sanitari e quelle innovazioni organizzative e professionali che sono necessarie per sostenere l'evoluzione dei problemi prioritari di salute dei cittadini ferraresi ed insieme migliorare la qualità dei servizi erogati.

La Formazione nelle Aziende Sanitarie deve adottare modelli che possano soddisfare i bisogni di apprendimenti complessi (necessari a sostenere diversi progetti sopracitati: health literacy, relazioni empatiche, empowerment dell'operatore, ecc) e di accompagnamento dei processi di cambiamento dei professionisti nel tempo.

La formazione, risultato di un pensiero progettuale, non si esaurisce nella realizzazione dell'evento d'aula con l'utilizzo dei vari possibili mix di opportunità metodologiche (formazione sul campo, e-learning, coaching, simulazioni, ecc.), ma prevede una fase valutativa che permetta di misurare l'efficacia dei diversi interventi e l'eventuale ricaduta aziendale dalla quale ripartire in un'ottica di pianificazione.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized 'M', the second is a more complex scribble, the third is a cursive signature, and the fourth is a shorter signature below the third.

1. Costruzione del Piano Formativo 2014/2016

L'individuazione degli obiettivi formativi è il risultato dell'integrazione dei seguenti elementi:

- esigenze espresse dalle Direzioni sanitarie, tecniche e amministrative
- bisogni formativi rilevati nelle strutture dipartimentali
- riferimenti a vincoli normativi (ECM, legge 81/08, etc)
- esigenze formative manifestate dai singoli operatori

Ci si prefigge pertanto, in sinergia con le direzioni e i Referenti dipartimentali/servizio della formazione Aziendale di:

- sviluppare la competenze legate alle priorità delle diverse strutture aziendali attraverso la formazione residenziale e sul campo;
- soddisfare i debiti formativi dei professionisti, come previsto dall'accordo Stato regioni sul "Riordino del sistema di formazione continua in medicina" art. 131 Decreto Legislativo n° 229 1999;

Il Piano di Formazione Aziendale 2014/16 si svilupperà principalmente nelle seguenti aree strategiche:

1.1 Integrazione Azienda Ospedaliero Universitaria ed Azienda USL di Ferrara

Supporto formativo ai processi di integrazione funzionale e organizzativa tra le due Aziende sanitarie della provincia. Saranno inoltre implementati di nuovi percorsi formativi interaziendali sia di ambito sanitario che amministrativo (ACLS, PALS, Gestione delle emergenze con simulazione, etc), finalizzati all'ottimizzazione nell'uso dei docenti, delle risorse tecnologiche (manichini, piattaforma Moodle, etc) e alla condivisione delle conoscenze ed esperienze tra il personale delle due aziende anche con compartecipazione alle spese per la formazione in sede con natura interprofessionale verranno imputate ai diversi fondi di appartenenza in maniera proporzionale alla partecipazione.



1.2 Percorsi diagnostico terapeutico assistenziali

Nel prossimo triennio saranno elaborati diversi PDTA interaziendali riferiti alle patologie rilevanti in ambito oncologico, cardiologico e chirurgico, pensati come i ambienti organizzativi per l'integrazione delle competenze disciplinari e professionali coinvolte nella diagnosi e il trattamento in alcune condizioni cliniche, di particolare rilevanza per gravità o per l'elevata prevalenza. È il caso delle patologie acute (IMA), il cui trattamento in urgenza si avvale efficacemente di un sistema di rete ospedaliera, e delle patologie croniche, nelle quali gli obiettivi di cura sono raggiungibili attraverso la collaborazione tra servizi ospedalieri e territoriali e tra i professionisti afferenti a discipline diverse.

Il coordinamento tra le diverse fasi del percorso di cura, se ben condotto, rappresenta un vantaggio reale per il paziente e un'opportunità per l'organizzazione, se dotata di strumenti di valutazione e monitoraggio della qualità del proprio prodotto.

1.3 Area Governo clinico, Ricerca, Innovazione, Qualità e Accreditamento

Prosegue l'attività di promozione di questa area allo scopo di costruire una cultura diffusa in grado di sostenere metodologicamente sia progetti di ricerca che di miglioramento. Gli obiettivi formativi relativi all'area del governo clinico riguarderanno principalmente la diffusione di competenze relative all'analisi critica di linee guida e alla loro diffusione e all'elaborazione e interpretazione di indicatori. Proseguirà il progetto biennale "Sviluppo rete di esperti della ricerca clinica" che ha l'obiettivo di diffondere le competenze per una partecipazione qualificata ad attività di ricerca traducendo i problemi clinici in progetti metodologicamente rigorosi e capaci di fornire la massima ricaduta clinico – organizzativa integrato dallo sviluppo di competenze nell'ambito del monitoraggio degli studi. Saranno infine estese le aree accreditate (Dipartimento Interaziendale Farmaceutico) e potenziata la rete dei facilitatori audit.



1.4 Area Manageriale, gestionale e organizzativa

Nel periodo 2014 – 2016 saranno programmate azioni mirate al rafforzamento delle competenze manageriali a diversi livelli, per garantire una diffusa consapevolezza del ruolo e alla conoscenza e condivisione dei diversi livelli di responsabilità. Saranno pianificate una serie di iniziative formative, in collaborazione con il controllo di gestione, volte al miglioramento delle capacità di valutazione e verifica dei risultati, in un ottica di sviluppo delle responsabilità.

1.5 Didattica tutoriale e formazione permanente

Verranno sviluppati percorsi formativi per fornire ai partecipanti concetti e strumenti che aiutino tutti i soggetti aziendali, coinvolti attivamente nei processi formativi, nell'acquisizione di competenze finalizzate alla gestione degli studenti universitari e dei professionisti. Sarà ulteriormente potenziata la docenza interna nei percorsi di formazione, sia per garantire la qualità formativa (formazione contestualizzata) sia per mettere a disposizione occasioni di crescita per chi svolge tale attività.

1.6 Area Emergenza - Urgenza

L'U.O. formazione, in accordo con le direzioni ha strutturato un programma di formazione dei professionisti sulle tematiche dell'emergenza urgenza che prevede diverse tipologie di corsi formativi complementari tra loro; pianificati in base alle esigenze espresse. Lo scopo di queste iniziative di formazione è un miglioramento globale dell'assistenza nelle situazioni di emergenza in tutti gli ambiti di cura (Degenza, camere operatorie, day hospital, etc) diffondendo capillarmente la formazione di primo soccorso al personale tecnico e fornendo gradualmente competenze avanzate alle professioni sanitarie. A tal fine sarà ulteriormente ampliato l'utilizzo delle tecniche di simulazione. La simulazione si fonda sul principio dell'apprendimento attraverso il fare (learning by doing) e sulla sperimentazione di situazioni o attività che stimolano la riflessione sia del singolo che del gruppo. Si tratta, quindi, di un processo che si basa sull'interazione con il gruppo attraverso uno scambio continuo di input e feedback. Il maggiore impatto di tale metodologia è inoltre garantito dalla partecipazione al corso da parte di tutta l'equipe e dalla massima contestualizzazione dell'attività formativa. Saranno inoltre sperimentate nuove modalità di valutazione delle "clinical competence"



dopo alcuni mesi dalla conclusione della formazione, per valutare la "retention" delle competenze acquisite e per pianificare retrainig adeguati.

1.7 Area amministrativa

In modo coerente con quanto svolto negli anni scorsi si è proceduto in un percorso di rilettura e sistematizzazione degli interventi formativi aziendali dedicati all'area amministrativa, in un quadro di chiarezza delle direzioni e degli orientamenti strategici dell'organizzazione. Saranno affrontate tematiche attuali e sarà dato supporto all'applicazione del piano anticorruzione.

1.8 Area Comunicazione e relazione (Health literacy)

Numerose iniziative formative si propongono di sensibilizzare gli operatori e fornire loro stimoli di riflessione in merito al sistema di care giving, con riferimento specifico al contesto sanitario, con l'obiettivo di fornire agli operatori sanitari conoscenze e competenze relative alle diverse dinamiche famigliari e, di conseguenza, sulla "relazione che cura", approfondendo aspetti relazionali specifici per alcune patologie. Sviluppo e disseminazione delle competenze di comunicazione adeguata alla Health Literacy degli utenti e dei familiari, sia nelle relazioni di cura che negli strumenti comunicativi predisposti dalle Aziende Sanitarie e l'offerta della mediazione linguistica e culturale a supporto dei processi di prevenzione e cura rivolti a persone con matrici culturali e linguistiche diverse.

1.9 Sicurezza degli operatori

Come negli anni passati prosegue l'attività di formazione sui contenuti del nuovo D.lgs 81/08 per la diffusione della cultura della salute e della sicurezza agli operatori. Promuovere la formazione degli operatori e favorire l'integrazione professionale al fine di assicurare in materia di vigilanza e controllo metodologie e criteri omogenei, secondo le indicazioni regionali. Sviluppare l'attività di promozione della salute nei luoghi di lavoro mediante attività di informazione, formazione ed assistenza rivolte ai vari soggetti della prevenzione con particolare riguardo alle fasce deboli di lavoratori. Diverse sono le iniziative di formazione progettate per il biennio 2014/16: addetto



antincendio, corso preposti e dirigenti, progetto INAIL sulla movimentazione pazienti, preparazione antiblastici, etc.

1.10 Risk management e igiene ospedaliera

Le priorità dell'attuale periodo riguardano la necessità di sviluppare una cultura della "Sicurezza dei processi di cura" al percorso diagnostico preoperatorio di pazienti da sottoporre a interventi di chirurgia maggiore e a modelli di assistenza post-operatoria.

Gli aspetti di sicurezza correlati all'uso dei farmaci, lo sviluppo di sistemi di farmacovigilanza attiva e di riduzione del rischio sono alla base di numerose iniziative di formazione e progettuali avviate dalla Regione a cui le Aziende sanitarie – destinatarie di risorse dedicate - devono dar seguito realizzandole nelle realtà locali individuate.



IL PIANO DELLE AZIONI FORMATIVE anno 2014

Premessa

Le organizzazioni sanitarie richiedono grande attenzione alla formazione continua che è in costante evoluzione, non solo in riferimento alle conoscenze ed abilità dei singoli professionisti sanitari. La cultura da implementare deve essere quella di condividere le conoscenze, le abilità, le esperienze affinché diventino patrimonio comune dell'organizzazione ai diversi livelli strutturali.

In riferimento alle linee di programmazione regionali, alle esigenze di sviluppo specifiche del nuovo ospedale e alla situazione economico finanziaria generale, le direttive strategiche delle Direzioni Generali delle due Aziende Sanitarie, in questo specifico intervallo temporale, trovano la loro concretizzazione, tra l'altro, nell'attuazione di diverse forme di integrazione interaziendale.

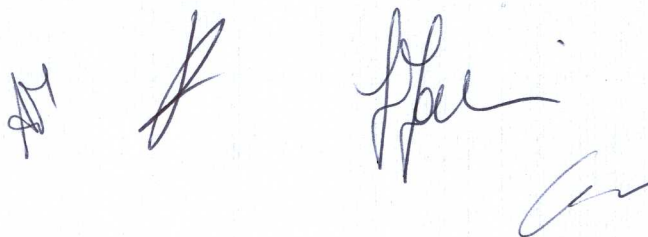
L'integrazione interaziendale, con valore reciproco, presuppone un'integrarsi a vicenda, attraverso la messa in comune di alcuni elementi, il coordinamento delle risorse, delle capacità, delle potenzialità per realizzare così una più efficiente e conveniente organizzazione dell'offerta e della produzione formativa.

In questo momento, diverse sono le forme di integrazione in essere tra le strutture di formazione delle due Aziende, come ad esempio l'identificazione di eventi interaziendali nell'ambito dei rispettivi piani formativi, l'uso condiviso di aule e docenti.

Per l'anno 2014, nell'ambito di questa prospettiva si definisce maggiore sistematizzazione nelle forme di integrazione esistenti e la definizione di nuovi ambiti individuati nelle diverse fasi dei processi formativi, in dettaglio:

- condivisione della fase di analisi del bisogno formativo
- supporto formativo alla pianificazione strategica dei servizi interaziendali
- supporto formativo ai processi di integrazione funzionale e organizzativa (integrazione delle attività di Pediatria, Radiologia, Laboratorio Unico provinciale)
- realizzazione di nuove modalità di condivisione di risorse umane e materiali (aule, docenti, attrezzature)

Il Piano delle Azioni Formative ha validità annuale



2. OBIETTIVI 2014

Il piano delle azioni formative relativo all'anno 2014 è finalizzato allo sviluppo di competenze necessarie ad esercitare i diversi ruoli sanitari ed amministrativi e a migliorare la qualità del servizio erogato.

Per l'anno in corso gli obiettivi formativi maggiormente rilevanti riguardano:

2.1 Integrazione interaziendale, costruzione PDTA

- Supportare i processi di integrazione funzionale e organizzativa (integrazione delle attività di Pediatria, Radiologia, Laboratorio Unico provinciale) tra le due Aziende sanitarie della provincia attraverso percorsi formativi integrati.
- Garantire il supporto formativo per la costruzione integrata di PDTA interaziendali in accordo con i principi basati sull'evidenza per assicurare la qualità e la continuità assistenziale dei percorsi (Ca mammella, Ca colon retto, IMA).

2.2 Qualità

- Garantire il supporto formativo nel percorso di accreditamento per la pratica costante e sistematica della valutazione della qualità.

2.3 Gestione emergenze (sperimentazione nuove modalità formative)

- Sviluppare e sostenere le competenze nella gestione dell'emergenza urgenza attraverso percorsi diffusi a tutta l'equipe (interprofessionale) basati sia su tecniche rianimatorie che simulazione.
- Progettare e gestire percorsi sperimentali di valutazione di "retention" delle competenze acquisite e programmare i relativi retrainig.

2.4 Competenze relazionali ed educative

- Sviluppare e sostenere le capacità comunicativo relazionali nel rapporto con gli assistiti attraverso la diffusione e l'adozione dei principi e delle tecniche di health literacy rivolto al personale sanitario e con modalità dedicate anche al personale amministrativo.



2.5 Didattica tutoriale

- Attivare percorsi di training e retrainig rivolti alle guide di tirocinio delle professioni sanitarie al fine di migliorare la didattica tutoriale operata nelle sedi di tirocinio dei Corsi di Laurea in convenzione.

2.6 Competenze tecnico professionali

- Sviluppare ed aggiornare le competenze tecnico-professionali per rispondere efficacemente alla domanda di diagnosi, terapia ed assistenza, coerentemente alle continue innovazioni scientifiche basate sull'evidenza e sulle linee guida di riferimento

2.7 Competenze Manageriali

- Attivare il percorso di formazione manageriale abilitante ai sensi della normativa vigente e proseguire nel percorso di formazione manageriale rivolto ai direttori di struttura semplice o complessa.
- Diffondere le conoscenze relative alla corretta compilazione delle SDO e all'interpretazione dei dati di controllo di gestione coinvolgendo gli specializzandi

2.8 Autoapprendimento

- Strutturare ed implementare percorsi di autoapprendimento, attraverso le risorse presenti:
 - piattaforma Moodle (corsi FAD, corsi blended, reti/comunità, consultazione materiali didattici)
 - biblioteca di Scienze della salute (abbonamenti e servizi).



ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2014

Percentuale prevista del monte salario 2001 = € 15.827

così suddiviso:

Tipologia attività formativa	Budget assegnato
Aggiornamento in sede	1.740 (11%)
Aggiornamento fuori sede	5.697 (36%)
Comandi finalizzati	8.390 (53%)
Totale	15.827

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 (per le tre aree contrattuali) per attività di formazione e aggiornamento ammonta a complessivi euro 791.631,13 e conseguentemente la somma disponibile per l'anno corrente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 – comma 13 della Legge n. 78/2010 ammonta a complessivi euro 395.815,56 (per le tre aree contrattuali).

La somma assegnata rientra nei limiti della somma disponibile di euro 395.815,56 (50% dello speso nell'anno 2009)

Dall'anno 2012 i Direttori di Dipartimento possono esprimere parere favorevole alla richiesta di comando finalizzato del dirigente (medico o SATP) sia attraverso la firma sull'apposito modulo cartaceo, sia attraverso comunicazione al richiedente via mail, che dovrà essere allegata alla richiesta stessa.

Si precisa inoltre che, il parere non favorevole motivato da problematiche organizzative connesse a situazioni di carenza organica di personale e/o da difformità della iniziativa formativa rispetto all'attività di servizio svolta nell'Unità Operativa, dovrà essere formalmente espresso.

Infine rende noto che possono partecipare alle attività di formazione in sede con i Fondi di cui sopra anche i titolari di contratti atipici.



PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE

PER LE OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA
PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Valerio Cavan

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

SNABI SDS (Affil. ANAAO)

SINAFO

FEDIR SANITA'

AUPI

Giuseppe Rini

Luigi
Amatore

Ferrara,

Siglato il 20-05-2014

Sottoscritto il 30-05-2014

Relazione illustrativa

Accordo Integrativo Aziendale Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa Piano di Formazione Aziendale anno 2014-2016 Piano delle Azioni 2014

L'Accordo Integrativo allegato è stato siglato tra la Delegazione Trattante dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara e le Rappresentanze Sindacali dell'Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa in applicazione del Piano Formazione Aziendale 2014/2016 - Piano delle Azioni 2014

Il Piano di Formazione Aziendale del triennio continua a sviluppare non solo percorsi legati agli **aspetti clinico - assistenziali** ma anche a quelli **relazionali** e di **comunicazione efficace**, indispensabili per fornire una risposta il più completa possibile agli utenti, connotandosi per essere il piano predisposto per l'implementazione delle buone pratiche e delle eccellenze nel nuovo polo ospedaliero con un stabilizzazione e potenziamento dei modelli organizzativi del lavoro e quindi dell'assistenza globalmente intesa .

L'innovazione nel governo dell'assistenza è un altro aspetto cardine che non riguarda solo le politiche e la programmazione per dare risposte globali a bisogni complessi (con l'assetto di governance previsto dalla direzione generale), ma riguarda anche la capacità di governare la ricerca e di introdurre quelle innovazioni tecnologiche e di processo che la ricerca mette a disposizione dei servizi sanitari e quelle innovazioni organizzative e professionali che sono necessarie per sostenere l'evoluzione dei problemi prioritari di salute dei cittadini ferraresi ed insieme migliorare la qualità dei servizi erogati.

La Formazione nelle Aziende Sanitarie deve adottare modelli che possano soddisfare i bisogni di apprendimenti complessi (necessari a sostenere diversi progetti sopracitati: health literacy, relazioni empatiche, empowerment dell'operatore, ecc) e di accompagnamento dei processi di cambiamento dei professionisti nel tempo.

L'individuazione degli obiettivi formativi è il risultato dell'integrazione dei seguenti elementi:

- esigenze espresse dalle Direzioni sanitarie, tecniche e amministrative
- bisogni formativi rilevati nelle strutture dipartimentali
- riferimenti a vincoli normativi (ECM, legge 81/08, etc)
- esigenze formative manifestate dai singoli operatori

Ci si prefigge pertanto, in sinergia con le Direzioni e i Referenti dipartimentali/servizio della formazione Aziendale di:

- sviluppare la competenze legate alle priorità delle diverse strutture aziendali attraverso la formazione residenziale e sul campo;
- soddisfare i debiti formativi dei professionisti, come previsto dall'accordo Stato regioni sul "Riordino del sistema di formazione continua in medicina" art. 131 Decreto Legislativo n° 229/1999;

Il Piano di Formazione Aziendale 2014/16 si svilupperà principalmente nelle seguenti aree strategiche:

- **Integrazione Azienda Ospedaliero Universitaria ed Azienda USL di Ferrara**
- **Percorsi diagnostico terapeutico assistenziali**
- **Area Governo clinico, Ricerca, Innovazione, Qualità e Accreditamento**
- **Area Manageriale, gestionale e organizzativa**
- **Didattica tutoriale e formazione permanente**
- **Area Emergenza - Urgenza**
- **Area amministrativa**
- **Area Comunicazione e relazione (Health literacy)**
- **Sicurezza degli operatori**
- **Risk management e igiene ospedaliera**

IL PIANO DELLE AZIONI FORMATIVE anno 2014

In riferimento alle linee di programmazione regionali, alle esigenze di sviluppo specifiche del nuovo ospedale e alla situazione economico finanziaria generale, le direttive strategiche delle Direzioni Generali delle due Aziende Sanitarie, in questo specifico intervallo temporale, trovano la loro concretizzazione, tra l'altro, nell'attuazione di diverse forme di integrazione interaziendale.

L'integrazione interaziendale, con valore reciproco, presuppone un'integrarsi a vicenda, attraverso la messa in comune di alcuni elementi, il coordinamento delle risorse, delle capacità, delle potenzialità per realizzare così una più efficiente e conveniente organizzazione dell'offerta e della produzione formativa.

Per l'anno 2014, nell'ambito di questa prospettiva si definisce maggiore sistematizzazione nelle forme di integrazione esistenti e la definizione di nuovi ambiti individuati nelle diverse fasi dei processi formativi, in dettaglio:

- condivisione della fase di analisi del bisogno formativo
- supporto formativo alla pianificazione strategica dei servizi interaziendali
- supporto formativo ai processi di integrazione funzionale e organizzativa (integrazione delle attività di Pediatria, Radiologia, Laboratorio Unico Provinciale)
- realizzazione di nuove modalità di condivisione di risorse umane e materiali (aule, docenti, attrezzature)

OBIETTIVI 2014

Il piano delle azioni formative relativo all'anno 2014 è finalizzato allo sviluppo di competenze necessarie ad esercitare i diversi ruoli sanitari ed amministrativi e a migliorare la qualità del servizio erogato.

Per l'anno in corso gli obiettivi formativi maggiormente rilevanti riguardano:

- **Integrazione interaziendale, costruzione PDTA**
- **Qualità**
- **Gestione emergenze**
- **Competenze relazionali ed educative**
- **Didattica tutoriale**
- **Competenze tecnico professionali**
- **Competenze Manageriali**
- **Autoapprendimento**

Relazione Tecnico Finanziaria relativa agli accordi integrativi aziendali con le Organizzazioni Sindacali di Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa :

■ Piano di Formazione Aziendale anno 2014-2016 - PIANO delle AZIONI 2014

L'Ipotesi di Accordo Integrativo allegato, siglato tra la Delegazione Trattante dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara e le Rappresentanze Sindacali dell'Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa riguardante il Piano delle Azioni anno 2014 in applicazione del Piano formativo 2014-2016 prevede la sotto riportata attribuzione delle risorse economiche.

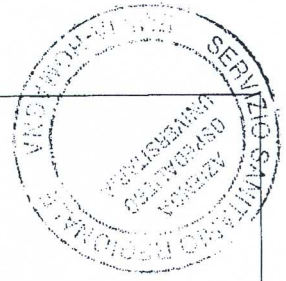
ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2014

Percentuale prevista del monte salario 2001 = € 15.827
così suddiviso:

Tipologia attività formativa	Budget assegnato
Aggiornamento in sede	1.740 (11%)
Aggiornamento fuori sede	5.697 (36%)
Comandi finalizzati	8.390 (53%)
Totale	15.827

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 (per le tre aree contrattuali) per attività di formazione e aggiornamento ammonta a complessivi euro 791.631,13 e conseguentemente la somma disponibile per l'anno corrente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 – comma 13 della Legge n. 78/2010 ammonta a complessivi euro 395.815,56 (per le tre aree contrattuali).

La somma assegnata rientra nei limiti della somma disponibile di euro 395.815,56 (50% dello speso nell'anno 2009)



Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI FERRARA ARCISPEDALE S. ANNA

Regione: Emilia-romagna

Sede: Via Aldo Moro, 8 località Cona

Verbale n. 6 del COLLEGIO SINDACALE del 29/05/2014

In data 29/05/2014 alle ore 9:30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

Carlo Costa Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

MAURO ZAPPIA Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

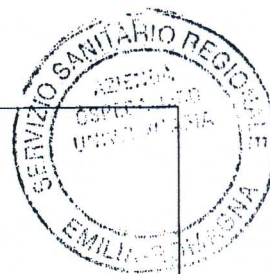
Italo Medini Presente

Partecipa alla riunione Dott.ssa Anna Gualandi, Dott. Ivan Cavallo

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- Verifica Accordi Aziendali
- Controllo Atti Delibere\Determine
- Varie ed eventuali

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 29/05/2014 alle ore 9:30, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del 20/05/2014 presso la sede del Azienda Ospedaliera Universitaria di Ferrara, via Aldo Moro, 8 località Cona, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 4 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
art.6 comma 13 D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010, per un ammontare complessivo di € 395.815,56 per le tre aree contrattuali.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 12487 del 26/05/2014 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 12487 del 26/05/2014 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

La somma assegnata di € 15.827, rientra nei limiti della somma disponibili di cui sopra, tenuto conto anche della somma di € 126.275,00 per la formazione dell'Area Dirigenza Medica e della somma di € 250.895,00 dell'Area Dirigenza Comparto.

Totale delle tre Aree contrattuali € 393.114,82

Il Collegio nel valutare l'accordo, ha tenuto conto anche del parere della Corte dei Conti n.377/2011/PAR.