

## **Azienda Regionale per l’Emergenza e Urgenza della Sardegna**

### **Il Piano Formativo Aziendale 2021**

#### **PFA definizione e obiettivi**

Il Piano Formativo Aziendale è il documento di programmazione con il quale AREUS (Azienda Regionale dell’Emergenza e Urgenza Sardegna) si impegna a definire e realizzare i progetti formativi nell’anno in corso sia per i propri dipendenti che per gli altri operatori della Rete Regionale dell’Emergenza e Urgenza.

La Formazione rappresenta per AREUS una piattaforma su cui costruire un percorso di crescita del sistema regionale dell’emergenza e urgenza ed anche un terreno di incontro con tutti gli attori coinvolti nella rete. I progetti formativi sono quindi l’occasione per potenziare e perfezionare le competenze tecnico-procedurali ma anche per ridefinire continuamente percorsi evolutivi per l’organizzazione e per i singoli operatori.

#### **Formazione ed organizzazione aziendale**

AREUS è stata istituita con la L.R. n. 23 del 17.11.2014 art. 4 con l’obiettivo di garantire, gestire e rendere omogeneo il soccorso sanitario di emergenza e urgenza territoriale. Con D.G.R 3/16 del 23/01/2018 sono state adottate le “Norme urgenti per la riforma del SSR. Direttive e linee di indirizzo per l’avvio dell’Azienda Regionale per l’Emergenza e Urgenza. Approvazione definitiva”.

Con la legge di riforma del Servizio Sanitario Regionale n. 24 dell’11.09.2020, l’AREUS viene confermata quale amministrazione dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, avente autonomia patrimoniale, organizzativa, gestionale e contabile; si pone inoltre in capo ad essa tutta la formazione degli operatori impegnati nell’attività di soccorso sanitario extra-ospedaliero ed i relativi controlli.

AREUS governa quindi l'intero sistema regionale dell'Emergenza e Urgenza extra-ospedaliera ed opera come gestore del sistema della formazione in tale materia, quale leva strategica per il miglioramento del servizio offerto e come garanzia di qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

L'Azienda Regionale ha la gestione diretta strutturale delle Centrali Operative, è inoltre committente, attraverso Cooperative ed Associazioni del Terzo Settore, del Soccorso erogato dai Mezzi di Base e coordina funzionalmente i mezzi medicalizzati del Soccorso Avanzato.

E' in capo ad AREUS la gestione diretta del servizio dell'Elisoccorso Regionale, che si articola in tre rami di attività:

- l'HEMS (Helicopter Emergency Medical Service) – servizio di emergenza;
- l'HSR (Helicopter Search and Rescue) – recupero con verricello;
- l'HAA (Helicopter Air Ambulance) – trasporti secondari.

La Formazione si inserisce in tale quadro come importante strumento di unificazione dei piani operativi e di miglioramento della qualità complessiva dell'offerta sanitaria.

La Formazione in AREUS è inserita negli Uffici di Staff ed in particolare nell'Area *Comunicazione, Formazione e Sviluppo Organizzativo*; tale posizionamento permette una visione circolare in cui relazioni, percorsi formativi e direttrici evolutive articolano lo sviluppo organizzativo aziendale.

Da luglio 2020 è partito un percorso di ripensamento della Formazione Aziendale con la definizione di due aree o Line di sviluppo dei piani formativi: una che sovrintende alla progettazione ed implementazione dei corsi di carattere sanitario e procedurali ed una che invece gestisce le dimensioni organizzative ed amministrative della formazione stessa.

## **I gruppi di lavoro per la formazione**

La definizione di un nuovo assetto organizzativo ha riattivato una riflessione sull'importantissima funzione della formazione all'interno dell'azienda e sulle tante necessità che continuamente vengono proposte ad AREUS da tutto il territorio regionale. A fronte di tale riflessione si è ritenuto importante sia l'avvio di progetti formativi già collaudati sia un'attenzione a nuove prospettive e nuove proposte che possano migliorare il sistema.

L'obiettivo è quello di costruire un servizio attento alle reali esigenze dei dipendenti e degli stakeholders, rivolto verso un futuro aziendale improntato sull'efficienza e sull'innovazione.

Si è pensato a una metodologia organizzativa circolare e non lineare, non definita da rigide divisioni tra ruoli, ma che possa coinvolgere quante più persone possibili, nell'idea che la complessità nella discussione sia una risorsa e non una criticità di un sistema e che sia compito dell'azienda tradurre in azioni concrete quanto emerge dalle esigenze di tutta l'organizzazione. Si è partiti quindi con una prima fase di ascolto attraverso la costruzione di gruppi di lavoro tematici con compiti sia progettuali che propositivi e così definiti:

- gruppo di lavoro per la formazione istituzionale;
- gruppo di lavoro per la formazione degli operatori delle Centrali Operative;
- gruppo di lavoro per la formazione degli operatori del Terzo Settore;
- gruppo di lavoro per la formazione degli operatori delle Postazioni Avanzate del 118.

L'obiettivo di questi gruppi è quello di avviare una riflessione sulle esigenze formative del settore di pertinenza e proporre le attività da inserire nel Piano di Formazione Aziendale 2022.

## **Budget**

Attualmente esiste un finanziamento indistinto dell'Area Formazione che si ritiene debba essere diviso almeno in tre diversi capitoli di spesa:

- ✓ spese per la formazione dei dipendenti;
- ✓ spese per la formazione dei soccorritori degli equipaggi dei Mezzi di Soccorso di Base: il fabbisogno formativo è all'attenzione del Gruppo del Terzo Settore e sarà oggetto di apposita e specifica programmazione;
- ✓ spese per progetti di interesse e/o committenza regionale;

Sul tema delle risorse finanziarie, in particolare sull'ultimo punto in elenco, è auspicabile una diretta assegnazione regionale di fondi in ragione della competenza formativa attribuita in esclusiva per l'emergenza e urgenza ad Areus ai sensi della L.R. 24/2020.

## **Obiettivi aziendali nel settore formazione per il 2021**

Compatibilmente con i futuri sviluppi organizzativi aziendali (attivazione della Centrale Unica di Risposta del numero unico europeo 112; passaggio delle postazioni avanzate del 118) sono stati identificati i seguenti obiettivi per l'organizzazione della formazione aziendale:

- redazione ed approvazione di un “Regolamento per le Attività Formative”;
- definizione di uno spazio adeguato e facilmente fruibile per i percorsi formativi nella piattaforma intranet e nel sito aziendale;
- definizione ed approvazione dei criteri per la creazione di un “Albo Aziendale dei Formatori” da impiegare nei diversi settori di interesse per la formazione;
- definizione ed approvazione dei criteri per la creazione di un “Albo Aziendale dei Tutor” da impiegare nei diversi settori di interesse per la formazione;
- progettazione ed implementazione del percorso da intraprendere per ottenere un accreditamento istituzionale come Provider ECM.

## **Progetti aziendali 2021**

### Corsi sulla Sicurezza nel luogo di lavoro

Il D. Lgs. 81/2008, Testo Unico sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, assegna all'informazione e formazione delle risorse umane un ruolo fondamentale nel sistema di sicurezza aziendale.

Nel primo semestre dell'anno è stata prevista la formazione sui rischi specifici per gli operatori dell'AREUS, antincendio e primo soccorso, da attivare nelle Centrali Operative e nella sede amministrativa dell'Azienda.

Successivamente sono stati programmati i corsi di formazione previsti dal D.Lgs 81/2008 in linea con quanto stabilito in merito alla formazione dei Lavoratori, Dirigenti e Preposti nella Determinazione della Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011.

Nella pianificazione del progetto formativo è importante individuare la tipologia di corsi necessaria a definire l'organizzazione della sicurezza individuando i Dirigenti ed i Preposti. Inoltre occorre stabilire, in funzione dell'attività lavorativa svolta e quindi dei rischi specifici della mansione, la tipologia di corso per i diversi gruppi di lavoratori.

## Formazione sulla Trasparenza aziendale e l'Anticorruzione

Gli obblighi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

La formazione, infatti, rappresenta uno dei più importanti adempimenti per la prevenzione del rischio di corruzione prevista dai principali standard a livello internazionale.

La legge 190/2012 e il successivo Piano Nazionale Anticorruzione pongono la formazione come punto focale delle politiche di prevenzione, inserendola tra le misure obbligatorie da adottare per ogni azienda.

E' qui utile ricordare anche il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 6, che testualmente recita:

*“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”.*

Sull'argomento è intervenuta in più occasioni anche l'ANAC, ribadendo che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

### *Il Progetto di miglioramento del sistema di integrità di AREUS*

L'implementazione di piani e azioni per il miglioramento del sistema di integrità consente di proporre linee aziendali chiare e riconoscibili e, nello stesso momento, trasmette un'idea di futuro aziendale positiva e innovativa. E' stato progettato un percorso organico, che non solo rispondesse in maniera puntuale agli obblighi di legge ma, nello stesso tempo, rendesse espliciti i macro processi organizzativi. Di seguito gli obiettivi specifici del progetto:

- Informare e formare tutto il personale sui temi legati all'integrità aziendale, alla trasparenza e alla privacy:

- ✓ pianificare un percorso di formazione per tutte le figure coinvolte, inserendolo nel Piano Formativo annuale, tenendo conto della struttura dell'ente, dei profili organizzativi, delle finalità;
  - ✓ prevedere prove finali di verifica del percorso formativo e sessioni di aggiornamento sulla base delle modifiche normative, organizzative e tecniche che interverranno;
  - ✓ organizzare annualmente le *giornate della trasparenza*;
  - ✓ coinvolgere gli stakeholders negli obiettivi aziendali legati a questi temi.
- Rendere espliciti i processi decisionali: governare un'azienda con sedi dislocate su tutto il territorio regionale richiede uno sforzo di chiarezza e una maggiore attenzione ai rischi che si attivano a livello locale.
  - Creare occasioni di incontro tra settori diversi e sedi diverse: vedere gli spazi e conoscere le persone accorcia le distanze relazionali create dall'unificazione di sistemi precedentemente indipendenti.
  - Far conoscere a tutti i dipendenti l'azienda e le sue parti, per promuovere una visione maggiormente articolata dei diversi settori aziendali.
  - Proporre linee organizzative riconoscibili: condividere la *vision* aziendale consente ai lavoratori di posizionarsi e di attivare spazi di pensiero, migliorando i processi organizzativi e i servizi erogati.
  - Evitare danni reputazionali.
  - Ridurre i rischi di sanzioni amministrative e rendere più competitiva l'organizzazione.
  - Condividere processi di costruzione e non solo di risoluzione di problemi e conflitti.
  - Avviare spazi di incontro con la cittadinanza.

Finalità ultima del corso è quella di migliorare le competenze e la consapevolezza dei dipendenti, al fine di ridurre il rischio di illeciti e rafforzarne il senso etico e civico, sensibilizzandoli al rispetto della legge, soprattutto nelle aree ad alto rischio di corruzione.

Il programma di formazione è stato progettato con la società REACT, e si pone come obiettivo quello di fornire specifiche competenze sulla normativa anticorruzione in funzione di prevenzione dei rischi corruttivi all'interno dell'azienda ma anche con gli Enti del Terzo Settore di cui AREUS è committente per il Soccorso di Base.

Lo scopo è, pertanto, quello di porre i partecipanti nella condizione di poter identificare le situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi e di poterle affrontare, salvaguardando la funzione pubblica locale da eventi criminosi.

E' un intervento multilivello con obiettivi a breve e a lungo termine. Il fine ultimo è quello di migliorare il sistema di integrità di AREUS coinvolgendo tutte le componenti aziendali.

Il progetto presentato ha una durata totale di 18 mesi (giugno 2020 – dicembre 2021) e segue un'impostazione circolare: ogni attività serve ad integrare e a costruire le successive, con possibili adattamenti nel tempo in base alle specifiche necessità dei contesti.

### Formazione degli infermieri neo assunti

Negli ultimi mesi del 2020 AREUS ha assunto 16 nuovi infermieri con contratto di somministrazione lavoro, 8 assegnati alla Centrale Operativa 118 di Sassari e 8 alla Centrale Operativa 118 di Cagliari.

E' stato previsto che, in un primo momento, tali unità svolgessero attività solo all'interno delle Centrali Operative in qualità di operatore di centrale, per un periodo congruo che consenta di acquisire sufficiente esperienza. Successivamente, svolgeranno una parte dell'orario di lavoro anche sui mezzi di soccorso territoriali, sia medicalizzati che infermierizzati.

Le competenze necessarie per un corretto svolgimento delle attività sono legate a conoscenze e abilità di natura tecnica, organizzativa/gestionale e relazionale/comunicativa e devono permettere la buona integrazione con le altre figure professionali del sistema e di altre istituzioni.

Il percorso formativo dedicato deve pertanto consentire a questa figura professionale l'acquisizione di tutte le conoscenze e le competenze necessarie a svolgere in modo qualificato e sicuro le diverse attività.

Il perseguimento degli obiettivi descritti avverrà tramite una serie di eventi formativi specifici, con lezioni frontali e corsi teorico/pratici come di seguito dettagliato, tuttavia alcuni di essi, sia per quanto riguarda l'attività in Centrale Operativa che sui mezzi di soccorso territoriali, saranno raggiunti integrando i corsi specifici con un adeguato periodo di affiancamento operativo sotto la supervisione di personale esperto.

Corsi di formazione previsti:

- organizzazione sistema emergenza, protocolli di centrale operativa e comunicazioni, aspetti medico legali;
- Conoscenza e corretto utilizzo DPI 3a Categoria;
- Approccio alla scena gestione dell'evento e trasporto in sicurezza;
- Basic Life Support Defibrillation (BLSD) adulti;
- Basic Life Support Defibrillation (BLSD) pediatrico;
- Prehospital Trauma Care (PTC) modulo base;
- Advanced Life Support (ALS).

**Altri progetti in programmazione per il 2021 presenti nella tabella allegata al presente piano**

<u>AREA</u>	<u>CORSO</u>
Centrali Operative	- corso sulle maxiemergenze: percorso formativo per la gestione di eventi straordinari e non convenzionali; - advanced life support: corso sulla gestione avanzata del paziente adulto in periarresto o arresto cardiaco; - aggiornamento sistemi CAD.
Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali	-corso online sulla nuova ripartizione dei fondi aziendali e relazioni sindacali.
Area Informatica e Reti Tecnologiche	-corso online per il rilascio del pass aeroportuale per i dipendenti dell'area tecnica; -formazione e aggiornamento sui sistemi ICT in uso in azienda.
Area Tecnico Logistica	-corso di Logistica Sanitaria; - corso di Project Management, credenziali ISIPM.



Area Provveditorato	-corso online per l'aggiornamento del personale tecnico e amministrativo sul Codice degli Appalti.
Area Comunicazione, Formazione e Sviluppo Organizzativo	-completamento della prima fase del progetto di salute organizzativa per le Centrali Operative del 118;
Area Protezione Dati Personali	-formazione ed aggiornamento normativa sulla protezione dati, come da Regolamento UE 679/2016.

## Corsi a valenza regionale

### Terza e quarta edizione del corso per formare i nuovi Medici di Emergenza Territoriale

Nel 2019 l'Azienda ha attivato il Corso per la formazione di 60 nuovi Medici di Emergenza Territoriale (MET), di particolare importanza per la Regione Sardegna vista la rilevante carenza degli stessi nelle postazioni medicalizzate dislocate nel territorio regionale.

Il percorso formativo ha previsto 360 ore di didattica attiva divisi tra approfondimento teorico, esercitazioni e tirocini. Sono state predisposte 4 edizioni del corso con 15 partecipanti per ogni edizione per complessivi 60 partecipanti. L'organizzazione e la gestione del Corso sono affidate all'AREUS che ha in carico tutte le procedure necessarie allo svolgimento dell'iter formativo secondo criteri riconosciuti di efficienza ed efficacia didattica (Delibera Regionale n. 27/22 del 23/07/2019).

Ad agosto 2020 presso la sede dell'Azienda i primi 15 medici hanno completato la formazione ed i tirocini in Emergenza e Urgenza ed hanno conseguito l'attestato regionale come Medici di Emergenza Territoriale abilitati ad entrare nelle graduatorie regionali per lavorare nei Mezzi di Soccorso Avanzato del 118.

Nel 2021 è previsto il completamento della terza e quarta edizione del corso di formazione e la consegna dei relativi.

## Elisoccorso

Nell'anno 2021 sono previsti i seguenti corsi per gli operatori dell'elisoccorso regionale:

- **corso sul corretto utilizzo dei DPI e della di Barella di Biocontenimento N-36 certificata per l'utilizzo sull'elicottero AW 139:** è rivolto a Sanitari e personale Tecnico del Soccorso Alpino dando priorità alla Elibase di Olbia e successivamente alle Elibasi di Cagliari ed Alghero;
- **re-training di certificazione per interventi in luoghi impervi e procedure aeronautiche:** attività addestrativa obbligatoria annuale che prevede la partecipazione del personale sanitario che lavora nelle 3 Elibasi per mantenere e ricertificare le competenze tecniche necessarie per lo svolgimento dell'attività;
- **corso Protocolli e Comunicazioni con le centrali Operative:** con l'obiettivo di rinforzare l'importanza della conoscenza dei protocolli operativi e delle comunicazioni tra gli Operatori Sanitari dell'Elisoccorso e gli Operatori delle CC. OO. 118;

**corso sulle Maxiemergenze per gli Operatori Sanitari dell'Elisoccorso:** offre un percorso formativo per il management in eventi straordinari e non convenzionali.

## Fondi POR FSE 2014-2020

Programma di riqualificazione e certificazione di competenze del sistema dell'Emergenza-urgenza della Regione Sardegna, nell'ambito del POR FSE 2014-2020 ASSE 4 – AZIONE 11.3.3 (Del. G.R. N° 56/31 del 18.10.2016).

AREUS intende sviluppare un percorso formativo utilizzando le tecniche di apprendimento esperienziale più avanzate tra le quali, appunto, l'uso della simulazione, rendendola il più possibile aderente alla realtà clinica, dedicato a tutto il personale dell'emergenza-urgenza territoriale e ospedaliera della Regione Sardegna.

L'obiettivo principale consiste nel progettare e realizzare un percorso formativo innovativo volto a sviluppare e rendere omogenee le competenze specialistiche del personale medico e infermieristico in servizio presso il sistema dell'emergenza e urgenza della Regione, con una certificazione delle competenze acquisite.

La riqualificazione consentirà agli operatori di acquisire, attraverso la formazione sia teorica che pratica, manualità, prontezza nelle decisioni e abitudine a lavorare in team per la

corretta esecuzione di manovre complesse in condizioni critiche e a diffondere standard omogenei di intervento su tutto il territorio.

Con Deliberazione G.R. n. 47/14 del 29.09.2015 “Prima programmazione del POR FSE 2014-2020 nell’ambito della programmazione Unitaria”, e successive modifiche, è stato assegnato alla Direzione Generale della Sanità, l’intervento previsto nell’Asse 4- Priorità d’investimento 11i - Obiettivo specifico 11.3 - Azione 11.33 “Azioni di qualificazione ed empowerment delle istituzioni, degli operatori e delle stakeholders (ivi compreso il personale coinvolto nei sistemi di istruzione, formazione, lavoro e servizi per l’impiego e politiche sociali, il personale dei servizi sanitari, il personale degli enti locali)”, con una dotazione finanziaria pari a € 2.500.000.

Con Deliberazione G.R. n. 54/21 del 06.12.2017, “Deliberazione della Giunta Regionale n. 56/31 del 18.10.2016. Programma di riqualificazione e certificazione di competenze del sistema dell’Emergenza-Urgenza della Regione Sardegna” si individua AREUS quale Azienda capofila per l’attuazione del progetto col supporto dell’Azienda per la Tutela della Salute (ATS), e affida alla Direzione Generale della Sanità la funzione di promozione dell’intervento e il raccordo tra i soggetti coinvolti, nonché i controlli di I livello previsti dal Regolamento comunitario n. 1303/2013.

Si è poi provveduto alla stipula di idonea convenzione tra la Regione Autonoma della Sardegna-Assessorato dell’Igiene e Sanità e dell’Assistenza Sociale e l’Azienda Regionale dell’Emergenza e Urgenza.

Attualmente i documenti redatti da AREUS, tra cui il Capitolato Speciale ed il Disciplinare di Gara, sono all’attenzione dell’Autorità di Gestione del Fondo nella figura dell’Assessorato al Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale.