



Azienda ospedaliero-universitaria Senese



Piano Annuale di Formazione 2025



Azienda ospedaliero-universitaria Senese
ao-siena.toscana@pec.it
Sede legale: strada delle Scotte, 14 Siena - 53100
Partita IVA 00388300527
Viale Mario Bracci, 16 Siena - 53100
tel. 0577 585111



Sommario

Premessa.....	6
1. LA FORMAZIONE CONTINUA: NORME E INDICAZIONI NAZIONALI E REGIONALI	7
1.1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE.....	7
Norme regionali	7
1.2. IL MANUALE NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO PER L'EROGAZIONE DI EVENTI ECM	8
1.3. I PRINCIPALI ELEMENTI CONTENUTI NEL MANUALE SULLA FORMAZIONE CONTINUA DEL PROFESSIONISTA SANITARIO	8
ESONERI.....	9
ESENZIONI	10
1.4. IL DOSSIER FORMATIVO	10
1.5. INTEGRAZIONI E MODIFICHE ALLA RIPARTIZIONE DEGLI OBIETTIVI	11
FORMATIVI NAZIONALI	11
1.6. CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI CREDITI ECM	17
• FORMAZIONE RESIDENZIALE CLASSICA (RES).....	17
• CONVEGNI, CONGRESSI, SIMPOSI E CONFERENZE (RES)	17
• VIDEOCONFERENZA (RES)	17
• TRAINING INDIVIDUALIZZATO (FSC).....	17
• GRUPPI DI MIGLIORAMENTO (FSC)	17
• ATTIVITA' DI RICERCA (FSC)	17
• FAD CON STRUMENTI INFORMATICI/ CARTACEI (FAD)	17
• E-LEARNING (FAD).....	17
• FAD SINCRONA (FAD).....	17
• FORMAZIONE BLENDED	17
• DOCENZA, TUTORING E ALTRO.....	17
1.7. ACCREDITAMENTO DEI PROGETTI DI STUDIO E RICERCA	18
2. AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE: IL CONTESTO INTERNO E L'ORGANIZZAZIONE	19
TABELLA 1 DIPARTIMENTI AOUS	20

3. LA FORMAZIONE CONTINUA NELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE	21
3.1 VALORI E OBIETTIVI SPECIFICI DELLA FORMAZIONE AZIENDALE	21
3.2 INDIRIZZI PER LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE ANNO 2025.....	22
Note regione Toscana in merito alla redazione del Piano Annuale delle attività formative:	23
• Nota regione Toscana protocollo AOOGR/PT 0423909, del 15 settembre 2023, inerente la Redazione dei Piani Annuali della Formazione;	23
• Nota regione Toscana protocollo AOOGR/PT 0448826, del 2 ottobre 2023 relativa all'avvio del corso di formazione PNRR sulle infezioni correlate all'assistenza riservato ai team AID: nella nota si conferma che entro il 2025 devono essere formati 19488 operatori per tutta la regione Toscana;	23
• Nota regione Toscana protocollo AOOGR/PT 0567491 del 15 dicembre 2023 avente per oggetto "Formazione PNRR Missione 6 infezioni ospedaliere ed obiettivo specifico MES: nella nota si forniscono indicazioni alle singole aziende sul numero di operatori da formare nel corso del 2025 e del 2026. Per l'AOUS sono stati indicati 680 operatori per il 2025 e 627 per il 2026, tra professionisti sanitari ed OSS.	23
3.3 ANALISI DELLE LINEE DI SVILUPPO AZIENDALI E COERENZA DELPIANO FORMATIVO ANNUALE RISPETTO ALLE POLITICHE AZIENDALIPER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, TECNOLOGICHE E STRUTTURALI	23
TABELLA 2 CORRELAZIONE FRA AREE DI INNOVAZIONE AZIENDALE, NUOVE COMPETENZE E METODOLOGIE FORMATIVE	25
TABELLA 3 CORRELAZIONE PIANIFICAZIONE E AZIONI FORMATIVEPREVISTE NEL 2025	29
4. IL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE 2025 DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE	32
4.1. RACCOLTA FABBISOGNI FORMATIVI: CONCETTI GENERALI	32
4.2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE(PAF)	33
4.3. OBIETTIVI GENERALI DEI PROCESSI FORMATIVI RICOMPRESI NEL PAF.....	34
4.4. OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE2025: ORIENTAMENTI PER L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE	35
TABELLA 4 CORRELAZIONE TRA OBIETTIVI AZIENDALI E OBIETTIVI NAZIONALI - INDICATORI E TARGET 37	
4.5. ACCREDITAMENTO DEGLI EVENTI FORMATIVI	43
4.6. SVILUPPO DELLE METODOLOGIE DIDATTICHE ATTIVE	44
4.6.1. FORMAZIONE SUL CAMPO	44
4.6.2. FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)	45
4.6.3. FORMAZIONE IN SIMULAZIONE	46
4.7. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA IN AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE	47
Formazione Sponsorizzata	49
4.8. RISORSE FINANZIARIE	52
4.8.1. GESTIONE DEL BUDGET ASSEGNATO ALL'UOC FORMAZIONE	54
TABELLA 5 BUDGET 2025	54
TABELLA 6 DESTINATARI DELLA FORMAZIONE	54
TABELLA 7 FORMAZIONE EXTRARESIDENZIALE - RIPARTIZIONE FRA DIPENDENTI OSPEDALIERI E	

	UNIVERSITARI	55
4.9.	VALUTAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE - FINALITÀ E TIPOLOGIE	55
	MISURAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE IN FORMAZIONE	56
4.9.1.	STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE IN AOUS PER IL	
2025	57	
	TABELLA 8 STRUMENTI DI VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEL PAF 2025	57
	TABELLA 9 STRUMENTI DI VALUTAZIONE QUALITATIVA DEL PAF 2025	58
	TABELLA 10 SOGLIA DI ACCETTABILITÀ DEL PAF 2025	59
	TABELLA 11 VALUTAZIONE DI IMPATTO - OBIETTIVI E INDICATORI	60
4.10.	DIFFUSIONE PAF 2025	61
4.11.	EVENTI FORMATIVI.....	61
4.12.	PATROCINI.....	62
4.13.	ELENCO EVENTI PROGRAMMATI ANNO 2025	63
4.13.1.	FOCUS SU ALCUNI EVENTI FORMATIVI COLLEGATI ALLE LINEE STRATEGICHE AZIENDALI .	63
4.13.2.	FOCUS SULLE COLLABORAZIONI CON ALTRE AZIENDE DEL SSR.....	64
	TABELLE RIASSUNTIVE TIPOLOGIE DI EVENTI	65

LEGENDA DELLE PRINCIPALI ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

AOUS: Azienda ospedaliero-universitaria Senese

PAF: piano annuale di formazione

CNFC: commissione nazionale formazione continua

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro

FAD: formazione a distanza

FSC: formazione sul campo

RES: corso residenziale

DGR: delibera giunta regionale

GO: gestione operativa

DAI: dipartimenti ad attività integrata

TSRM: tecnico sanitario di radiologia medica

OSS: operatore socio sanitario

TSLB: tecnico sanitario laboratorio biomedico

TFCPC: tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare

RMN: risonanza magnetica

CDL: corso di laurea



Azienda ospedaliero-universitaria Senese



PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE
2025
U.O. FORMAZIONE



CDLM: corso di laurea magistrale

Premessa

Il Piano delle Attività Formative (PAF) 2025 dell'Azienda ospedaliero-universitaria Senese (AOUS) è un documento dinamico i cui obiettivi sono finalizzati al sostegno dei processi innovativi avviati in AOUS. Il PAF 2025 prende in considerazione i bisogni formativi relativi tale scopo, oltre ai nuovi bisogni formativi emersi sia dal contesto aziendale che dalle nuove esigenze della sanità Toscana, ed anche dalle indicazioni che ci giungono dal PNRR.

Esso descrive l'insieme delle attività formative programmate dall'AOUS e rappresenta uno strumento per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane afferenti ai profili e alle categorie professionali presenti in Azienda.

Il PAF illustra le attività di formazione previste dall'Azienda definendo gli obiettivi e le fasi attuative dei progetti, quantifica l'impegno economico e i destinatari delle azioni formative, i sistemi di verifica e di valutazione di qualità e di efficacia degli interventi programmati.

Il PAF è stato redatto tenendo in considerazione:

- ✓ innovazioni organizzative, strutturali e tecnologiche in atto in AOUS
- ✓ implementazione di buone pratiche
- ✓ nuovi modelli organizzativi
- ✓ fabbisogni formativi rilevati e posti alla base delle strategie formative aziendali
- ✓ politiche del personale
- ✓ progressivo coinvolgimento di tutto il personale dell'Azienda
- ✓ obblighi normativi nazionali e regionali
- ✓ percorsi formativi di Area Vasta collegati anche ai Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali
- ✓ obiettivi nazionali ECM, obiettivi regionali e aziendali
- ✓ utilizzo prevalente di metodologie didattiche attive
- ✓ rispetto delle logiche dell'ECM
- ✓ tutela dell'indipendenza dei contenuti formativi da interessi diversi da quello pubblico del SSN
- ✓ elementi derivati dalle disposizioni contenute nel PNRR

1. LA FORMAZIONE CONTINUA: NORME E INDICAZIONI NAZIONALI E REGIONALI

1.1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Norme nazionali

- D.lgs. 229/99 “Norme per la razionalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale”
- D.lgs. 165/2001 s.m.i.
- CCNL Dirigenza Sanitaria e SPTA
- CCNL comparto del personale del SSN 2019-2022
- Accordo Stato Regioni del 5/11/2009 e successivo regolamento attuativo
- Accordo Stato Regioni 101 del Luglio 2012
- Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 02/02/2017 "La formazione continua nel settore Salute"
- Manuale nazionale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM
- Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario
- DM 17 aprile 2019 sulla ricostituzione della Commissione Nazionale Formazione Continua
- Legge 41/2020, art 6, comma 2 ter
- Legge 77 del 17 luglio 2020 Art. 5 – bis
- Piano Nazionale Ripresa e Resilienza

Delibere Commissione Nazionale Formazione Continua

Le delibere in oggetto rappresentano un punto di riferimento per la Formazione Continua, data la numerosità delle stesse si rimanda al seguente link:
<https://ape.agenas.it/ecm/normativa.aspx>

Norme regionali

- L.R. 40/2005 e s.m.i.
- DGR 1276/2003 – Linee di indirizzo per la programmazione della formazione continua
- Decreto GRT 318/2014 - Provider accreditati ECM standard regionali: indicazioni e definizione format modulistica
- DGR 113/2016 - Prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità: linee di indirizzo per le Aziende Sanitarie e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale Toscano, con particolare riferimento alla gestione delle potenziali situazioni di incompatibilità e conflitto di interessi nell'autorizzazione degli incarichi extra ufficio, nella formazione sponsorizzata e nella costituzione dei Collegi tecnici e delle Commissioni giudicatrici delle gare di appalto
- DGR 1256/2017 - Linee guida sulla formazione a distanza in sanità



- DGR 1448/2017 - Recepimento Accordo Stato regioni 14/2017. Il sistema ECM 2017/2020. Approvazione manuale regionale di accreditamento per l'erogazione degli eventi ECM e di accreditamento dei provider
- DGR 272/2019 Approvazione delle "Linee di indirizzo regionali per la gestione delle emergenze intraospedaliere-Rete Clinica tempo dipendente Emergenza Intraospedaliera Regione Toscana" e del documento "Piano di intervento per l'implementazione dei sistemi di emergenza intraospedaliera" e prenotazione risorse
- DGR 416 del 30/3/2020 - Percorsi formativi per l'utilizzo dei defibrillatori automatici esterni e procedure di accreditamento per l'erogazione di corsi BLS:adozione nuovi indirizzi
- DGR 525 del 17/05/2021 Linee guida sulla formazione a distanza in sanità
- DGR 616 del 07/06/2021 Linee guida su Animatori di Formazione
- DGR 805 del 02/08/2021 Costituzione della rete regionale per la formazione in Simulazione
- DGR 599 del 25/5/2022 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Piano Nazionale Complementare (PNC) - Missione 6 - approvazione degli interventi programmati e assegnazione delle relative risorse
- DGR 1098 del 3/10/2022 Formazione in simulazione - Assegnazione fondi previsti dalla legge n.234 del 30 dicembre 2021 concernente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e il bilancio pluriennale per il triennio 2022-2025"
- DGR 1306 del 21/11/2022 "Determinazione in materia di Educazione Continua in Medicina (ECM) della Regione Toscana".

1.2. IL MANUALE NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO PER L'EROGAZIONE DI EVENTI ECM

Il Manuale entrato in vigore dal 1° gennaio 2019, prevede la definizione valida per tutto il territorio nazionale, dei requisiti minimi e *standard* di accreditamento dei *provider* e della disciplina generale degli eventi ECM e contiene le specifiche procedure operative relative a tali procedimenti.

I Manuali regionali o delle Province autonome non possono derogare alla disciplina prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 2 febbraio 2017 e dal *Manuale nazionale*. Con Delibera CNFC del 4/2/2021 è stato approvato a livello nazionale il "Manuale delle verifiche dei Provider".

1.3. I PRINCIPALI ELEMENTI CONTENUTI NEL MANUALE SULLA FORMAZIONE

CONTINUA DEL PROFESSIONISTA SANITARIO

Il *Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario* descrive e disciplina la formazione ECM specificatamente rivolta al professionista della salute, i principali punti salienti sono:

La certificazione ECM è intesa come soddisfazione del fabbisogno formativo triennale ed è un atto giuridico rilasciato in forma scritta da un soggetto investito di specifiche funzioni.

L'obbligo di formazione continua è triennale, viene stabilito con deliberazione della Commissione nazionale per la formazione continua (CNFC) fatte salve le decisioni della CNFC in materia di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni.

Chi deve formarsi e a partire da quando: tutti i soggetti appartenenti ad una delle professioni sanitarie riconosciute dalla normativa vigente sono destinatari dell'obbligo ECM. L'obbligo di formazione continua decorre dal 1° gennaio successivo alla data di iscrizione all'Ordine.

Attestati ECM e attestati di partecipazione:

il professionista sanitario può richiedere in qualsiasi momento al provider l'attestato ECM dal quale risulti il numero di crediti dallo stesso maturati. La consegna dell'attestato può avvenire anche tramite strumenti informatici (con tracciabilità delle operazioni) e preceduta dal controllo, da parte del provider, del superamento positivo delle verifiche finali sulla partecipazione all'evento formativo, ove previste, anche se l'evento non è stato rapportato ancora all'Ente accreditante. La data di acquisizione dei crediti coincide con la data in cui il discente ha superato positivamente la prova di verifica ove prevista; coincide invece con la data di conclusione dell'attività formativa qualora non sia prevista la prova di verifica dell'apprendimento.

ESONERI

- La frequenza, in Italia o all'estero, di **corsi universitari** (o equipollenti) finalizzati allo sviluppo delle competenze dei professionisti sanitari dà diritto all'esonero dalla **formazione ECM**.
- La durata dell'esonero non può eccedere la durata legale del corso, e deve corrispondere al periodo di effettiva frequenza.
- L'esonero non attribuisce crediti ma riduce l'obbligo formativo individuale. La misura dell'esonero dall'obbligo formativo triennale è calcolata come riduzione di un terzo per ciascun anno di frequenza, previa specifica richiesta da parte del professionista.
- La durata dell'esonero non può eccedere gli anni di durata legale del corso universitario. Qualora la frequenza sia a cavallo di più anni, l'esonero è attribuito all'anno di maggior

frequenza. Al professionista sanitario viene, tuttavia, concessa la possibilità di scegliere l'anno di attribuzione dell'esonero qualora la frequenza sia a cavallo di più anni e a condizione che la frequenza sia stata di almeno 3 mesi nell'anno prescelto per l'attribuzione dell'esonero.

ESENZIONI

L'esenzione consiste in una riduzione dell'obbligo formativo triennale nei casi di sospensione dell'attività professionale e incompatibilità con una regolare fruizione dell'offerta formativa, attestata o autocertificata, quali:

- congedo maternità e paternità;
- congedo parentale e congedo per malattia del figlio, per adozione e affidamento preadottivo;
- aspettativa non retribuita per pratiche di adozione internazionale;
- congedo retribuito per assistenza ai figli portatori di handicap;
- aspettativa senza assegni per gravi motivi familiari;
- permesso retribuito per i professionisti affetti da gravi patologie;
- assenza per malattia;
- richiamo alle armi-partecipazione a missioni all'estero o in Italia del corpo militare infermiere volontarie della CRI;
- aspettativa per incarico direttore sanitario aziendale, direttore socio-sanitario ed direttore generale;
- aspettativa per cariche pubbliche elettive;
- congedo straordinario per assistenza familiari disabili.

L'esenzione viene calcolata nella misura di **2 crediti ECM ogni 15 giorni continuativi di sospensione dell'attività professionale e incompatibilità** con una regolare fruizione dell'offerta formativa, attestata o autocertificata. Il calcolo dell'esenzione ove coincidente con l'anno solare sarà conteggiato con la riduzione di 1/3 dell'obbligo formativo. L'esenzione non può, in alcun caso, eccedere 1/3 dell'obbligo formativo individuale triennale per ciascun anno di attribuzione.

1.4. II DOSSIER FORMATIVO



L'Accordo Stato Regioni del 2007 ha introdotto e definito il Dossier Formativo (DF) quale strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore o del gruppo di cui fa parte. Esso è espressione della programmazione dell'aggiornamento nel tempo e della coerenza della formazione/aggiornamento, rispetto alla professione, alla disciplina, alla specializzazione, al profilo di competenze, nell'esercizio professionale quotidiano. Esso costituisce lo strumento attraverso il quale il professionista sanitario programma e verifica il proprio percorso formativo alla luce del suo profilo professionale e della propria posizione sia come singolo sia come soggetto che opera all'interno di gruppi professionali.

Il DF può essere individuale e di gruppo.

Per quanto riguarda il DF INDIVIDUALE ogni professionista sanitario può, accedendo con le credenziali SPID nel portale del Co.Ge.A.P.S.:

- redigerlo in autonomia;
- modificarlo solo una volta all'anno al fine di adeguarlo anche a possibili;
- mutamenti di ruolo e di incarico e/o a particolari esigenze formative sopravvenute;
- verificare la propria situazione crediti;

Sono abilitati alla costruzione del DF DI GRUPPO:

- per le **aziende sanitarie, pubbliche e private o per le strutture universitarie**: l'ufficio formazione ovvero uno o più delegati per la formazione di ciascuna azienda, il responsabile della didattica o uno o più suoi delegati, il responsabile del gruppo delle singole unità operative complesse;
- per gli **Ordini e rispettive Federazioni nazionali e Associazioni**: il presidente, legale rappresentante o un suo delegato;
- per **i libero-professionisti**: il presidente, il legale rappresentante o un suo delegato degli organismi di cui al precedente.

Il soggetto abilitato, previa richiesta delle credenziali di accesso alla CNFC, avrà la possibilità di costruire il dossier del proprio gruppo presso il portale del Co.Ge.A.P.S., potendo:

- verificare la situazione crediti;
- monitorare la progressiva realizzazione del DF di gruppo;
- modificare il dossier nel caso in cui vi siano dei mutamenti nella composizione soggettiva del gruppo;

Il DF può essere modificato solo nel secondo e nel terzo anno del triennio.

1.5. INTEGRAZIONI E MODIFICHE ALLA RIPARTIZIONE DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI NAZIONALI

Gli obiettivi formativi nazionali sono lo strumento utilizzato dal sistema ECM per orientare e dare coerenza ai programmi di aggiornamento e di formazione continua, al fine di rimarcare le priorità formative d'interesse del SSN. Essi sono comuni a tutte le professioni sanitarie. Le attività formative devono essere programmate e realizzate tenendo conto degli obiettivi formativi, ciascun professionista potrà costruire il proprio dossier formativo con riferimento agli obiettivi nazionali.

La CNFC in condivisione con il Comitato Tecnico delle Regioni (CTR), individua gli obiettivi formativi tenendo conto dei Livelli Essenziali di Assistenza, dei Piani sanitari regionali e delle linee guida nazionali. Gli obiettivi sono ripartiti in tre macroaree:

- a) obiettivi formativi tecnico-professionali;
- b) obiettivi formativi di processo;
- c) obiettivi formativi di sistema.

- Gli *obiettivi formativi tecnico-professionali* individuano lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività, consentendo la programmazione di eventi rivolti alla professione o alla disciplina di appartenenza.
- Gli *obiettivi formativi di processo* individuano lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei processi di produzione delle attività sanitarie, consentendo la programmazione di eventi destinati ad operatori ed équipe che operano in un determinato segmento di produzione.
- Gli *obiettivi formativi di sistema* individuano lo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari, consentendo la programmazione di eventi interprofessionali, destinati a tutti gli operatori.

Nella pianificazione e nella progettazione dell'evento, il provider deve individuare gli obiettivi perseguiti secondo la nuova classificazione qui di seguito riportata:

1. Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'*evidence based practice* (EBM-EBN-EBP);
2. Linee guida - protocolli - procedure;
3. Documentazione clinica. Percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi, profili di assistenza - profili di cura;



4. Appropriatelyzza delle prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia. Livelli essenziali di assistenza (LEA);
5. Principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie;
6. Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale;
7. La comunicazione efficace interna, esterna, con paziente. La privacy e il consenso informato;
8. Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale;
9. Integrazione tra assistenza territoriale e ospedaliera;
10. Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute – diagnostica – tossicologia con acquisizioni di nozioni tecnico-professionali;
11. Management sistema salute. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali;
12. Aspetti relazionali e umanizzazione delle cure;
13. Metodologia e tecniche di comunicazione anche in relazione allo sviluppo dei programmi nazionali e regionali di prevenzione primaria;
14. Accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualità, procedure e certificazioni, con acquisizione di nozioni di processo;
15. Multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria, medicina relativa alle popolazioni migranti;
16. Etica, bioetica e deontologia;
17. Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del S.S.N. e normativa su materie oggetto delle singole professioni sanitarie, con acquisizione di nozioni di sistema;
18. Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere;
19. Medicine non convenzionali: valutazione dell'efficacia in ragione degli esiti e degli ambiti di complementarità;
20. Tematiche speciali del S.S.N. e/o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni tecnico-

professionali;

- 21.** Trattamento del dolore acuto e cronico. Palliazione;
- 22.** Fragilità e cronicità (minori, anziani, dipendenze da stupefacenti, alcool e ludopatia, salute mentale), nuove povertà, tutela degli aspetti assistenziali, sociosanitari, e socio-assistenziali;
- 23.** Sicurezza e igiene alimentari, nutrizione e/o patologie correlate;
- 24.** Sanità veterinaria. Attività presso gli stabulari. Sanità vegetale;
- 25.** Farmaco epidemiologia, farmacoeconomia, farmacovigilanza;
- 26.** Sicurezza e igiene ambientali (aria, acqua e suolo) e/o patologie correlate;
- 27.** Sicurezza e igiene negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate. Radioprotezione;
- 28.** Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto;
- 29.** Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche, chimiche, fisiche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment;
- 30.** Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute – diagnostica – tossicologia con acquisizione di nozioni di processo;
- 31.** Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute – diagnostica – tossicologia con acquisizione di nozioni di sistema;
- 32.** Tematiche speciali del S.S.N. e/o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di processo;
- 33.** Tematiche speciali del S.S.N. e/o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di sistema acquisizione di nozioni tecnico-professionali;
- 34.** Accredimento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualità, procedure e certificazioni, con acquisizione di nozioni tecnico-professionali;
- 35.** Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del S.S.N. e normativa su materie oggetto delle singole professioni sanitarie, con acquisizione di nozioni tecnico-professionali;

- 36.** Valutazione, analisi, studio, caratterizzazione identificazione di: agenti, sostanze, preparati, materiali ed articoli e loro interazione con la salute e la sicurezza;
- 37.** Metodologie, tecniche e procedimenti di misura e indagini analitiche, diagnostiche e di screening, anche in ambito ambientale, del territorio e del patrimonio artistico e culturale. Raccolta, processamento ed elaborazione dei dati dell'informazione;
- 38.** Verifiche ed accertamenti nei porti e sulle navi anche ai fini della sicurezza; valutazioni ed analisi di esplosivi, combustibili, acceleranti e loro tracce; gestione delle emergenze e degli incidenti rilevanti.

I 38 obiettivi sono stati raggruppati in tre aree:

OBIETTIVI FORMATIVI TECNICO-PROFESSIONALI (obiettivi nn. 10, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37 e 38): si tratta di obiettivi finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività.

OBIETTIVI FORMATIVI DI PROCESSO (obiettivi nn. 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 30, 32): si tratta di obiettivi finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie. Questi obiettivi si rivolgono a operatori ed équipe che intervengono in un determinato segmento di produzione;

OBIETTIVI FORMATIVI DI SISTEMA (obiettivi nn. 1, 2, 5, 6, 16, 17, 31, 33): si tratta di obiettivi finalizzati allo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Questi obiettivi si rivolgono, di norma, a tutti gli operatori avendo quindi caratteristiche interprofessionali.

Premesso che tutti gli obiettivi sopra elencati sono rilevanti ai fini della programmazione delle attività formative, e nelle more di quanto sarà definito dal Piano socio-sanitario si reputa opportuno evidenziarne alcuni come particolarmente rilevanti e quindi valorizzabili in termini di crediti in base a quanto definito dall'accordo Stato-Regioni n. 14/2017 e come già comunicati alla Commissione Nazionale Formazione Continua in data 05 agosto 2020, per attività formative con durata minima di 16 ore.

Nello specifico:

Obiettivi tecnico-professionali:

- Fragilità e cronicità (minori, anziani, dipendenze da stupefacenti, alcool e ludopatia, salute mentale), nuove povertà, tutela degli aspetti assistenziali e socio-sanitari, e socio-assistenziali;
- Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici. H T A

Obiettivi di processo:

- Appropriately prestazioni sanitarie nei LEA. Sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia;
- Aspetti relazionali e umanizzazione delle cure.

Obiettivi di sistema:

- Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence based practise (EBM – EBN – EBP).

La CNFC, con proprie delibere, ha previsto la valorizzazione dei seguenti obiettivi/tematiche di interesse nazionale:

- vaccini e strategie vaccinali (obiettivo 20)
- responsabilità professionale (obiettivo 6)
- fertilità (obiettivo 20)
- gestione delle situazioni che generano violenza nei confronti dell'operatore sanitario (obiettivi 20- 32-33)
- antimicrobico resistenza (obiettivo 20, 32,33)
- infezione da coronavirus 2019-NCOV (obiettivo 20, 32,33)
- medicina di genere (obiettivo 20, 32,33)
- cannabis terapeutica (obiettivo 21)

La valorizzazione di 0,3 crediti ora è applicabile a tutti gli eventi formativi su tali tematiche indipendentemente dalla loro durata.

1.6. CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI CREDITI ECM

L'accordo Stato Regioni del 2 Febbraio 2017 indica i criteri per l'assegnazione dei crediti alle attività ECM.

I criteri riguardano l'assegnazione dei crediti al programma ECM e quindi al professionista sanitario che avrà seguito un evento o un programma formativo accreditato ed avrà soddisfatto i momenti di valutazione.

Al fine di garantire un quadro completo ed armonico che permetta di comprendere le diverse possibili modalità di formazione/apprendimento utilizzabili sono state identificate le seguenti 11 tipologie:

- **FORMAZIONE RESIDENZIALE CLASSICA (RES)**
- **CONVEGNI, CONGRESSI, SIMPOSI E CONFERENZE (RES)**
- **VIDEOCONFERENZA (RES)**
- **TRAINING INDIVIDUALIZZATO (FSC)**
- **GRUPPI DI MIGLIORAMENTO (FSC)**
- **ATTIVITA' DI RICERCA (FSC)**
- **FAD CON STRUMENTI INFORMATICI/ CARTACEI (FAD)**
- **E-LEARNING (FAD)**
- **FAD SINCRONA (FAD)**
- **FORMAZIONE BLENDED**
- **DOCENZA, TUTORING E ALTRO**

Ad ognuna delle tipologie identificate corrispondono specifiche indicazioni per il calcolo dei crediti. Va sottolineato, tuttavia, che in alcune circostanze, e soprattutto nei progetti formativi più impegnativi, le diverse tipologie di formazione possono essere integrate tra loro, con alternanza, ad esempio, di momenti di formazione residenziale, fasi di training, di ricerca, etc. Alcuni progetti, di fatto, non sono più classificabili come esclusivamente residenziali o di FSC o di FAD e, per questo, si usa il termine blended (sistema "misto"). In questi casi occorre scomporre il progetto nelle varie componenti e sommare i crediti attribuibili a ciascuna tipologia formativa.

LA DGR Toscana 931/2020 all'allegato A al punto "Indicazioni per l'accreditamento e lo svolgimento degli eventi formativi" stabilisce che gli eventi formativi in FAD e le videoconferenze possono essere programmati anche di durata inferiore alle 3 ore ma non inferiore all'ora.

1.7. ACCREDITAMENTO DEI PROGETTI DI STUDIO E RICERCA

La nuova DRGT 1306 del 21/11/2022 prevede che i professionisti sanitari che partecipano a ricerche e studi clinici sperimentali e non, su farmaci, su dispositivi medici, sull'attività assistenziale o che partecipano a revisioni sistematiche o alla produzione di linee guida elaborate da Enti e Istituzioni pubbliche e/o private nonché dalle Società Scientifiche e dalle Associazioni Tecnico-Scientifiche, maturano il diritto al riconoscimento di crediti formativi ECM per ogni iniziativa, in funzione della sua rilevanza e dell'impegno previsto.

STUDI E RICERCHE	
<ul style="list-style-type: none"> - Allegata copia del protocollo dell'attività di studio, ricerca, produzione linee guida o revisione sistematica - Nome tra i ricercatori - Validazione comitato etico se prevista 	<p>Durata dello studio/ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 crediti, fino a 6 mesi - 10 crediti, superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi - 20 crediti, oltre i 12 mesi

Qualora l'impegno della sperimentazione clinica dei medicinali sia realizzato con programmi di ricerca clinica multicentrica o percorsi assistenziali multidisciplinari, con rilevanza a:

- medicina di genere e all'età pediatrica
- comunicazione medico-paziente
- aspetti etici, deontologici
- aspetti multiprofessionali

si fa riferimento alla tabella seguente:

STUDI E RICERCHE	
<ul style="list-style-type: none"> - Allegata copia del protocollo dell'attività di studio, ricerca, produzione linee guida o revisione sistematica - Nome tra i ricercatori - Validazione comitato etico se prevista 	<p>Durata dello studio/ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 crediti, fino a 6 mesi - 16 crediti, superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi - 32 crediti, oltre i 12 mesi

2. AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE: IL CONTESTO INTERNO E L'ORGANIZZAZIONE

L'Azienda ospedaliero-universitaria Senese (AOUS), istituita il 1° gennaio 1995, ha sede legale in Siena, presso Strada delle Scotte n. 14. Essa si caratterizza per l'espletamento delle attività di diagnosi, cura ed assistenza e per quelle di alta specializzazione di rilievo nazionale. Le funzioni di didattica e ricerca sono esercitate in sinergia con i dipartimenti universitari di Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze, Biotecnologie Mediche e Biologia Molecolare e dello Sviluppo dell'Università di Siena.

L'AOUS rappresenta un fondamentale elemento organizzativo funzionale del Servizio Sanitario Regionale Toscano attuando forte collaborazione ed integrazione funzionale con l'Azienda Sanitaria dell'Area Vasta Toscana Sud-Est che opera sul territorio delle province di Siena, Arezzo e Grosseto, così come promuove e sviluppa relazioni con tutte le altre Aziende Sanitarie regionali e nazionali al fine di garantire migliori condizioni e servizi di carattere sanitario all'utenza.

La missione fondamentale dell'AOUS e la giustificazione stessa della sua esistenza consistono nel raggiungimento del più elevato livello di risposta alla domanda di salute, definita come recupero e mantenimento della salute fisica, psichica e sociale, in un percorso che includa la didattica, come strumento di costruzione e miglioramento delle competenze degli operatori e dei soggetti in formazione, e la ricerca, volta al continuo progresso delle conoscenze cliniche e biomediche.

Sono organi dell'Azienda il Direttore Generale, il Collegio Sindacale e l'Organo di Indirizzo. L'attuale ospedale, costruito a partire dal 1970, si articola in sette lotti l'ultimo dei quali, il Dipartimento di Emergenza, è stato inaugurato nel luglio 2011.

È un complesso ospedaliero di rilievo nazionale e di alta specializzazione che fin dalla nascita, nel 1200, della Facoltà di Medicina dello Studio Senese, è stato anche luogo di insegnamento e di ricerca universitaria. La lunga tradizione storica che vede l'ospedale come luogo di cura e di apprendimento è profondamente radicata nella cittadinanza che è fortemente impegnata a difendere e valorizzare questa prerogativa. L'AOUS concorre con l'azienda sanitaria locale e gli altri enti del servizio sanitario, nella specificità propria del ruolo e delle peculiari funzioni, allo sviluppo a rete del sistema sanitario, attraverso la programmazione di area vasta secondo le disposizioni della legge regionale 84/2015 (modifiche e integrazioni alla LR Toscana 40/2005 s.m.i.).

Le funzioni operative svolte all'interno dell'AOUS sono attribuite alle Strutture Organizzative, cui sono assegnate le risorse materiali, umane, tecnologiche e strutturali, che vengono gestite sulla base della programmazione aziendale e mediante lo

strumento di budget, in particolare attraverso la pianificazione strategica e la programmazione budgetaria.

L'organizzazione interna si articola in 9 Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI), 3 Dipartimenti Tecnico-Amministrativi e 2 Dipartimenti delle Professioni.

TABELLA 1 DIPARTIMENTI AOUS

Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI)	Dipartimenti Tecnico-Amministrativi	Dipartimenti delle Professioni
DAI Emergenza Urgenza DAI Cardio-Toraco-Vascolare DAI Terapie Cellulari, Ematologia e Medicina di Laboratorio DAI Scienze Chirurgiche DAI Scienze Mediche DAI Scienze Neurologiche e Motorie DAI Oncologico DAI Salute Mentale e degli Organi di Senso DAI della Donna e Bambini	Dipartimento Tecnico Dipartimento delle risorse Umane Dipartimento Amministrativo	Dipartimento delle Professioni Infermieristiche ed Ostetriche Dipartimento delle Professioni Tecniche Sanitarie e della Riabilitazione e della Prevenzione

3. LA FORMAZIONE CONTINUA NELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE

All'interno del Dipartimento Risorse Umane è collocata l'UOC Formazione, struttura organizzativa deputata allo sviluppo e sostegno del patrimonio professionale, attraverso un'azione costante di monitoraggio e soddisfazione dei bisogni formativi, finalizzati alla soddisfazione dell'utenza interna ed esterna. L'attività dell'UOC Formazione, in coerenza con quanto dichiarato dalla mission Aziendale, è finalizzata alla promozione della cultura professionale, all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche, alla promozione dell'innovazione e al cambiamento organizzativo. L'UOC Formazione trova la sua principale funzione nel costruire e mantenere adeguato il patrimonio delle competenze emergenti, progettando le proprie metodologie e soprattutto ponendo in essere interventi formativi sempre più contestualizzati e personalizzati. La formazione, quale struttura strategica nell'ambito della gestione del capitale professionale, non è soltanto una funzione tecnica ma anche un fattore di integrazione fra lo sviluppo dell'organizzazione, i programmi di carriera e la mobilità interna, verticale, orizzontale, interprofessionale del personale.

L'azienda è fortemente orientata allo sviluppo professionale del personale, inteso come incremento delle competenze, della consapevolezza e della capacità di assumere la responsabilità individuale e collettiva del miglioramento continuo. Coerentemente con questo impegno, l'Azienda destina risorse economiche ed organizzative per elaborare specifici processi formativi che si inquadrano nell'esperienza e nella continua necessità di arricchimento culturale propria dei professionisti sanitari, fin dalla formazione di base.

L'UOC Formazione ha il compito di gestire tali risorse secondo criteri di efficacia, efficienza, appropriatezza.

3.1 VALORI E OBIETTIVI SPECIFICI DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

I valori che guidano la formazione continua nell'Azienda ospedaliero-universitaria Senese sono comuni e trasversali al SSR, essi rappresentano i punti di costante riferimento per orientare l'azione formativa, unitamente ai concetti guida dell'educazione degli adulti.

I valori di riferimento della Formazione sono **appropriatezza**, **etica** e **efficacia**.

I valori determinano il modello operativo e offrono l'impulso al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- sviluppare e sostenere il patrimonio professionale presente in Azienda attraverso la pianificazione, programmazione e produzione di eventi formativi coerenti con lo sviluppo



strategico aziendale, in un'ottica di miglioramento delle professionalità e dei servizi, della soddisfazione dell'utenza, della ricerca e dell'innovazione;

- facilitare approcci multiprofessionali nella gestione dei percorsi clinico - assistenziali aziendali e interaziendali;
- favorire e sostenere la collaborazione intradipartimentale e interdipartimentale anche al fine di potenziare e ottimizzare i percorsi clinico-assistenziali attraverso l'adeguamento delle competenze professionali;
- favorire e sostenere la collaborazione interaziendale e di area vasta;
- sviluppare e favorire modalità formative innovative (FAD, FSC e Simulazione);
- sensibilizzare il personale sul corretto uso delle risorse energetiche;
- rilevare e monitorare le ricadute operative dell'attività formativa;
- elaborare dati ed utilizzarli per fini programmatici e di miglioramento continuo della performance della struttura di formazione e dell'Azienda nel suo complesso;
- garantire la migliore diffusione, l'accessibilità e la trasparenza dei processi formativi.

3.2 INDIRIZZI PER LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE ANNO 2025

-- Costituzione della rete regionale per la formazione in simulazione (DGR 805 del 2 agosto 2021)

La programmazione degli eventi formativi aziendali, in collaborazione con l'Università e le altre strutture di Area Vasta sarà fatta in accordo con la struttura della formazione ECM dell'Azienda Sanitaria e dovrà essere ricompresa nei piani annuali di formazione aziendale in apposita sezione dedicata alla formazione in simulazione con l'indicazione degli elementi individuati dalla DGR 1306/2022, allegato 2 paragrafo 3.2.1. lettera b). Le strutture formative aziendali sono il riferimento organizzativo e amministrativo per la programmazione, la progettazione e la realizzazione degli eventi formativi dei centri di simulazione. Per rendere effettiva e consistente la rete della formazione in simulazione, sviluppando in particolare l'attività di coordinamento, nuova progettazione, comunicazione verso l'esterno e ricerca di fonti di finanziamento esterne, viene individuata l'Azienda ospedaliero-universitaria Pisana, nella struttura aziendale della Formazione, quale riferimento regionale per lo sviluppo della formazione in simulazione.

La progettualità della formazione regionale in simulazione scaturirà dalla collaborazione tra i responsabili dei Centri di Simulazione e i responsabili della Formazione delle Aziende Toscane.

Note regione Toscana in merito alla redazione del Piano Annuale delle attività formative:

- Nota regione Toscana protocollo AOOGR/PT 0423909, del 15 settembre 2023, inerente la Redazione dei Piani Annuali della Formazione;
- Nota regione Toscana protocollo AOOGR/PT 0448826, del 2 ottobre 2023 relativa all'avvio del corso di formazione PNRR sulle infezioni correlate all'assistenza riservato ai team AID: nella nota si conferma che entro il 2025 devono essere formati 19488 operatori per tutta la regione Toscana;
- Nota regione Toscana protocollo AOOGR 0567491 del 15 dicembre 2023 avente per oggetto "Formazione PNRR Missione 6 infezioni ospedaliere ed obiettivo specifico MES: nella nota si forniscono indicazioni alle singole aziende sul numero di operatori da formare nel corso del 2024 e del 2025. Per l'AOUS sono stati indicati 680 operatori per il 2024 e 627 per il 2025, tra professionisti sanitari ed OSS.

3.3 ANALISI DELLE LINEE DI SVILUPPO AZIENDALI E COERENZA DEL PIANO FORMATIVO ANNUALE RISPETTO ALLE POLITICHE AZIENDALI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, TECNOLOGICHE E STRUTTURALI

Il Piano delle attività formative per il 2025, sostiene le nuove scelte gestionali e le operazioni di miglioramento organizzativo, strutturale e tecnologico, poste in essere dalla Direzione Aziendale. Il PAF è costruito con riferimento, oltre che alle linee di indirizzo regionali e nazionali, ai principali strumenti di pianificazione strategica aziendale, quali la nuova organizzazione aziendale, il Piano del Benessere Organizzativo, il piano triennale del fabbisogno di personale e gli investimenti previsti sia tecnologici che strutturali.

I principali ambiti su cui nel 2025 verterà il cambiamento aziendale, riguardano:

- L'umanizzazione delle cure con particolare riferimento alla relazione tra operatori e utenza;
- Il benessere organizzativo con particolare attenzione allo sviluppo di una leadership partecipativa;
- L'organizzazione dipartimentale a seguito di recenti revisioni;
- L'acquisizione di nuove competenze collegate alle nuove strutture ed ai nuovi incarichi previsti nella ristrutturazione aziendale;
- La "ristrutturazione" sia strutturale che logistica che sta coinvolgendo operatori e spazi dell'AOUS;
- L'acquisizione di nuove tecnologie che integreranno ed in parte sostituiranno apparecchiature obsolete, contribuendo a riqualificare l'offerta delle prestazioni e all'abbattimento delle liste d'attesa;
- La riduzione dei tempi di attesa come da disposizioni regionali in materia;
- L'implementazione continua e l'adeguamento delle Buone Pratiche;

- La prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza con particolare riferimento a quanto previsto dal PNRR;
- Sviluppo e reingegnerizzazione dei processi relativamente all'attività trapiantologica anche a seguito di esito dei requisiti autorizzativi e di accreditamento;
- Protocolli di intesa con le associazioni di volontariato;
- Partnership con altre aziende: accordi interaziendali di Area Vasta e regionali per la realizzazione di attività di alta specializzazione;

Tutti i punti sopraelencati presuppongono il ricorso a strategie formative capaci di coinvolgere e mobilitare tutte le componenti professionali in percorsi attinenti all'aggiornamento delle conoscenze o all'acquisizione di nuove competenze, capaci di migliorare il "sistema azienda" pur in presenza di rilevanti criticità derivanti in generale dalla scarsità delle risorse disponibili e dall'emergenza sanitaria in corso. Ciascun campo d'innovazione persegue obiettivi propri, metodologicamente raggiungibili con differenti modelli e processi formativi, la complessità di ciascun elemento deriva proprio dal tipo di competenza da "rinnovare".

TABELLA 2 CORRELAZIONE FRA AREE DI INNOVAZIONE AZIENDALE, NUOVE COMPETENZE E METODOLOGIE FORMATIVE

PROCESSO	COMPETENZE	DESTINATARI	METODOLOGIA FORMATIVA
Percorso di Riorganizzazione Dipartimentale e conseguente revisione dei processi organizzativi	Organizzative Tecniche Cliniche Assistenziali Amministrative Comunicative	Tutto il personale	Prevalentemente formazione sul campo (con costituzione di gruppi di miglioramento e riunioni permanenti)
Nuova attribuzione incarichi di funzioni organizzative (comparto) relativamente alla Delibera DG AOUS n 1047 del 31/10/2023		Figure specifiche individuate all'interno dei Dipartimenti	Formazione d'aula Aggiornamento individuale anche fuori sede; Formazione sul campo
Delibera DG 252 del 7/3/2024 Approvazione del Rendiconto 2023 del Documento di Programmazione Integrata di Area vasta 2023-2025 e del Documento di Programmazione Integrata Area Vasta Sud Est 2024-2026 Delibera DG 290 del 21/3/2024 Approvazione "Strategie 2024-2026 dell'Aou Senese" dell'Aou Senese		Tutto il personale afferente alle strutture coinvolte	Formazione d'aula; Formazione sul campo; Addestramento;
Delibera DG n 880 del 22.9.2023 Pianificazione degli interventi di sostituzione delle Grandi Apparecchiature dell'AOU Senese e relativa organizzazione dell'erogazione delle prestazioni sanitarie interessate dagli interventi durante l'esecuzione dei lavori			
Innovazione tecnologica Delibera DG n. 958 data 17-10-2024: Autorizzazione all' emissione degli ordini di fornitura per l'acquisto di n.1 microcamera a ionizzazione, n.1 rilevatore a diamante e n.300 card dosimetriche personali per l'UOC Fisica Sanitaria e approvazione della relativa spesa Delibera DG n°974 del 22-10-2024: Autorizzazione all'acquisto di n.2 PCR per il programma intra dipartimentale Diagnosi Molecolare delle Malattie Genetiche Rare e per l'UOC Ematologia e approvazione della relativa spesa Delibera DG n. 883 data 03-10-2024: Autorizzazione all'acquisto di n.1 fantoccio ad acqua 3D motorizzato con accessori e approvazione della relativa spesa Delibera DG n. 1061 data 06-11-2024: Autorizzazione all'acquisto di attrezzature varie per il Centro Conservazione Cute, l'UOC Cardiologia, la UOSA Radiologia Interventistica e approvazione della relativa spesa Delibera DG n. 1113 data 18-11-2024:		Tutto il personale afferente alle strutture interessate	Formazione sul campo; Aggiornamento individuale anche fuori sede; Addestramento

<p>Autorizzazione all'acquisto di n.1 ventilatore ibrido da trasporto per l'UOC Terapia Intensiva Neonatale, di n.1 dye laser per UOC Dermatologia e di n.1 laser a diodi per l'UOC Malattie dell'apparato respiratorio e approvazione della relativa spesa Delibera DG n. 970 data 17-10-2024: Autorizzazione all'acquisto di strumentario chirurgico per la UOC Odontostomatologia e la UOC Otorinolaringoiatria e approvazione della relativa spesa Delibera DG n. 667 data 10-07-2024: Autorizzazione all'acquisto degli accessori necessari al completamento dell'angiografo biplanare Siemens Healthcare S.r.l Artis Icono acquisito nell'ambito degli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – M6C2 – 1.1. Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero-Sub Investimento 1.1.2 (Grandi Apparecchiature Sanitarie) e approvazione della relativa spesa: Delibera n. 296 del 21-03-2024 Lavori per la sostituzione e installazione del nuovo acceleratore lineare per la UOC Radioterapia al Lotto 3 Piano 5S presso il P.O. S. Maria alle Scotte dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Senese". APPROVAZIONE PROGETTO ESECUTIVO ED AFFIDAMENTO DEI LAVORI. CUP I64E22000760003 – CIG 9885066684; DETERMINAZIONE n. 504 del 19-06-2024 Lavori per l'installazione della TC 128 Slices della Diagnostica in Emergenza-Urgenza del Lotto DEA Piano 4S presso il P.O. S. Maria alle Scotte – Azienda Ospedaliero-Universitaria Senese". APPROVAZIONE PROGETTO ESECUTIVO ED AFFIDAMENTO DEI LAVORI. CUP: I62C23001610005 - CIG: B20C78EB6; DELIBERAZIONE n. 465 data 08-05-2024 Concessione ai sensi degli artt. 28 e 180 e ss. del D. Lgs. 50/2016 per un contratto di servizio di prestazione energetica secondo il D. Lgs. 102/2014 con PD, PE per la realizzazione di opere di riqualificazione energetica e di adeguamento impiantistico della struttura ospedaliera "Santa Maria alle Scotte" AouS. CIG: 8386423730 - approvazione pe dell'intervento di realizzazione impianto fotovoltaico nell'ambito delle opere di riqualificazione energetica e di adeguamento impiantistico. Determinazione n.665 del 31-07-2023:</p>			
--	--	--	--

<p>“Lavori di sostituzione e installazione del nuovo Acceleratore lineare per la UOC Radioterapia” Delibera DG AOUS n. 1077 dell'8/11/2023 Lavori di manutenzione straordinaria per la sostituzione di n. 2 angiografi Delibera DG n. 1306 del 28-12-2023 Lavori di manutenzione straordinaria per la sostituzione di n. 2 angiografi da acquisire con finanziamenti PNRR – Nuova piastra angiografica. CUP I62C23000130008 – CIG A041611E95. Affidamento Lavori a Renovit Public Solutions SpA (già MIECI SpA) e approvazione Schema di Contratto Applicativo. Delibera n. 878 del 22/09/2023 “Lavori di manutenzione straordinaria della degenza SPDC” Delibera n. 664 del 31/07/2023 “Lavori per l’installazione della TC 128 slices della UOC Neuroimmagini DL, CSE relativi a Lavori per l’installazione della TC 256 slices della Diagnostica per Immagini PFTE relativo a “Lavori per l’installazione della TC GE Discovery 750HD Determinazione 968 del 7/11/2023 “Acquisizione ed installazione di una risonanza 3 Tesla, lavori edili ed impiantistici accessori per adeguamento normativo sito RMN”</p>			
<p>Piano Regionale Governo Liste di attesa Riduzione tempi di attesa chirurgici ed ambulatoriali</p>	<p>Organizzative Tecniche Cliniche Assistenziali Amministrative Comunicative</p>	<p>Tutti i profili aziendali Referenti dell’Azienda sanitaria territoriale di riferimento</p>	<p>Prevalentemente formazione sul campo (con costituzione di gruppi di miglioramento e riunioni permanenti); Formazione d’aula</p>
<p>Prevenzione delle infezioni correlate all’assistenza come da PNRR missione M6C2 investimento 1.3.1 Delibera Regione Toscana n° 1278 del 06/11/2023 Progetti straordinari PNRR formazione sulle infezioni correlate all’assistenza e su fascicolo sanitario elettronico</p>	<p>Organizzative Cliniche Assistenziali Comunicative</p>	<p>Personale addetto all’assistenza</p>	<p>FAD asincrona; Formazione d’aula;</p>
<p>Sviluppo Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) Delibera Regione Toscana N 1278 del 06/11/2023 Progetti straordinari PNRR formazione sulle infezioni correlate all’assistenza e su fascicolo sanitario elettronico</p>	<p>Comunicative</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>FAD asincrona; Formazione d’aula;</p>
<p>Articolo 6 del decreto legge n. 80/2021: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Delibera DG 106 31/1/2024 Approvazione del Piano Integrato di</p>	<p>Amministrative Comunicative</p>	<p>Uffici Aziendali Interessati</p>	<p>Riunioni permanenti; Formazione individuale</p>

Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO)			
Digitalizzazione della P.A. come da indicazione del Dipartimento della Funzione Pubblica protocollo DFP-0020099-P-23/03/2023	Amministrative	Tutto il personale	Corso FAD su portale FORMEZ

Il PAF quale strumento operativo della formazione, assume quindi il carattere di documento di programma, flessibile e coerente con i bisogni dettati dal contesto e dalla pianificazione strategica che guida e monitora il cambiamento ed i suoi effetti.

Con la nota Prot. 21032 del 1/10/2018, avvalorata dalla DGR 153/2019 e successivamente con la DGR 1306/2022, la Regione Toscana ha richiesto alle Aziende sanitarie di evidenziare la modalità di raccordo del PAF con gli atti programmatori aziendali di maggiore rilevanza strategica. Di seguito si riporta la tabella esplicativa delle correlazioni fra scelte strategiche adottate e programmazione della formazione.

**TABELLA 3 CORRELAZIONE PIANIFICAZIONE E AZIONI FORMATIVE-
PREVISTE NEL 2025**

Strumento di pianificazione	Strutture proponenti	Ciclo	Azioni formative
Delibera Giunta Regionale Toscana n°40 del 22/1/2024 "Approvazione dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale delle Aziende e degli Enti del SSR per il triennio 2024-2026".	UOC Gestione e Politiche del Personale	Allocazione; Inserimento/valutazione; Strutturazione delle competenze Mobilità interna; Progressioni di carriera; Funzioni di coordinamento; Sistema degli incarichi del comparto e dirigenza	Progetti formativi finalizzati; Inserimento neoassunto; Formazione Dlgs 81/2008 rischi specifici; Formazione sulla responsabilità professionale; Processi formativi di espertizzazione; Applicazione CCNL comparto sanità; Applicazione CCNL Area Sanità; Applicazione CCNL Area Funzioni Locali (PTA); Codici deontologici; Informatica
Investimenti tecnologici come da tabella 2	Direzione Generale Dipartimento Tecnico Dipartimento Amministrativo	Progettazione; Selezione dell'operatore economico; Esecuzione e monitoraggio	Progetti formativi finalizzati: Il nuovo codice dei contratti pubblici; Anticorruzione e trasparenza; Antincendio a rischio elevato; Approfondimento Antincendio; Formazione per Application (collaudi); Addestramento su nuove metodiche
Investimenti logistico strutturale come da tabella 2	Direzione Generale Dipartimento Tecnico Dipartimento Amministrativo	Progettazione; Selezione dell'operatore economico; Esecuzione dei lavori e monitoraggio	Progetti formativi finalizzati: Il nuovo codice dei contratti pubblici; La gara pubblica applicata; Opere pubbliche; Formazione specifica per RES e DEC; Anticorruzione e trasparenza; Antincendio a rischio elevato; Approfondimento Antincendio; Nuove procedure per acquisti sottosoglia

Strumento di pianificazione	Strutture proponenti	Ciclo	Azioni formative
Sicurezza e protezione dei lavoratori e del paziente	Direzione Generale Direzione Sanitaria Clinical risk manager Dipartimento Tecnico	Identificazione del rischio Analisi del rischio Gestione del rischio	Progetti formativi finalizzati: Antincendio a rischioelevato; Gestione delle maxiemergenze e maxiafflusso; approfondimento Antincendio; Formazione su clinical risk management; Prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza; Radioprotezione e radioprotezione del paziente
Innovazione clinico-assistenziale	Direzione Sanitaria DAI	Analisi dei bisogni Gestione dei bisogni emergenti Adeguamento dei PDTA	Progetti formativi finalizzati: Infezioni correlate all'assistenza; Sepsi; Percorsi in Oncologia; Trapianti e donazioni; Ricerca clinica e assistenziale; Assistenza alla gravidanza fisiologica; Allattamento al seno; Emergenze neonatologiche e pediatriche; Malattie rare; Formazione in simulazione per l'emergenza/urgenza nell'adulto e nel bambino; Innovazione tecnologica Medicina di genere

Strumento di pianificazione	Strutture proponenti	Ciclo	Azioni formative
<p>Delibera 1428 data 30/12/2021 Autorizzazione e accreditamento dei Programmi regionali di trapianto di organi. Approvazione piani di intervento aziendali relativi al percorso trapianto cuore, percorso trapianto polmone, percorso trapianto rene. Delibere 622-861-1067/2022 Direzione Sanitaria: approvazione del "Documenti Strategici dei Centri Trapianti di rene-polmone-cuore dell'Azienda ospedaliero-universitaria Senese per il triennio 2022-2025".</p>	<p>DAI interessati ai PDTA Dipartimenti delle Professioni Sanitarie</p>	<p>Bilancio delle competenze Analisi del gap Interventi specifici anche di addestramento per adeguamento competenze</p>	<p>Progetti formativi finalizzati: Adeguamento delle competenze strumentali alla revisione del PDTA; Requisiti per accreditamento; Aspetti relazionali</p>
<p>Delibera 652 del 23/6/2022 regolamento sull'organizzazione del sistema di prevenzione e sicurezza aziendale</p>	<p>Direzione Generale RSPP Direzione Sanitaria DAI Dipartimenti delle Professioni Sanitarie</p>	<p>Formazione specifica delle varie figure individuate in base al Dlgs 81/08</p>	<p>Formazione per Dirigenti e preposti DLGS 81/2008;</p>

4. IL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE 2025 DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE

Il *Piano Annuale delle Attività Formative* (PAF) è lo strumento per la programmazione delle attività formative aziendali. È un documento approvato dalla Direzione Aziendale che stabilisce l'entità delle risorse assegnate e la modalità di ripartizione di risorse. Il PAF rappresenta lo strumento che consente il passaggio dall'analisi del fabbisogno all'erogazione e valutazione delle attività formative.

Il PAF deve:

- a. definire gli obiettivi
- b. stabilire le priorità
- c. quantificare le risorse
- d. indicare gli strumenti per valutare l'efficacia dei programmi di formazione

4.1. RACCOLTA FABBISOGNI FORMATIVI: CONCETTI GENERALI

La formazione continua è un'esperienza d'apprendimento nell'età adulta; è quindi un processo organizzativo che si intreccia con il più ampio e articolato processo di gestione e crescita delle persone che operano in una organizzazione.

L'analisi dei bisogni formativi costituisce un'attività di indagine e approfondimento annuale, che consente la pianificazione e la progettazione dell'attività formativa da svilupparsi nel breve periodo.

Essa si configura come momento di "interrogazione" e scambio rivolto alle strutture aziendali e agli stakeholders che intervengono, con diversi ruoli, nel processo di produzione delle prestazioni sanitarie e nella valutazione degli esiti delle stesse.

Il processo di valutazione del fabbisogno formativo, si attua tramite rilevazioni che utilizzano prevalentemente:

- focus group
- audit con i gruppi professionali
- modifiche/innovazioni indotte da normative nazionali e regionali, atti interni, regolamenti, nuove linee guida e nuove procedure, sanitarie o organizzative
- reclami pervenuti all'URP
- suggerimenti delle associazioni rappresentative dei cittadini e del volontariato

Tutte le fasi di rilevazione dei fabbisogni sono solitamente precedute da:

- indicazioni da parte della direzione aziendale
- nuove linee di indirizzo da attuare
- definizione dell'ammontare delle risorse economiche da destinare alla formazione

- norme di livello nazionale o regionale come ad esempio gli obblighi formativi derivanti dalle norme in tema di trasparenza e anticorruzione, quelle relative alla tutela della salute dei lavoratori, delle lavoratrici madri, della lotta alle infezioni e all'HIV.

4.2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE (PAF)

Il processo di redazione del PAF prende avvio nel momento in cui sono raccolti ed esplicitati i fabbisogni formativi e le risorse destinate a sostenere i processi di formazione.

Il Budget è stabilito dalla Direzione Aziendale prima di avviare la fase di consultazione del contesto aziendale per la raccolta del fabbisogno formativo.

Gli interlocutori principali nel percorso di raccolta dei bisogni formativi sono:

- La Direzione Aziendale
- I Direttori dei Dipartimenti
- I Responsabili delle strutture complesse sanitarie e amministrative
- Le Direzioni professionali, i coordinatori e gli incarichi di funzioni organizzative, i rappresentanti dei professionisti
- Gli Animatori di formazione
- Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
- La Sorveglianza Sanitaria
- Il responsabile del Rischio Clinico
- Il responsabile URP
- Il responsabile anticorruzione e trasparenza
- Il responsabile privacy
- Il presidente del Comitato Unico di Garanzia
- I referenti dei progetti regionali (OTT, ITT, Donazioni)
- I responsabili dei Comitati Aziendali (Team AID, etc).

Negli incontri preliminari vengono:

- discusse e approfondite le linee d'indirizzo aziendali;
- valutate le richieste e le proposte formative;
- illustrati i tempi, i metodi e gli strumenti operativi da utilizzare per la presentazione dei programmi di formazione.

Le proposte pervenute, vengono analizzate ed aggregate in base al contenuto, all'area e all'ambito professionale d'interesse (UO, Dipartimento, Aree dipartimentali omogenee) e in relazione agli obiettivi nazionali ECM a cui si riferiscono.

Viene fatto un primo passaggio con la Direzione Aziendale rendendosi necessaria una



validazione preliminare da parte del Comitato Scientifico Formativo Aziendale; in questa fase per ciascuna proposta formativa è valutata la possibilità/necessità di apertura all'area vasta o al contesto regionale, ed anche a professionisti esterni interessati ad eventi formativi della nostra Azienda.

L'insieme delle proposte validate costituisce il catalogo delle attività formative per l'anno di riferimento permettendo anche di:

- effettuare una valutazione preliminare di fattibilità;
- attuare una prima stima approssimativa dei costi;
- individuare i referenti organizzativi (animatori o referenti) a cui rapportarsi per le programmazioni dei corsi;
- valutare la distribuzione della formazione per ciascuna area dipartimentale e professionalità;
- calendarizzare i corsi di formazione.

4.3. OBIETTIVI GENERALI DEI PROCESSI FORMATIVI RICOMPRESI NEL PAF

Collegare il processo formativo ai processi di gestione aziendali e interaziendali, in particolare:

- Pianificazione strategica
- Gestione e progressione del personale
- Processi professionali

Sostenere l'innovazione:

- Perseguire il costante collegamento tra aspetti innovativi ed elaborazione delle esperienze acquisite;
- Privilegiare metodiche interattive, come ad esempio la formazione on the job che ha il valore aggiunto di situarsi all'interno delle prassi operative e di incidere direttamente sulle stesse;
- Attivare processi formativi in modalità FAD e Blended;
- Favorire le esperienze formative in simulazione.

Favorire il miglioramento continuo:

- Contribuire allo sviluppo delle competenze cliniche, assistenziali, relazionali e organizzative dei professionisti;
- Ottimizzazione delle risorse;
- Eliminazione degli sprechi;
- Controllo dei risultati.

4.4. OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE 2025: ORIENTAMENTI PER L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE

Gli obiettivi del PAF 2025 originano e sono coerenti con gli obiettivi specifici aziendali collegati al modello gestionale e alla performance attesa.

Essi descrivono gli ambiti e i temi oggetto delle attività formative programmate e fanno da riferimento per la valutazione dei risultati ottenuti.

Per il 2025, in relazione alla programmazione e all'organizzazione aziendale sono individuati i seguenti obiettivi:

- accompagnare, sostenere gli indirizzi aziendali per l'attuazione della gestione operativa del settore chirurgico e ambulatoriale anche restituendo ai professionisti interessati i risultati ottenuti;
- supportare il processo d'integrazione ospedale-territorio e la continuità assistenziale;
- accompagnare e sostenere i processi di riorganizzazione aziendale;
- favorire e potenziare la capacità di lavorare in team e per processi;
- sostenere i processi formativi derivanti dalla ristrutturazione degli spazi aziendali e dalla nuova logistica interna;
- sostenere l'innovazione scientifica e tecnologica;
- sviluppare le competenze manageriali a tutti i livelli ed in tutte le professioni presenti in azienda;
- promuovere l'innovazione dei modelli organizzativi dell'assistenza;
- garantire la Formazione per la Sicurezza dei lavoratori, nell'ambiente e nei luoghi di lavoro come da DLGS 81/2008 e s.m.i.;
- garantire la Formazione per la sicurezza dei lavoratori e dei pazienti negli ambienti soggetti ad esposizione a radiazioni ionizzanti, fonti magnetiche e laser;
- sviluppare la cultura della prevenzione del rischio clinico e le buone pratiche clinico-assistenziali;
- supportare il processo di accreditamento istituzionale aziendale;
- implementare la formazione a supporto della gestione dell'emergenza intraospedaliera (Bls-d, Pbls-d, ALS, Simulazione in situ);
- sostenere la cultura della donazione di organi e tessuti e buon uso del sangue;
- sviluppare percorsi formativi a favore dell'umanizzazione dei servizi sanitari;
- sostenere la formazione per la promozione dell'allattamento al seno;

- sostenere la multiculturalità e le differenze di genere;
- supportare la formazione per la “Lotta al Dolore” in tutte le sue manifestazioni;
- sostenere la formazione per una comunicazione efficace verso il contesto aziendale e verso gli stakeholder;
- supportare la formazione per la prevenzione delle Infezioni (ICA) e della sepsi;
- garantire la conoscenza e la diffusione delle norme di tutela della privacy;
- sostenere la formazione per il contrasto alla corruzione e alla maladministration;
- sostenere l’adeguamento delle conoscenze scientifiche, tecnologiche e delle scienze umane per il miglioramento individuale e dei gruppi di lavoro;
- sviluppare e razionalizzare i percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi;
- sviluppare le competenze clinico-assistenziali e riabilitative;
- attuare la formazione anticorruzione trasparenza nel contesto aziendale;
- adeguare le conoscenze relative alla farmaco-epidemiologia, farmacoeconomia, farmacovigilanza;
- adeguare le conoscenze del personale sui cambiamenti normativi e organizzativi;
- favorire il benessere lavorativo aziendale;
- favorire la prevenzione delle aggressioni al personale sanitario;
- favorire l’implementazione del fascicolo sanitario elettronico.

La declinazione degli obiettivi formativi aziendali per l’anno 2025, consente di raccordarli con gli obiettivi nazionali stabiliti dalla CNFC. Tale correlazione costituisce un elemento fondamentale del processo di pianificazione del PAF perché consente di collegarlo al sistema formativo nazionale.

Il target e l’indicatore di riferimento consentono a posteriori di:

- valutare il grado di raggiungimento dell’obiettivo dal punto di vista formativo;
- fornire indicazioni per la successiva programmazione;
- creare una correlazione fra processo formativo e miglioramento delle performance aziendali.

**TABELLA 4 CORRELAZIONE TRA OBIETTIVI AZIENDALI E OBIETTIVI NAZIONALI
- INDICATORI E TARGET**

Obiettivo aziendale	Obiettivo nazionale CNFC	Indicatore	Target	Settori Aziendali
Adeguamento delle competenze	<p>Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche, chimiche, fisiche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment;</p> <p>Sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate.</p> <p>Radioprotezione; Sicurezza del paziente, Risk management e responsabilità professionale;</p> <p>Tematiche speciali del S.S.N. e /o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla Commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/ province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni tecnico-professionali</p>	<p>Personale Formato vs totale personale coinvolto Accettabile >80%</p> <p>Personale accreditato vs Partecipanti Corsi Accettabile >70%</p>	<p>Dirigenza Sanitaria Infermieri/Ostetriche prof tecnico sanitarie Riabilitazione OSS</p>	<p>Aree assistenziali dedicate all'emergenza Covid</p>
<p>Accompagnare e sostenere i processi di riorganizzazione aziendale;</p> <p>Favorire e potenziare la capacità di lavorare in team e per processi;</p> <p>Supportare il processo d'integrazione ospedale-territorio e la continuità assistenziale</p>	<p>Management sistema salute. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali;</p> <p>Appropriatezza delle prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia. Livelli essenziali di assistenza (LEA);</p> <p>Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale;</p> <p>Integrazione tra assistenza territoriale e ospedaliera</p>	<p>Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >50%</p> <p>Personale accreditato vs Partecipanti Corsi Accettabile >70%</p>	<p>Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri/Ostetriche prof tecnico sanitarie Riabilitazione OSS</p>	<p>Direzione Aziendale e organi di staff DAI Dipartimenti amministrativi Dipartimenti delle Professioni</p>



Obiettivo aziendale	Obiettivo nazionale CNFC	Indicatore	Target	Settori Aziendali
<p>Sostenere i processiformativi derivanti dalla ristrutturazione degli spazi aziendali e dalla nuova logistica interna;</p> <p>Sostenere l'innovazione scientifica e tecnologica;</p> <p>Sviluppare le competenze manageriali a tutti i livelli ed in tutte le professioni;</p> <p>Sostenere l'innovazione dei modelli organizzativi dell'assistenza</p>	<p>Management sistema salute. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali;</p> <p>Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche, chimiche, fisiche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment;</p> <p>Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali</p> <p>Integrazione interprofessionale e multiprofessionale interistituzionale</p>	<p>Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >50%</p> <p>Personale accreditato vs Partecipanti Corsi Accettabile >70%</p>	<p>Dirigenza Sanitaria</p> <p>Dirigenza PTA</p> <p>Infermieri/Ostetriche</p> <p>Prof tecnico sanitarie</p> <p>Riabilitazione</p> <p>OSS</p> <p>Pers Amministrativo</p>	<p>DAI</p> <p>Dipartimenti delle Professioni</p> <p>Dipartimenti Amministrativi</p>
<p>Garantire la Formazione per la Sicurezza dei lavoratori nell'ambiente e nei luoghi di lavoro comoda DLGS 81/2008 e s.m.i;</p> <p>Favorire il benessere lavorativo aziendale;</p> <p>Favorire la prevenzione delle aggressioni al personale sanitario</p>	<p>Sicurezza ambientale (aria, acqua e suolo) e/o patologie correlate;</p> <p>Sicurezza negli ambienti enei luoghi di lavoro e patologie correlate;</p> <p>Radioprotezione;</p>	<p>Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >70%</p> <p>Accettabile >70%</p>	<p>Dirigenza Sanitaria</p> <p>Dirigenza PTA</p> <p>Infermieri/Ostetriche</p> <p>Prof tecnico sanitarie</p> <p>Riabilitazione</p> <p>OSS</p> <p>Pers Amministrativo</p>	<p>DAI</p> <p>Dipartimenti delle Professioni</p> <p>Dipartimenti Amministrativi</p>

Obiettivo aziendale	Obiettivo nazionale CNFC	Indicatore	Target	Settori Aziendali
Sviluppare la cultura della prevenzione del rischio clinico e le buone pratiche clinico-assistenziali	<p>Epidemiologia - prevenzionee promozione della salute con acquisizione di nozioni tecnico-professionali di processo e di sistema;</p> <p>Principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie;</p> <p>Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale;</p> <p>Sicurezza e igiene negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate</p>	<p>Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >50%</p> <p>Personale accreditato vs Partecipanti Corsi Accettabile >70%</p>	<p>Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri /Ostetriche Prof tecnico sanitarie Riabilitazione OSS</p>	<p>DAI Dipartimenti delle Professioni</p>
Supportare il processo di accreditamento istituzionale aziendale	<p>Accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualità, procedure e certificazioni, con acquisizione di nozioni di processo</p> <p>Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence based practice (EBM-EBN-EBP)</p> <p>Linee guida - protocolli - procedure Documentazione clinica.</p> <p>Percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi, profili di assistenza - profili di cura</p>	<p>Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >70%</p>	<p>Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri Prof tecnico sanitarie Riabilitazione Pers Amministrativo</p>	<p>DAI Dipartimenti delle Professioni</p>
Sviluppare le attività formative a supporto del progetto aziendale sulla gestione dell'emergenza/urgenza intraospedaliera (BLDS, PBLSD, ALS)	<p>Contenuti tecnico- professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, specializzazione e attività ultraspecialistica, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere;</p> <p>Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale</p>	<p>Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >80%</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>DAI Dipartimenti delle Professioni Dipartimenti amministrativi</p>



Obiettivo aziendale	Obiettivo nazionale CNFC	Indicatore	Target	Settori Aziendali
Sostenere la cultura della donazione di organi e tessuti e buon uso del sangue	Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione- trapianto; Etica, bioetica e deontologia	Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >80%	Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri/Ostetriche Prof tecnico-sanitarie	DAI Dipartimenti delle Professioni
Sviluppare percorsi formativi a favore dell'umanizzazione dei servizi sanitari; Sostenere la multiculturalità e le differenze di genere	Multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria medicina relativa alle popolazioni migranti; Etica, bioetica e deontologia	Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >80%	Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri/Ostetriche prof tecnico sanitarie Riabilitazione OSS Personale amministrativo	DAI Dipartimenti delle Professioni Dipartimenti amministrativi URP Comitato etico
Supportare la formazione per la "lotta al dolore" in tutte le sue manifestazioni	Etica Bioetica e deontologia; Appropriatezza delle prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia; Livelli essenziali di assistenza; Medicine non convenzionali: valutazione dell'efficacia in ragione degli esiti e degli ambiti di complementarietà	Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >80%	Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri/Ostetriche Prof tecnico sanitarie Riabilitazione OSS	DAI Dipartimenti delle Professioni
Sostenere la formazione per una comunicazione efficace verso il contesto aziendale e verso gli stakeholder	La comunicazione efficace interna, esterna, con paziente. La privacy e il consenso informato	Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >80%	Dirigenza Sanitaria Dirigenza SPTA Infermieri/Ostetriche prof tecnico sanitarie Riabilitazione OSS Personale amministrativo	Tutto il personale



Obiettivo aziendale	Obiettivo nazionale CNFC	Indicatore	Target	Settori Aziendali
Supportare la formazione per al prevenzione delle infezioni (ICA) e dell'asepsi; Accompagnare il processo di miglioramento relativo alla prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza	Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute – diagnostica – tossicologia con acquisizioni di nozioni tecnico-professionali; Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute – diagnostica – tossicologia con acquisizione di nozioni di processo; Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute – diagnostica – tossicologia con acquisizione di nozioni di sistema	Personale Formato totale vs personale coinvolto Accettabile >80%	Dirigenza Sanitaria Professioni sanitarie Oss	DAI Dipartimenti delle Professioni
Sostenere l'adeguamento delle conoscenze scientifiche, tecnologiche e delle scienze umane per il miglioramento individuale e dei gruppi di lavoro	Argomenti di carattere generale: informatica e lingua inglese scientifica di livello avanzato, normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del ssn Appropriatezza delle prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia. Livelli essenziali di assistenza (LEA) Principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie	Percorsi Formativi Attuati vs Programmati Accettabile >70%	Tutto il personale personale front line e rapporti internazionali	DAI Dipartimenti delle Professioni Dipartimenti Amministrativi
Sviluppare le competenze clinico-assistenziali e riabilitative; Sviluppare e razionalizzare i percorsi clinico-assistenziali, diagnostici e riabilitativi	Contenuti tecnico- professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione ed di ciascuna attività ultraspecialistica ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere	Percorsi Formativi Attuati vs Programmati Accettabile >80% Miglioramento delle performance professionali dei singoli, e dei gruppi professionali	Percorsi Formativi Attuati vs Programmati Accettabile >80% Miglioramento delle performance professionali dei singoli, e dei gruppi professionali	DAI Dipartimenti delle Professioni

Obiettivo aziendale	Obiettivo nazionale CNFC	Indicatore	Target	Settori Aziendali
Sostenere la formazione per la promozione dell'allattamento al seno	Sicurezza e igiene alimentari, nutrizione e/opatologie correlate	Percorsi Formativi Attuati vs Programmati Accettabile >80	Tutto il personale del Dipartimento della Donna e del Bambino	DAI della Donna e dei Bambini
Sostenere la formazione per il contrasto alla corruzione e alla maladministration; Attuare la formazione anticorruzione trasparenza nel contesto aziendale; Adeguare le conoscenze del personale amministrativo e sanitario ai cambiamenti normativi; Garantire la conoscenza e la diffusione delle norme di tutela della privacy	Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del S.S.N. e normative su materie oggetto delle singole professioni sanitarie, con acquisizione di nozioni tecnico-professionali Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del SSN	Percorsi Formativi Attuati vs Programmati N° Formati vs Tot Partecipanti Accettabile rispettivamente >70% >70%	Tutto il personale	Tutto il personale
Adeguare le conoscenze allo sviluppo scientifico alla farmacoepidemiologia, farmacoeconomia, farmacovigilanza	Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment Farmaco epidemiologia, farmacoeconomia, farmacovigilanza	Personale formato vs Personale coinvolto Accettabile >80%	Dirigenza Sanitaria Dirigenza PTA Infermieri/Ostetriche Prof -tecnico sanitarie	DAI Dipartimenti delle Professioni Dipartimenti Amministrativi

4.5. ACCREDITAMENTO DEGLI EVENTI FORMATIVI

Le iniziative formative rivolte ai professionisti sanitari devono essere accreditate secondo le disposizioni del Sistema ECM Nazionale e dell'Ente accreditante che è la Regione Toscana. Dal settembre 2012 l'AOUS è Provider standard ECM, l'ultimo rinnovo come Provider ECM risale al novembre 2024.

In AOUS la procedura di accreditamento degli eventi deve essere avviata almeno 60 giorni prima rispetto alla data di svolgimento della prima edizione dell'evento comprendendo nel suddetto periodo:

- tempo di programmazione/progettazione dell'evento;
- tempo di pubblicazione sul portale dell'UOC Formazione che prevede un minimo di 15 giorni.

L'accREDITAMENTO dei singoli eventi formativi avviene seguendo un iter che prevede:

- Compilazione modulistica specifica da parte del Responsabile Scientifico
- Invio alla UOC Formazione del progetto in formato elettronico
- AccredITAMENTO evento sul portale FSR
- Formalizzazione tramite Determina Dirigenziale, finalizzata all'attribuzione delle risorse economiche dirette e indirette
- Pubblicazione sul portale della formazione

Successivamente all'erogazione dell'evento il flusso dati viene trasmesso al Co.Ge.A.P.S entro 90 giorni dalla conclusione della singola edizione di ogni evento formativo; l'alimentazione dell'anagrafe formativa è: elemento centrale del sistema di accreditamento dei provider, indicatore qualitativamente rilevante, dell'accuratezza e affidabilità del provider stesso, quindi per questo motivo l'invio regolare dei flussi è particolarmente curato dalla UOC Formazione.

Il provider accreditato ECM standard deve inoltre garantire:

- che gli eventi formativi accreditati siano coerenti, nei contenuti, con gli indirizzi del SST e con la normativa vigente di livello nazionale;
- che la formazione erogata sia indipendente, nei contenuti dei programmi, da qualsiasi influenza estranea agli interessi formativi e lavorativi dei professionisti;

- che siano rispettate tutte le norme previste sul conflitto di interessi;
- l'invio del flusso anagrafico in Regione Toscana e al Co.Ge.A.P.S;
- la registrazione anagrafica dei crediti ai partecipanti come da flussi Co.Ge.A.P.S, nella Anagrafe formativa aziendale;
- il rilascio degli attestati ai partecipanti e ai docenti;
- l'archiviazione e conservazione della documentazione relativa ad ogni singolo evento.

4.6. SVILUPPO DELLE METODOLOGIE DIDATTICHE ATTIVE

Il tratto fondamentale dell'adulto che partecipa ai processi formativi è la necessità di comprendere e condividerne le motivazioni e l'applicabilità dei contenuti nella vita lavorativa. In base a questo principio, per rendere efficace la formazione aziendale, si privilegiano metodologie che coinvolgono attivamente i soggetti evitando il nozionismo, ritenuto inefficace nell'apprendimento degli adulti.

Le competenze attese nei professionisti sanitari attualmente si possono elencare in:

- capacità di decisioni appropriate e autonome nell'ambito delle proprie competenze professionali;
- capacità di lavoro in équipe multiprofessionali;
- ottica sistemica;
- considerazione etica e socioeconomica delle proprie decisioni;
- disponibilità alla valutazione del proprio operato;
- comunicazione efficace ed empatica.

Anche in vista delle sfide poste dalla contrazione delle risorse e dalle necessità di affrontare nuovi ruoli e nuovi contesti in un sistema sanitario in rapidissima trasformazione, l'orientamento della formazione sarà quello di avvalersi di metodologie interattive e maggiormente coinvolgenti, quali la Formazione sul campo, la Simulazione e la Formazione a distanza.

4.6.1. FORMAZIONE SUL CAMPO

La *formazione sul campo* (di seguito FSC) si caratterizza per l'utilizzo, nel processo di apprendimento, delle strutture sanitarie, delle competenze dei professionisti impegnati nelle attività cliniche e assistenziali e delle occasioni di lavoro. L'apprendimento che ne deriva, contraddistinto da un elevato livello di interattività, è percepito dal fruitore come rilevante a fini della propria formazione, non solo per l'incremento della specifica professionalità, ma anche per



l'aumento delle capacità di lavorare insieme e di rapportarsi all'interno della propria organizzazione e di migliorare la qualità e la sicurezza dell'assistenza prestata.

Ciò premesso, è interesse aziendale utilizzare la FSC, perché efficace e particolarmente "economica", contando quasi sempre sull'apporto degli stessi professionisti sia nel ruolo docente, che discente e non comportando costi logistici. Le norme specifiche che riguardano l'assegnazione dei crediti ECM all'evento FSC consentono di valorizzare l'interattività della FSC attribuendo un quantitativo di crediti mediamente superiore a quello conseguito con un evento formativo di tipo frontale.

Inoltre è necessario che sia reso evidente il nesso che lega il contenuto dell'evento ad un apprendimento reale e concreto, tale da demarcare un prima e un dopo "la formazione" (cambiamento tangibile). La progettazione di un evento FSC deve essere particolarmente attenta a far emergere questo nesso causale, pertanto le fasi del progetto formativo, dovranno essere l'enucleazione del gap formativo e dell'obiettivo congruente e il processo di valutazione successivo all'evento FSC.

Sono accreditabili ECM:

- Stage con ruolo di discente;
- Tirocini, affiancamento di supervisore;
- Gruppi di miglioramento, lavoro, studio, audit;
- Attività di ricerca.

4.6.2. FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)

Lo sviluppo della FAD permette di superare i molti ostacoli posti da un target formativo elevato nel numero o disperso in un contesto ampio e difficilmente concentrabile. Inoltre la FAD, nella modalità asincrona, consente di offrire risposte tempestive nel caso di immediata esigenza formativa; in generale tale tipologia consente di dare flessibilità alla formazione per quanto riguarda tempo e luogo di accesso del discente, qualità non trascurabili in un contesto territoriale ampio e difficile come quello toscano e in relazione alle esigenze di formazione dettate dalla riorganizzazione del SSR.

Nel 2025 il ricorso alla FAD in AOUS riguarda la formazione relativa a:

- D.Lgs. 81/2008, sia per la formazione generica e specifica (progetto sperimentale Regione Toscana) dei lavoratori che specifica dei dirigenti;



- formazione del neo-assunto/neo-inserito;
- formazione specifica per radioprotezione;
- prevenzione delle infezioni correlate all'assistenza;
- diffusione della normativa sulla privacy;
- processi di apprendimento continuo e miglioramento per la gestione della cartella clinica informatizzata;
- diffusione delle nuove normative sanitarie ed aspetti inerenti i CCNL;
- diffusione della cultura preventiva nei confronti della corruzione e della trasparenza;
- alla diffusione della corretta gestione del rischio clinico;
- allattamento al seno;
- prevenzioni delle aggressioni al personale sanitario;
- codice di comportamento;
- sistema di controllo dei servizi esternalizzati.

Con la DGR 1256/2017 la Regione Toscana ha affermato il ruolo centrale del Formas come soggetto deputato, all'interno del proprio sistema formativo, alla gestione dei corsi di formazione in FAD asincrona per conto delle altre Aziende del SSR, le quali, dovranno rappresentare al Formas le proprie esigenze; il Formas dovrà concretamente realizzare e rendere disponibile sulla piattaforma il prodotto formativo, che sarà accessibile singolarmente da ciascun professionista sanitario a cui è rivolto.

Formas provvede all'accreditamento ECM dei propri corsi in FAD.

Ulteriori elementi di dettaglio sulla Formazione a Distanza sono stati forniti dalla

DGR 525/2021 “Linee Guida sulla Formazione a Distanza in Sanità”.

4.6.3. FORMAZIONE IN SIMULAZIONE

La Regione Toscana ha posto particolare attenzione a questa modalità formativa fin dal 2013, anno in cui la Giunta regionale approvò la DGR 254/2013 “Linee di indirizzo per la formazione in simulazione”, con la quale furono definite le caratteristiche dei programmi di formazione in simulazione nella formazione di base e nella formazione continua e furono individuati i requisiti che avrebbero dovuto avere le strutture che erogano formazione in simulazione. Si conferma la linea della Regione Toscana nel potenziare la Formazione in

Simulazione con la “Costituzione della Rete regionale per la formazione in simulazione” attraverso la DGR 805/2021; collegate a quest’ultima è opportuno citare anche il Decreto Dirigenziale n° 351 dell’11/1/2022 “Approvazione: centri di formazione in simulazione che costituiscono la rete regionale di formazione in simulazione”, e la DRG Toscana n° 456 del 28 aprile 2023 “Nuova organizzazione della rete regionale per la formazione in simulazione”.

La formazione in simulazione:

- fornisce l'opportunità di misurarsi con scenari diversi e di apprendere le abilità tecniche e non tecniche;
- consente l’addestramento in un ambiente sicuro, infondendo gradualmente sicurezza nei partecipanti;
- evidenzia le reazioni delle persone durante simulazioni cliniche realistiche;
- permette di studiare e quindi migliorare il lavoro di squadra (multiprofessionale e multidisciplinare), addestrandosi anche a specifiche abilità personali con particolare attenzione a quelle inerenti la sfera della comunicazione;
- stimola nei partecipanti un percorso di conoscenza e consapevolezza del proprio comportamento.

L’AOUS nel PAF 2025 prevede alcuni corsi erogati con tale modalità, anche in seguito alle nuove disposizioni sull’accreditamento ECM, auspicando un incremento in futuro, anche visto l’imminente accordo con l’Università di Siena e la stessa AOUS per l’utilizzo in comune di un nuovo centro di simulazione che si sta concretizzando appena terminati i lavori presso l’area situata al Piano terra del lotto didattico.

4.7. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA IN AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA SENESE

In linea con le indicazioni normative nazionali e regionali nell’AOUS sono attuate le seguenti modalità di erogazione della formazione:

- collettiva obbligatoria residenziale;
- individuale obbligatoria fuori sede;
- facoltativa;
- sponsorizzata.

Per ciascuna è stabilito un procedimento amministrativo che consente di attribuire le risorse economiche a sostegno del progetto formativo, tali misure intervengono a totale o parziale copertura dei costi sostenuti dall’azienda o dal singolo professionista. Unica eccezione la formazione individuale sponsorizzata, posta totalmente a carico dello sponsor per quanto

riguarda le spese vive.

L'aggiornamento obbligatorio collettivo residenziale è la modalità formativa a cui sono destinate le maggiori risorse, in quanto considerata la più adeguata al conseguimento di apprendimenti ampiamente diffusi, qualificanti e performanti l'intera organizzazione, e a costi sostenibili.

In tale modalità si privilegia, per quanto possibile e praticabile, il ricorso a docenti interni o universitari convenzionati del Servizio Sanitario Nazionale secondo una logica attenta all'efficienza complessiva del sistema formativo aziendale.

L'iter di autorizzazione all'aggiornamento obbligatorio a carico del diretto responsabile viene gestito dal nuovo applicativo della formazione WHR Time.

Nell'ambito dell'aggiornamento residenziale, un'ulteriore distinzione riguarda le modalità di partecipazione dei discenti ai corsi di formazione, i quali potranno beneficiare del riconoscimento dell'orario impegnato, quando i corsi sono resi obbligatori da norme di legge o per scelta aziendale. Qualora la frequenza ad un corso corrisponda all'interesse personale, ma ritenuto non strategico per la propria professionalità il dipendente potrà beneficiare dei crediti ECM senza riconoscimento dell'orario di frequenza. La rilevazione del tempo trascorso in formazione obbligatoria residenziale è rilevata elettronicamente o con apposizione di firma autografa, con effetto anche sulla percentuale obbligatoria di presenza per l'ottenimento degli ECM. In merito ai corsi in FAD sincrona, la presenza viene rilevata sul collegamento del discente al link della piattaforma Webinar attivata per il singolo evento formativo.

L'aggiornamento individuale obbligatorio fuori sede dispone di un proprio stanziamento da budget, corrispondente al 15% dell'investimento complessivo in formazione obbligatoria. Secondo le indicazioni regionali, è autorizzata esclusivamente per "importare" in AOUS elementi di conoscenza, non altrimenti conseguibili presso le strutture aziendali o regionali.

L'iter di autorizzazione all'aggiornamento obbligatorio fuori sede è finalizzato a rendere esplicito il valore dell'investimento in formazione, oltre ad evidenziare le ricadute positive sull'organizzazione interna. Si privilegia comunque la scelta di sedi formative, regionali o del SSN. In alcuni particolari casi, valutati singolarmente e in linea con l'alta specializzazione a cui è vocata l'azienda, è autorizzata la partecipazione ad eventi di rilevanza scientifica internazionale. Di norma l'autorizzazione alla partecipazione alla formazione obbligatoria fuori sede è concessa per evento ad uno/due dipendenti per unità organizzativa.

Nel caso di autorizzazione alla partecipazione ad un evento in aggiornamento individuale obbligatorio l'Azienda sostiene l'intero costo, o in alternativa e nel caso di richieste di

partecipazione a più eventi da parte dello stesso dipendente, fino al raggiungimento di un importo complessivo corrispondente a 500,00 euro, salvo richieste specifiche da parte del Direttore UOC e avallate dal Direttore del Dipartimento di appartenenza. Nel caso che la richiesta di partecipazione ad un singolo evento superi il costo di 1000,00 euro, oltre alla valutazione del Direttore del Dipartimento di riferimento accompagnata da una relazione dettagliata, in taluni casi potrebbe essere necessaria una ulteriore valutazione di congruità da parte della Direzione Aziendale, anche in relazione alle complessive linee di indirizzo aziendali.

Formazione Sponsorizzata

Nell' ECM si parla di sponsorizzazione quando un soggetto privato fornisce risorse finanziarie, prodotti o servizi ad un Provider, mediante un contratto a titolo oneroso in cambio di spazi di pubblicità o attività promozionali per il proprio marchio o per i propri prodotti.

È responsabilità del provider verificare che non sussistano condizioni di conflitto di interesse. Un provider può accreditare eventi e programmi ECM solo se l'informazione e l'attività educativa è obiettiva e non influenzata da interessi diretti o indiretti che ne possano pregiudicare la finalità esclusiva di educazione/formazione dei professionisti della Sanità; perché esista il conflitto non è necessario che la possibilità dia effettivamente luogo all'interferenza.

La sponsorizzazione nell'ambito della formazione continua ECM incontra specifiche limitazioni indicate dalla normativa regionale che deve essere esente da ingerenze di natura commerciale e potenzialmente inficianti la qualità dei progetti oltre ad essere contrari ad una gestione trasparente e indipendente nell'ambito dei processi assistenziali. A questo scopo sono di riferimento le indicazioni dell'Accordo Stato Regioni 2017 e la DGR Toscana 1306/2022 che prefigura tre tipologie di attività formativa sponsorizzata:

- Sponsorizzazioni dei piani formativi aziendali;
- Sponsorizzazioni su eventi formativi aziendali;
- Sponsorizzazioni individuali e reclutamento dei discenti.

La necessità di assenza di condizionamento riguarda unicamente aspetti inerenti l'organizzazione, la definizione dei contenuti e la gestione delle attività ECM, lasciando in linea generale possibile l'intervento dello sponsor negli altri ambiti quali ad esempio la scelta della grafica dei programmi stampati o la scelta dei menù dei lunch/dinner, poiché non sono elementi condizionanti il contenuto formativo e la sua erogazione. Lo sponsor può essere coinvolto nella distribuzione del materiale promozionale relativo all'evento sponsorizzato e del materiale durevole FAD.



Nella sponsorizzazione singola o multipla l'Azienda-provider deve gestire direttamente:

- il rilievo dei fabbisogni formativi;
- l'individuazione degli obiettivi formativi;
- l'individuazione dei contenuti formativi;
- la definizione delle metodologie didattiche;
- la scelta e nomina dei docenti/tutor/relatore/moderatore;
- il reclutamento dei partecipanti;
- la valutazione degli effetti della formazione;
- il controllo del numero dei rappresentati dello sponsor commerciale ammessi in aula;
- la riservatezza degli elenchi e degli indirizzi dei partecipanti agli eventi che non possono essere trasmessi allo sponsor o utilizzati a fini commerciali;
- la rendicontazione all'ente accreditante, attraverso un piano dei costi dell'impiego dei fondi cui ciascuno sponsor ha contribuito, per la realizzazione dell'evento formativo;
- la messa a disposizione di spazi espositivi;
- la pubblicazione e divulgazione del materiale promozionale, del nome/ marchio/logo dello sponsor nelle forme e modalità di cui all'Accordo 2/2/2017;
- l'utilizzo delle somme ricevute dallo Sponsor, esclusivamente per la realizzazione dell'evento ECM;
- l'assunzione di responsabilità circa il rispetto della normativa ECM per quanto riguarda i materiali educativi, la loro qualità scientifica, i contenuti didattici, la gestione del conflitto di interessi.

Le verifiche di eventuali interferenze sulla scientificità ed equilibrio delle informazioni/formazioni ECM sono ottenute tramite:

- le verifiche dell'Ente accreditante in situ;
- le verifiche sul materiale durevole ex-post;
- le schede di valutazione della qualità percepita inviate dai partecipanti.

Il Provider oltre a garantire che la formazione continua sia esente da influenze commerciali in ambito sanitario deve rendere trasparente tutto il processo amministrativo e finanziario riguardante la sponsorizzazione. Per questo deve essere documentata la trasparenza del finanziamento e le relative procedure amministrative (contratti, regolamenti, dichiarazioni ed attestati formali). Quindi per ogni evento o programma ECM devono essere resi disponibili a richiesta dell'Ente accreditante, tutte le convenzioni ed i contratti di sponsorizzazione che

indichino in modo esplicito le obbligazioni dei contraenti.

Dal lato degli sponsor la procedura di reclutamento è attualmente interessata da un mutamento proveniente dal mondo delle imprese produttrici di tecnologia medica, che hanno aderito al *Codice Etico di Medtech Europe*, proponendosi come industrie particolarmente attente alla dimensione etica del commercio.

Il Codice definisce gli standard minimi idonei per i diversi tipi di attività e non ha l'obiettivo di sostituire leggi nazionali, norme o codici professionali, bensì di imporre a tutti i soci di accertarsi che le loro attività si svolgano nel pieno rispetto di qualsivoglia legge, norma e codice professionale nazionale e locale in vigore, in particolare le norme che riguardano:

- Sicurezza, Qualità e Prestazioni;
- Pubblicità e attività promozionali;
- Tutela dei dati;
- Anti-corruzione;
- Salute e Sicurezza Ambientale;
- Libera concorrenza.

La **sponsorizzazione individuale** avviene quando una ditta rivolge espreso invito alla Direzione Aziendale affinché la stessa indichi uno o più professionisti ai quali finanziare la partecipazione ad eventi formativi di rilievo.

Le condizioni in cui si esplicita tale procedura sono le seguenti:

1. la ditta invita in forma anonima un professionista afferente ad una certa disciplina indirizzando l'invito alla Direzione Generale;
2. si attiva un procedimento amministrativo finalizzato all'individuazione del/dei professionisti;
3. il direttore preposto esprime espressa valutazione in merito all'opportunità che uno o più professionisti prendano parte all'evento indicando il/i nominativo/i;
4. l'Azienda concede l'autorizzazione alla partecipazione che avviene in regime di aggiornamento facoltativo.

L'UOC Formazione gestisce il procedimento, ne conserva gli atti e corrisponde agli adempimenti in tema di prevenzione e gestione del conflitto d'interesse e anticorruzione stabiliti dalle DGR 113/2016 e 1306/2022.

4.8. RISORSE FINANZIARIE

La “Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13 dicembre 2001, nel rilevare la necessità di un’attenta individuazione dei destinatari della formazione al fine di un impiego ottimale delle risorse, stabilisce che la formazione deve essere considerata come un vero e proprio investimento e come tale gestita, con attenzione e assunzione di responsabilità in tutte le sue fasi. La principale di queste, riguarda la definizione annuale del quantitativo adeguato di risorse economiche da assegnare al finanziamento dei progetti formativi residenziali ed extraresidenziali collettivi ed individuali. Per garantire le attività formative, gli enti utilizzano le risorse stabilite sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, ovvero da particolari normative dell’Unione Europea, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

Le scelte operative relative alla gestione degli eventi tengono conto dei seguenti criteri di scelta:

- i. quando possibile privilegiare la formazione residenziale e FAD;
- ii. stabilire le priorità formative, in relazione agli obiettivi strategici da conseguire;
- iii. rispettare la congruità fra bisogno formativo e metodologia formativa;
- iv. monitoraggio e comparazione del costo per punto ECM conseguito;
- v. attenzione ai costi indiretti della formazione (ore non lavorate passate in formazione);
- vi. criteri di scelta delle docenze (conferite principalmente a personale interno o dipendente SSN e di provenienza prevalentemente regionale);
- vii. criteri di sobrietà e razionalizzazione della gestione dei costi di produzione dei corsi di formazione (affitto aule, tecnologia, catering, etc).

Il modello gestionale aziendale delle attività formative prevede che per ogni singolo progetto formativo venga redatto un piano finanziario, approvato con Determina Dirigenziale, con le seguenti voci di spesa:

- i. costi per docenti interni/esterni e relativi rimborsi spesa;
- ii. costi vivi della struttura formativa e dei sussidi didattici, ove richiesti;
- iii. costi legati all’utilizzo di attrezzature, materiali informatico, ed eventuali simulatori;
- iv. costo mensa ove necessario, in relazione alla partecipazione di discenti di provenienza esterna.

Il ricorso a servizi di catering è utilizzato solo in relazione all'organizzazione di eventi ad alto numero di partecipanti non ammissibili alla mensa aziendale, e fa riferimento ad una gara regionale per l'affidamento di gestione eventi.

4.8.1. GESTIONE DEL BUDGET ASSEGNATO ALL'UOC FORMAZIONE

Nell'AOUS, le risorse assegnate al budget annuale di formazione coprono anche i costi derivanti dalla Convenzione per gestione dei tirocini dei CdL delle Professioni Sanitarie e dalla Convenzione per Risorse Servizi Bibliotecari e Banche datsanitarie con UNISI oltre ad eventuali altri costi per strumenti informativi a supporto dell'attività sanitaria e giuridico amministrativa.

Le spese per missione e trasferta derivanti da partecipazioni a formazione esterna obbligatoria dei propri dipendenti afferiscono ai costi del personale.

TABELLA 5 BUDGET 2025

Il budget aziendale destinato alla formazione continua per il **2025** è di euro **805870,20** (0,7% del monte salari) di cui:

85% pari a euro **684989,67** è destinato all'organizzazione degli eventi formativi residenziali collettivi.

15% pari a euro **120880,53** è destinato al finanziamento dell'aggiornamento individuale obbligatorio extraresidenziale e facoltativo extraresidenziale autorizzato in relazione agli specifici fabbisogni aziendali relativamente alle quote di iscrizione.

L'intero Budget è utilizzato senza ulteriori ripartizioni per coprire tutti i fabbisogni formativi identificati a livello aziendale, per l'anno di riferimento.

Possono incrementare la disponibilità finanziaria, ma non possono essere quantificati a priori, gli introiti derivanti da:

- Sponsorizzazioni, nel rispetto delle normative vigenti;
- Quote di partecipazione a percorsi formativi organizzati dall'AOUS;
- Locazione aule e dotazioni informatiche
- Finanziamenti regionali per obiettivi di interesse specifico.

TABELLA 6 DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

QUALIFICHE	PERSONALE OSPEDALIERO	PERSONALE UNIVERSITARIO CONVENZIONATO
Dirigenza Medica	484	117
Dirigenza Sanitaria+ PTA	59	24
Personale Comparto ruolo Sanitario	1908	12
Personale Comparto ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo	339	25
TOTALE	2790	178

TABELLA 7 FORMAZIONE EXTRARESIDENZIALE - RIPARTIZIONE FRA DIPENDENTI OSPEDALIERI E UNIVERSITARI

Budget complessivo	Destinatari	
	€ 120880,53 (procapite € 40,72)	Personale ospedaliero
€ 113630,95		€ 7249,58

4.9. VALUTAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE - FINALITÀ E TIPOLOGIE

La finalità della valutazione della formazione, è la gestione più efficace degli eventi di formazione in quanto permette di verificare gli esiti dell'apprendimento delle nuove competenze. Essa è volta ad osservare, analizzare, interpretare e giudicare aspetti rilevanti del processo formativo che riguardano tanto i destinatari diretti che partecipano all'intervento formativo, quanto l'organizzatore/provider di eventi.

Si tratta, infatti, di monitorare variabili fondamentali in funzione di criteri di efficienza, efficacia e qualità della formazione.

In letteratura si è consolidata la distinzione tra i principali ambiti della valutazione della formazione: tali ambiti sono legati tra di loro da un nesso di causa-effetto, ovvero: il gradimento da parte dei destinatari costituisce un presupposto per l'apprendimento, che a sua volta può generare una ricaduta organizzativa positiva(o negativa) sul contesto lavorativo. I processi formativi possono essere valutati da diversi punti di osservazione, ovvero dal discente, dalla struttura formativa, dall'organizzazione professionale, dal management aziendale.

I repentini cambiamenti organizzativi rendono difficoltoso valutare nel lungo periodo se e quanto i processi formativi incidano nel miglioramento delle performance organizzative e professionali. Per norma e prassi consolidata la valutazione della formazione si effettua su tre specifici ambiti:

- Valutazione del gradimento;
- Valutazione dell'apprendimento;
- Valutazione della ricaduta organizzativa.

Nel contesto sanitario i primi due ambiti valutativi sono collegati con la validazione della formazione anche in termini di assolvimento dell'obbligo formativo ECM. La terza dimensione valutativa attiene alla capacità-possibilità di monitorare a breve, medio, lungo periodo, gli effetti prodotti nell'organizzazione dai processi formativi. L'onere di tale valutazione ricade sulla struttura formativa che la utilizza in termini di misurazione di efficacia

del percorso formativo e per la rilevazione di nuovi fabbisogni di formazione.

Molto più complesso è rilevare il cambiamento introdotto dalla formazione negli approcci comportamentali e relazionali e nelle performance professionali (valutazione di impatto) i cui elementi critici sono l'individuazione di indicatori e di metodi efficaci e appropriati, e la corretta programmazione delle misurazioni.

MISURAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE IN FORMAZIONE

La DGR 153/2019 e successivamente la DGR 1306/2022 ha individuato gli strumenti qualitativi e quantitativi di misurazione del Piano Annuale di Formazione che devono essere:

Quantitativi

- livelli di accettabilità che si intende valutare rispetto agli eventi realizzati su programmati;
- livelli di accettabilità che si intende valutare rispetto al personale coinvolto su personale programmato (il personale da prendere in considerazione è quello a ruolo dipendente e convenzionato).

Qualitativi

- gli eventi formativi rispetto ai quali deve essere fatta la verifica di impatto;
- le modalità di diffusione del piano all'interno dell'Azienda e le attività da porre/poste in essere per garantire equità di accesso alla formazione.

4.9.1. STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE IN AOUS PER IL 2025

TABELLA 8 STRUMENTI DI VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEL PAF 2025

Indicatori	Modalità di verifica	Tempi di verifica	Standard
Eventi realizzati su programmati	Rapporto fra eventi attivati e eventi programmati	annuale	70%
Partecipanti corsi FAD	n° Formatisti	annuale	Incremento 1% anno 2024
Partecipanti effettivi/totale dipendenti, compresa FAD	% personale dipendente e personale che ha svolto almeno 1 evento formativo anche FAD	semestrale	65%
Partecipanti programmati su effettivi (Formazione residenziale e FAD Sincrona)	Rapporto fra numero dei partecipanti previsti e partecipanti effettivi ai corsi di formazione	al termine di ciascun evento formativo quadrimestrale sul complesso delle attività formative del periodo	60%
Partecipanti accreditati su partecipanti effettivi (compresa FAD)	Rapporto fra partecipanti effettivi e/opotenziali all' evento formativo, e partecipanti a cui sono attribuiti i crediti ECM	al termine di ciascun evento formativo quadrimestrale sul complesso delle attività formative del periodo	70%
Costo per punto ECM conseguito per eventi residenziali	Rapporto fra ammontare totale delle risorse finanziarie spese per aggiornamento accreditato ECM e punti ECM totali acquisiti	annuale	Range 5/10euro il dato tiene conto del possibile aumento di costo per affitti aule esterni
Costo per punto ECM in FAD	Rapporto fra costo FAD e n° crediti ECM attribuiti	annuale	Range <3 euro/punto ECM

TABELLA 9 STRUMENTI DI VALUTAZIONE QUALITATIVA DEL PAF 2025

INDICATORI	MODALITA' DI VERIFICA	TEMPI DI VERIFICA	STANDARD
Diffusione del Piano	Rispetto delle modalità di diffusione del piano annuale previste;	annuale	entro 15 Marzo
Divulgazione delle attività formative	Portale della Formazione Affissione quindicinale bacheche dedicate Pubblicazione su intranet	quindicinale	ogni 15 giorni
Apprendimento	Valutazione esiti delle attività formative in termini di apprendimento cognitivo gestuale organizzativo tramite: -pre-test (solo in alcuni eventi); -test finale a risposte multiple; -esame teorico pratico; -altro (esempio relazione del responsabile scientifico condivisa con i docenti e discenti) Numero di partecipanti esaminati/numero accreditati	al termine di ciascuna edizione dei corsi programmati annuale	% superamento test apprendimento
Gradimento	Format anonimo online su portale della Formazione	al termine di ciascuna edizione dei corsi programmati annuale per segnalazione e valutazioni negative	entro 7 giorni dal termine del corso
Multiprofessionalità	Numero progetti multiprofessionali /progetti totali	annuale	>70%
FSC+BLENDED	Rapporto fra numero eventi ed eventi FSC+BLENDED	annuale	>15%
Partecipanti eventi FAD	Rapporto fra numero partecipanti totali e partecipanti eventi FAD	annuale	>20%
Reclami	Raccolta e analisi	Mensile	0-2% sul totale dei partecipanti

TABELLA 10 SOGLIA DI ACCETTABILITÀ DEL PAF 2025

Eventi realizzati/programmati in Formazione residenziale, FAD e FSC		Personale coinvolto/personale programmato	Nota
Residenziale	70%	70%	*nel computo sono considerati tutti gli accessi FAD, compresi quelli di chi abbandona
FAD*	70%	60%	
FSC	70%	50%	

TABELLA 11 VALUTAZIONE DI IMPATTO - OBIETTIVI E INDICATORI

TITOLO INIZIATIVA	OBIETTIVI VALUTAZIONE	INDICATORE	LIVELLO DI VALUTAZIONE		
			PERFORMANCE OPERATORI	IMPATTO UTENZA	IMPATTO ECONOMICO
"L'ALBERO DELLE CONNESSIONI": STRATEGIE DI LEADERSHIP NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Miglioramento del clima organizzativo	Un miglioramento dei punteggi fra la somministrazione del questionario al tempo 0, 3 mesi, 8 mesi	X		
LA STABILIZZAZIONE DEL NEONATO CRITICO IN ATTESA DI TRASPORTO (AGGIORNAMENTI SU IPOTERMIA TERAPEUTICA): GOLDEN HOUR!	Compilazione scheda "Golden Hour Apgar" nei trasporti neonatali protetti	Presenza della scheda "Golden Hour Apgar" compilata in almeno il 50% dei pazienti critici trasferiti in TIN con trasporto neonatale protetto periodo secondo semestre 2024/primo semestre 2025	X		
LA QUALITÀ IN NEONATOLOGIA: STRATEGIA NIDCAP (NEWBORN INDIVIDUALIZED DEVELOPMENTAL CARE AND ASSESSMENT PROGRAM)	Formazione del personale addetto sul rispetto delle buone pratiche in neonatologia per lo sviluppo neuro evolutivo	Entro il 2025 è stato formato almeno il 50% del personale	X		
CORSO BASE RIANIMAZIONE NEONATALE IN SALA PARTO (GOLDEN MINUTE 2025)	Partecipazione del personale operante in sala parto	Aumento del 10% del totale operatori operanti in sala parto formati nel 2025 rispetto a quelli formati nel 2024	X		
ENDOCRINOLOGIA APPLICATA AL LABORATORIO DI ANALISI: INTERPRETAZIONE CLINICA E APPROCCIO DIAGNOSTICO	Aumento di congruenza tra valutazione clinica e laboratoristica.	Diminuzione delle segnalazioni di incongruenza rispetto all'anno 2024	X		
"UNA MARCIA IN +"	Miglioramento delle soft skills	Aumento punteggio questionario sulle soft skills fra il tempo 0 e la fine del corso	X		

4.10. DIFFUSIONE PAF 2025

- i. Trasmissione alle Organizzazioni Sindacali rappresentative.
- ii. Divulgazione tramite intranet aziendale.
- iii. Pubblicazione nel sito pubblico in Amministrazione Trasparente.
- iv. Divulgazione tramite referenti organizzativi aziendali.
- v. Invio mail a lista utenti con link PAF 2025

4.11. EVENTI FORMATIVI

Gli eventi formativi sono diffusi con modalità che assicurano la trasparenza e tracciabilità delle partecipazioni. Se gli eventi programmati coinvolgono un target generico, la prenotazione avviene tramite portale della formazione, in ordine cronologico, fino ad esaurimento dei posti disponibili. Il portale è accessibile nelle 24 ore. Se gli eventi sono rivolti ad un target prestabilito, il portale viene impostato a favore dei partecipanti compresi nel target. Le iscrizioni sono aperte di norma ogni 15 giorni o per periodo superiore, in relazione alla data dell'evento. Ulteriori mezzi di diffusione sono riportati nell'elenco sottostante:

- Tramite Intranet aziendale.
- Tramite Sito Pubblico quando gli eventi sono aperti all'esterno di AOUS.
- Tramite locandine collocate nelle bacheche della Formazione nei pressi degli orologi timbratori.
- Tramite invio di materiale divulgativo/informativo nelle strutture (per particolari eventi).
- Tramite Mailing List Aziendale e di struttura, segmentate per professionalità (per particolari eventi).
- Tramite comunicazione specifica ai referenti organizzativi delle strutture coinvolte (in base alla tipologia del corso).
- Per chiamata diretta, ove necessario.

4.12. PATROCINI

La concessione del patrocinio è prerogativa del Direttore Generale. L'UOC Formazione istruisce il procedimento sulla base della documentazione ricevuta.

Il patrocinio rappresenta la massima forma di adesione e sostegno morale ad eventi non direttamente organizzati dall'Azienda. Si evidenzia, inoltre, che la concessione del patrocinio non dà diritto automaticamente all'utilizzo del logo, che va espressamente richiesto. In ogni caso, l'utilizzo del logo è comunque subordinato alla concessione del patrocinio.

La concessione del patrocinio e/o l'autorizzazione all'utilizzo del logo sono a titolo gratuito, non hanno carattere oneroso e non comportano benefici finanziari di alcun genere a favore del soggetto richiedente, né alcuna partecipazione alle spese organizzative dell'iniziativa.

In relazione alla eventuale concessione del logo è valutata:

- natura finalità e rilevanza dell'evento;
- statuto, mission e codice etico del richiedente;
- programma;
- presenza di sponsor.

Sulla base delle evidenze di cui ai punti precedenti l'UOC Formazione predispone la nota autorizzativa a firma del Direttore Generale.

4.13. ELENCO EVENTI PROGRAMMATI ANNO 2025

4.13.1. FOCUS SU ALCUNI EVENTI FORMATIVI COLLEGATI ALLE LINEE STRATEGICHE AZIENDALI

All'interno del PAF 2025 sono previsti eventi che fanno riferimento alle linee di indirizzo strategiche dell'AOUS. Particolare attenzione merita di essere riposta agli eventi formativi collegati allo sviluppo e al potenziamento delle capacità di leadership al fine di migliorare il funzionamento aziendale e il clima interno, e agli eventi formativi che spingono all'acquisizione di nuove competenze connesse al corretto rapporto professionista/paziente e al corretto rapporto all'interno dell'equipe; quest'ultime anche per sostenere e potenziare il progetto di coinvolgimento di pazienti e volontariato nel miglioramento dei percorsi di cura.

Tra gli eventi che meritano sicuramente di essere segnalati:

- corso sulla Leadership: rivolto a tutte Funzioni Organizzative e Coordinamenti del comparto che hanno un incarico che prevede la gestione delle risorse umane;
- un evento formativo rivolto a tutto il personale neoassunto che ha come fine il miglioramento della relazione operatore paziente e tra operatori sia afferenti alla stessa equipe che di altri gruppi di lavoro; dal 2025 l'evento in questione è rivolto anche agli altri dipendenti, escludendo i neo assunti dell'anno 2024 ed il Dipartimento della Donna e del Bambino che nel corso dell'anno 2024 ha partecipato all'evento dal titolo: "Il valore dell'empatia nella relazione";
- un evento rivolto a personale vario sul Team Working;
- 2 edizioni di un evento sulla redazione di un articolo scientifico.

4.13.2. FOCUS SULLE COLLABORAZIONI CON ALTRE AZIENDE DEL SSR

All'interno del PAF 2025 sono previsti, oltre agli eventi aziendali, corsi di “**Area Vasta**” che vengono riportati nell'elenco tabellare con nota:

- 1) “**accreditato AOUS co-progettato SUDEST**”: tali eventi prevedono che entrambe le Aziende accreditino il proprio per poi andare a creare un elenco di date che non si sovrappongono e dare la possibilità ai rispettivi professionisti di partecipare liberamente secondo l'opportunità ritenuta migliore come ad esempio luogo e data (n.3 eventi)
- 2) “**accreditato AOUS aperto SUDEST**”: eventi accreditati da AOUS, ma messi a disposizione (resi visibili su WHR) anche ai professionisti della USL TOSCANA SUDEST (n.6 eventi).

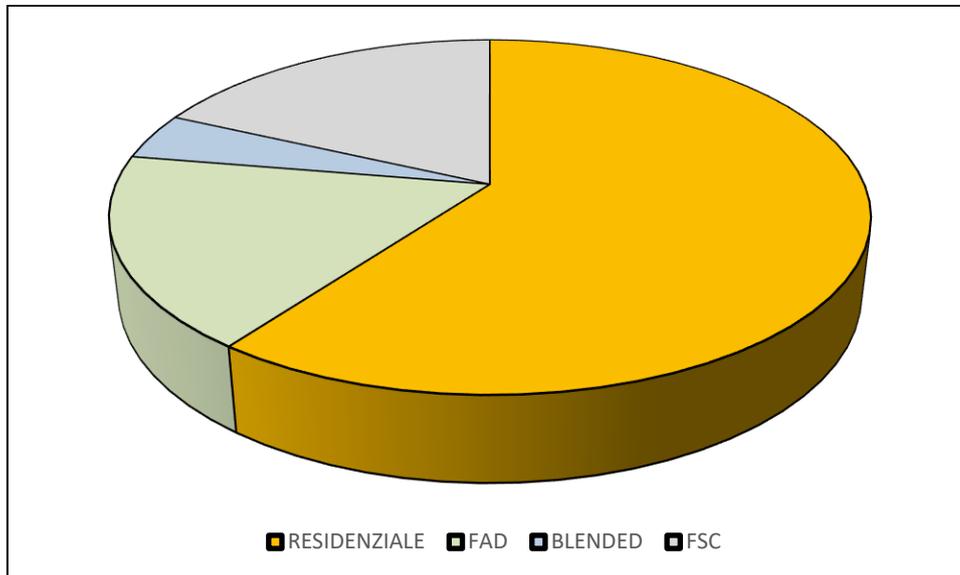
La collaborazione con l'Azienda USL TSE non rappresenta solo una mera risposta alle indicazioni Regionali bensì mette in evidenza la valenza strategica della condivisione di momenti formativi che creano non solo l'opportunità di approfondire i rapporti professionali ed interpersonali tra professionisti, ma aiutano a mettere le basi per la condivisione di percorsi clinico assistenziali con il fine di innalzare il livello della qualità dell'assistenza sanitaria erogata ai cittadini. Pensiamo all'importanza di uniformare le competenze degli operatori che svolgono la loro attività professionale nell'ambito dell'area critica neonatale dove la nostra Azienda rappresenta il punto di riferimento per l'intera Area Vasta Sud-Est.

Oltre alla collaborazione con l'azienda USL TSE si conferma anche per questo anno, come già accaduto negli anni passati, una collaborazione con la struttura formativa di **ESTAR** con cui condividiamo alcuni eventi accreditati da ESTAR ed aperti a AOUS e viceversa. La collaborazione con ESTAR potrebbe apparire limitata all'ambito tecnico-amministrativo per le caratteristiche e la mission dell'Ente per i Servizi Tecnico Amministrativi Regionali; seppure sia innegabile che la maggior parte delle collaborazioni riguardano tali settori, la valenza strategica nel condividere percorsi formativi la ritroviamo non solo nella possibilità di approfondire e uniformare alcune conoscenze professionali che hanno l'obiettivo di agevolare i percorsi di acquisizione di beni e servizi, ma creare anche opportunità di approfondimento dei rapporti interpersonali oltre che professionali tra operatori che in alcuni casi vedono la loro conoscenza limitata all'invio/risposta di mail o alla semplice telefonata.

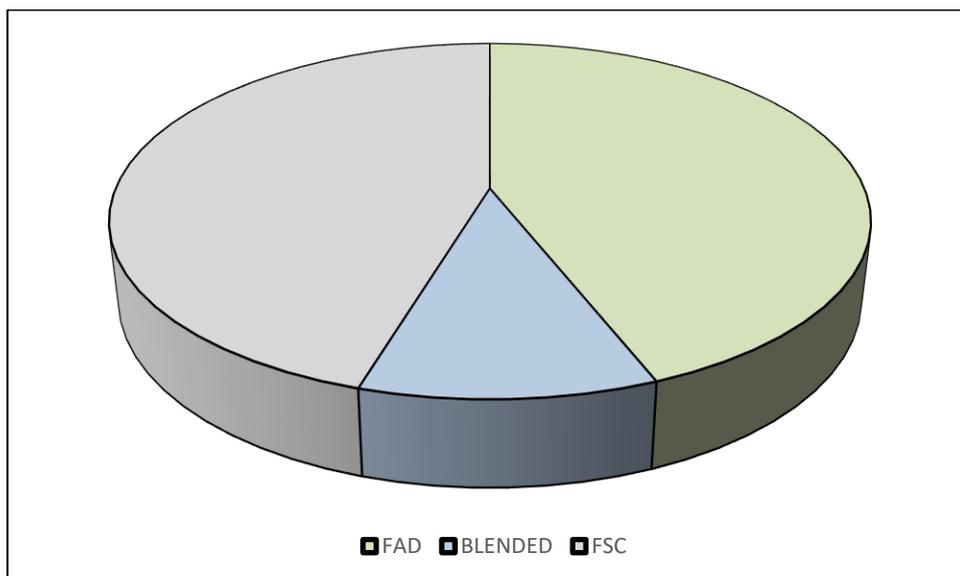
Un cenno particolare, come peraltro previsto anche dalle disposizioni normative della Regione Toscana, lo merita la collaborazione con **FORMAS** facilmente rinvenibile nelle note a margine dei singoli eventi formativi. Resta inalterata e valutata volta-volta a seconda delle necessità, l'offerta formativa su base regionale dei numerosi eventi FORMAS ritenuti di interesse AOUS.

TABELLE RIASSUNTIVE TIPOLOGIE DI EVENTI

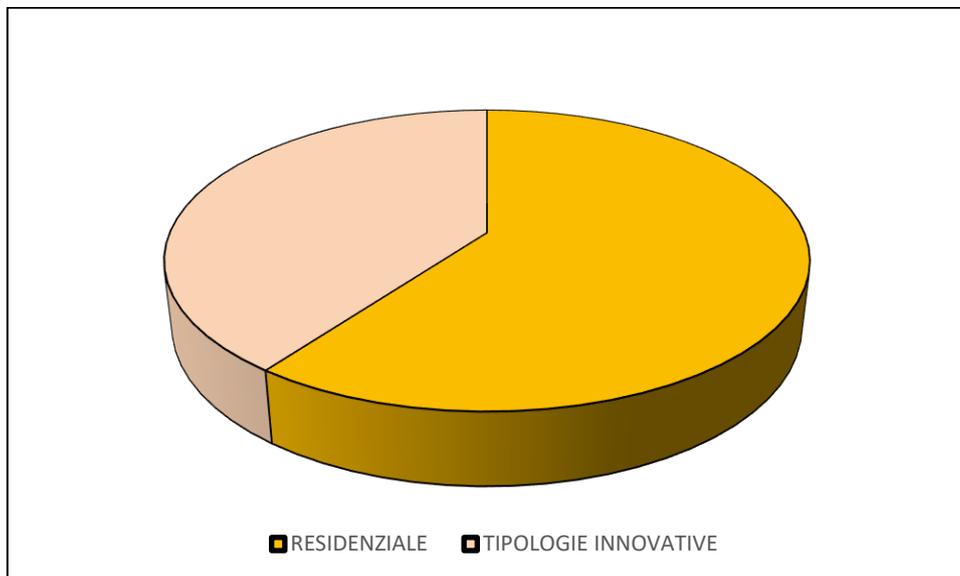
RESIDENZIALE	FAD	BLENDED	FSC	TOTALE
113	33	7	35	188



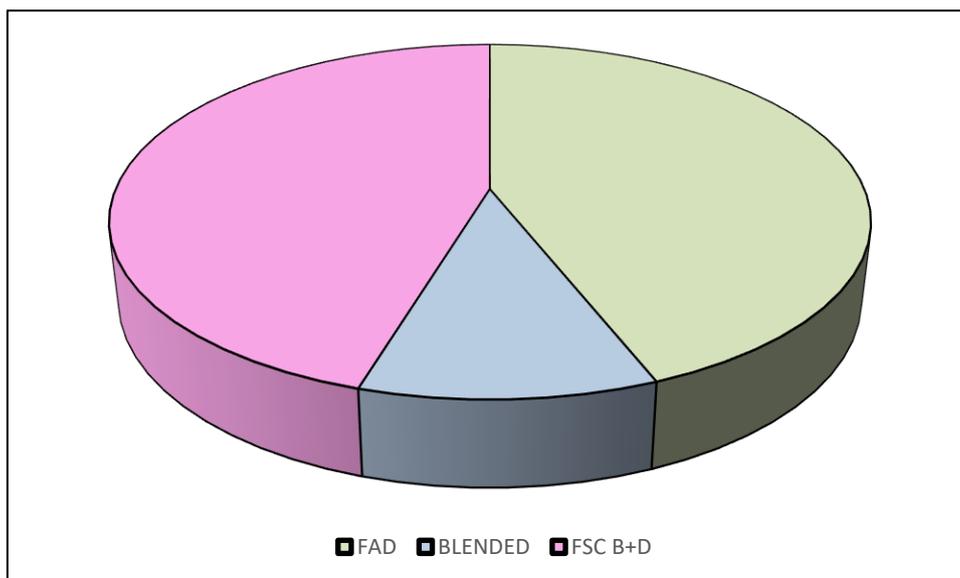
FAD	BLENDED	FSC	TOTALE
33	7	35	75



RESIDENZIALE	TIPOLOGIE INNOVATIVE	TOTALE
113	75	188



FAD	BLENDED	FSC B+D	COMUNITÀ DI PRATICA (fanno parte della precedente colonna)	RICERCA	TOTALI
33	7	35	3	0	75



EVENTI RITENUTI RILEVANTI PER IL SSR		
OBIETTIVO	TITOLO	n.
1	Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'Evidence Based Practice (EBM - EBN -EBP)	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementi di metodologia per la ricerca applicata alla medicina e all'assistenza 2. Gom tumori distretto testa collo: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 3. Gom tumori tratto digestivo inferiore: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 4. Gom tumori tratto digestivo superiore: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 5. Gom oncoematologico: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 6. Gom tumori della mammella: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 7. Gom tumori urologici e genitali maschili: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 8. Gom ginecologico: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 9. Gom tumori polmone, pleura e mediastino: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 10. Gom tumori endocrini e tiroide: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 11. Gom tumori fegato, vb e pancreas: discussione casi clinici ed aspetti tecnico-professionali ed organizzativi 12. Best practice e management degli accessi vascolari nel paziente cardiaco e toracico 13. Handover: dalla sala operatoria alla terapia intensiva cardiocirurgica e dalla terapia intensiva ad altre strutture di cura 14. Infezioni ospedaliere ed outcome neonatale 2025 15. Giornata mondiale prematurità 16. I controlli di qualità sui radiofarmaci tecneziati 17. Linee guida e procedure per la prevenzione e gestione delle lesioni da pressione nelle aree mediche e chirurgiche dell' aous 18. Lesioni da pressione: scelte di trattamento evidence - based e buone pratiche 19. L'infermiere: integrazione tra ricerca clinica e daily practice 20. Critical thinking ed evidence based practice per il miglioramento delle pratiche assistenziali 21. Management medico chirurgico e intensivo dell' esa e patologia cerebro vascolare - up date 22. Management medico chirurgico e intensivo del trauma cranico e midollare - up date 23. Up date sulla profilassi antibiotica pre-operatoria in neurochirurgia e chirurgia maxillo facciale 24. Incontri personale uoc immunoematologia e medicina trasfusionale 25. Good practice guidelines (gpg), convalida e change control nei processi di lavorazione del sangue e delle cellule staminali emopoietiche 	25
4	Appropriatezza prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia. Livelli essenziali di assistenza (LEA)	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Polizza infortuni e polizza malattia, vecchi o nuovi scenari? valutazione delle menomazioni dell'arto superiore 2. Valutazione prognostica in neuro - icu 3. M&m 4. Incontro congiunto gdl genetica clinica , epigenetica e citogenetica 5. Good practice meeting 6. Casi clinici complessi: dalla genetica clinica alle scienze omiche ed episignature 	6
12	Aspetti relazionali e umanizzazione delle cure	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Navigare i conflitti e favorire il dialogo con la comunicazione non violenta 2. "Una marcia in +" 3. Riduzione dello stress mediante la mindfulness 4. "L'albero delle connessioni": strategie di leadership nell'ambito della gestione delle risorse umane 	6



	5. La persona al centro del nostro agire: il tecnico di radiologia, la comunicazione e la relazione con il paziente in ambito oncologico 6. L'aggressione nei confronti degli operatori sanitari	
29	Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche, chimiche, fisiche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment	3
	1. "Validazione e analisi del rischio di sistemi informatici" nel centro di fase I (fi/153) della aous 2. Formazione avanzata sul nuovo sistema di record & verify 3. Utilizzo clinico e tecnico dell'acceleratore lineare di nuova installazione	

EVENTI RITENUTI RILEVANTI PER IL SSN			
OBIETTIVO	TITOLO	n.	
6	Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale	4	
	1. Corso di formazione per facilitatori del rischio clinico aziendale 2. Pillole di rischio clinico prima parte 3. Pillole di rischio clinico seconda parte 4. Identificazione del paziente in aous		
20	Tematiche speciali del S.S.N. e S.S.R. e/o a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla commissionale nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di tecnico-professionali		1
	1. Corso di formazione sulle infezioni correlate all'assistenza in ambito ospedaliero moduli a - b e c - azienda ospedaliera universitaria senese		
21	Trattamento del dolore acuto e cronico. Palliazione	1	
	1. Il Dolore oncologico: dalla terapia farmacologica alle nuove frontiere della neuromodulazione		
33	Tematiche speciali del S.S.N. e S.S.R. e/o a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla commissionale nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di sistema.	1	
	1. Le infezioni di sito chirurgico: sorveglianza, epidemiologia, prevenzione		

EVENTI TOTALI PAF	188
OBIETTIVI RILEVANTI PER SSN E SSR	47
% EVENTI CON OBIETTIVI RILEVANTI	25%

51	197	LESIONI DA PRESSIONE: SCELTE DI TRATTAMENTO EVIDENCE-BASED E BUONE PRATICHE	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	22	BEACCI ROBERTA	2	4	0	224	1	Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidenza based practice (evid. clin. e)
54	204	Tutoring nei bambini e nei ragazzi - Piattaforma online orientata	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	TOI addebiamento pratico (Training Individualizzato)	Infermiere	4	MAIANI LILICA	1	4	0	0	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
55	201	Il valore delle fasi pre-analitiche, prelievo, trasporto e preparazione dei campioni biologici in patologia clinica e microbiologia	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere, Infermiere radiologo, Dietista	40	PICCOLI LIRIBUNETTA	10	4	0	1033	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
56	212	Valutazione e trattamento delle lesioni cutanee: laboratorio teorico	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi con simulazione (Formazione Residuale)	Infermiere, Infermiere radiologo	100	SERIELI ISA	4	0	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
57	207	Formazione specifica per personale addetto all'attività radiologica	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	16	CISARETTI VANIA	4	4	0	110	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
58	194	L'INFERMIERE: INTEGRAZIONE TRA RICERCA CLINICA E DATA PRACTICE	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	10	IACOVELLI ANGIOLA	2	1	0	110	1	Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidenza based practice (evid. clin. e)
59	211	Buone prassi nella relazione tra operatore e utente che accede al servizio ambulatoriale	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	24	BUCCARELLI FEDO	6	0	0	465	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
100	203	Tutoring nei bambini e nei ragazzi - Piattaforma ambulatoriale	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	TOI addebiamento pratico (Training Individualizzato)	Infermiere	2	SUZZO ANGELO	1	20	0	0	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
101	204	Tutoring nei bambini e nei ragazzi - Piattaforma della donna e dei bambini	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	TOI addebiamento pratico (Training Individualizzato)	Infermiere	10	FANTANIMARTA	1	6	0	0	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
102	198	L'esperienza svolta online in dieci anni	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	OSSOITA	12	VENI MARCHIOLO	4	4	0	114	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
103	187	Progetto formativo per l'alfabeto, la produttività, la fiducia e l'arricchimento dei dati relativi alle cartelle di pazienti del Mirafiori dell'AOSS con l'innovazione CANOPO	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	11	PRIMI ANDREA	1	0	0	78	11	Management sistema salute. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e procedurali.
104	183	Le differenze anamnestiche nel tema di problema a vantaggio competitivo	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	24	VENINI LORENZO	1	12	0	3000	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
105	193	Il Processo come elemento di cura del paziente: modello assistenziale ed organizzativo - Tecniche di gestione	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Blended (Doc. - Euc)	Infermiere	60	DEI ANTONIUCIA	3	16	0	310	11	Management sistema salute. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e procedurali.
106	185	OTTIMIZZAZIONE DELLE POSTAZIONI DI LAVORO	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	OSSOITA, Infermiere	60	SORRESO CARMELA	1	4	0	110	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
107	204	Tutoring nei bambini e nei ragazzi - Piattaforma dell'attività interdisciplinare e multidisciplinare	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	TOI addebiamento pratico (Training Individualizzato)	Infermiere	2	MARZI MANOLA	1	0	0	0	14	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
108	202	CAR.T. 4. Algoritmi clinici: benefici, indicazioni terapeutiche, modalità di somministrazione e problematiche cliniche	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere	24	GRANZI CRISTINA	2	4	0	110	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
109	184	Corsi Tutoring tramite ambiente PFC con ambiente ECG Endocardiografico	2024	PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	Blended (Doc. - Euc)	Infermiere	0	MAFFEI MANOLA	1	18	0	104	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
110	136	Osservazione per aree del Personale INSE (stato dell'arte e focus su aree sensibili) in corso	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Corsi (Formazione Residuale)	Tecnico sanitario laboratorio biomedico	60	VENTURINI MORENA	2	0	0	124	11	Management sistema salute. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e procedurali.
111	133	GRUPPI DI MIGLIORAMENTO IN LOGGEDIARIA	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Riviste periodiche di aggiornamento professionale (gruppi di miglioramento (Gruppi di Miglioramento))	Linguistica	2	TOMASITINCA MARIA LUIGIA	1	0	0	0	11	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
112	130	Edison Clinica e tecnica di fluoroscopia lineare di nuova generazione	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Blended (Doc. - Euc)	Tecnico sanitario di radiologia medica	4	BERTI VALERIA	2	0	0	0	20	Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento del processo di gestione della tecnologia mediche: cliniche, fisiche ed informatiche applicati. Blended (Formazione, Autoapprendimento)
113	135	GRUPPI DI MIGLIORAMENTO IN ETA' EVOLUTIVA	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Riviste periodiche di aggiornamento professionale (gruppi di miglioramento (Gruppi di Miglioramento))	Fisiologia, Logopedia, Terapia della voce e psicoacustica dell'altitudine	4	GIOMETTI ELENA	1	8	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
114	132	GRUPPI DI MIGLIORAMENTO IN FISIOTERAPIA	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Riviste periodiche di aggiornamento professionale (gruppi di miglioramento (Gruppi di Miglioramento))	Fisioterapia	14	PAPANI SIMONA	1	8	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
115	131	Innovazione tecnologica: metodologie, tecniche e protocolli in un nuovo radiografo digitale	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	TOI addebiamento pratico (Training Individualizzato)	Tecnico sanitario di radiologia medica	12	CONZANI FRANCESCA	1	0	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
116	117	Integrazione multidisciplinare nella sala operatoria di Neurochirurgia	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere, Tecnico di neurofisiologia, Medico infermiere, Tecnico sanitario di radiologia medica	17	MARCHI FRANCESCA	2	0	0	411	4	Innovazione interprofessionale e multidisciplinare, interdisciplinare
117	134	GRUPPI DI MIGLIORAMENTO IN ORTOPTICA	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Riviste periodiche di aggiornamento professionale (gruppi di miglioramento (Gruppi di Miglioramento))	Omniscienze di oftalmologia	4	MADDORE SILVIA	1	8	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
118	129	La persona al centro del nostro agire: il Tecnico di Radiologia, la comunicazione e la relazione con il paziente in ambito oncologico	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Corsi (Formazione Residuale)	Tecnico sanitario di radiologia medica	20	BASSI NADIA	2	4	0	407	17	Aspetti relazionali e comunicazione della cura
119	128	Assistenti in un'attività diagnostiche in Radiologia Generale e Ottometrica	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Corsi con simulazione (Formazione Residuale)	Tecnico sanitario di radiologia medica	10	RAZZOLI INGIUSTO	4	4	0	411	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
120	127	TSMI congegni a getto con i tempi: conoscere l'interfaccia delle nuove tecnologie applicate in Lens Grandi Apparecchiature	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Blended (Doc. - Euc)	Tecnico sanitario di radiologia medica	16	FORTI LORENZO	1	1	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
121	114	L'ultrasuono nella diagnosi di Sindrome del Tunnel Caraleo	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Corsi (Formazione Residuale)	Tecnico di neurofisiologia, Medico chirurgo	14	MARCHI FRANCESCA	1	4	0	103	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
122		AGGIORNAMENTO SUL FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO LA PRIVACY E INNOVAZIONI SISTEMI RISAPPLICATIVI PER LA RADIOLOGIA	2024	PROFESSIONI TECNICHE SAN. E DELLA RIAB. E DELLA PREVENZ.	Corsi (Formazione Residuale)	Tecnico sanitario di radiologia medica	41	MAZZERI ROBERTO	4	1	0	310	31	Aggiornamenti di carattere generale: sanità digitale, informatica avanzata, lingua inglese scientifica. Normative sanitarie principi etici e civili del S.S.N. normativa su materie oggetto della sanità: professioni sanitarie con assistenza di lavoro (tecnico-professionali)
123	138	Intelligenza artificiale: un uomo, quale dubbio?	2024	IRIOSI EMANE	Convegno, congresso, simposio, conferenza (Formazione Residuale)	Tutte le professioni sanitarie	20	POBMANOLA	1	0	0	120	10	Ricerca, Ricerca e didattica
124	241	CRITICAL THINKING ED EVIDENCE BASED PRACTICE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE PRATICHE ASSISTENZIALI	2024	IRIOSI EMANE	Corsi (Formazione Residuale)	Infermiere, Infermiere radiologo, Logopedista, Tecnico sanitario laboratorio biomedico, Otticista, Tecnico alla fisiopatologia cardiocircolatoria e performance cardiocircolatorie, Tecnico di neurofisiologia, Tecnico sanitario di radiologia medica, Fisioterapista, Dietista, nutrizionista, di alimentazione	20	DELL'OZZI GIOVANNA	2	4	0	206	1	Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidenza based practice (evid. clin. e)
124	230	CORSO DI FORMAZIONE PER NEGAZIONISTI, NORME E LINEE DI INDIRIZZO PER LA CORRETTA GESTIONE DEI RISAPPORTI AL LAVORO E DELLA FORMAZIONE	2024	IRIOSI EMANE	FOU (E- learning)	Tutte le professioni	200	BIGNONI GIANNI LUCA	1	4	0	0	17	Aggiornamenti di carattere generale: sanità digitale, informatica avanzata, lingua inglese scientifica. Normative sanitarie principi etici e civili del S.S.N. normativa su materie oggetto della sanità: professioni sanitarie con assistenza di lavoro (tecnico-professionali)
126	240	L'INTERPROFESSIONALITÀ NELLA PROGETTAZIONE DEI PROCESSI DI CURA	2024	IRIOSI EMANE	Corsi (Formazione Residuale)	Medico, infermiere, fisioterapista, infermiere, infermiere pediatra, Dietista, Farmacista, Tecnico sanitario di radiologia medica	50	MILIOZZI GIOVANNA	2	7	0	2000	8	Innovazione interprofessionale e multidisciplinare, interdisciplinare
127	215	NUOVE TECNOLOGIE IN CHIRURGIA MAXILLO-FACCIALE - CHIRURGIA ORODENTARIA	2024	SALUTE MENTALE DEGLI ORGANI DI SENSO	Corsi (Formazione Residuale)	Medico chirurgo, Infermiere	12	CAIROLI FLAVIA	2	4	0	207	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
128	214	NUOVE TECNOLOGIE IN CHIRURGIA MAXILLO-FACCIALE - CHIRURGIA TRAUMATOLOGICA	2024	SALUTE MENTALE DEGLI ORGANI DI SENSO	Corsi (Formazione Residuale)	OSSOITA, Infermiere	30	CASANO FLAVIA	2	4	0	207	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
129	264	ARND: onelli (linee) trattamento evolutivo e individualizzato di trattamento	2024	SALUTE MENTALE DEGLI ORGANI DI SENSO	Corsi (Formazione Residuale)	Medico chirurgo, Infermiere, infermiere radiologo	20	SCANDAROLA VALERIA	1	6	0	1600	16	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
130	134	Edison: sviluppo della tecnica termo-ottica alle nuove frontiere della telemedicina	2024	SCENZI MICHICHE	Convegno, congresso, simposio, conferenza (Formazione Residuale)	Infermiere, Fisioterapista, Albo, Medico di Medicina Generale, OSSOITA, Medico chirurgo, Infermiere radiologo, Psicologo, Farmacista, Tecnico sanitario di radiologia medica	100	EADHERNI DIANA	1	6	0	400	21	Trasmissione del sapere: aula e online. Piattaforme
131	224	PER INIZIARE IL TAVOLO CHE	2024	SCENZI MICHICHE	Corsi (Formazione Residuale)	Medico chirurgo, Infermiere	12	GIULIA SANZIO	1	0	0	4200	2	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
132	173	Ricostruzione anodale e anodale: ruolo strumento di prevenzione e cura: i percorsi dell'AOSS	2024	SCENZI MICHICHE	Videoconferenza	Tutte le professioni	60	PAOLINI BARBARA	2	2	0	103	23	Scienze e norme alimentari, nutrizione e/o malattie correlate
133	176	Malnutrizione ospedaliera come previene e riconosce per migliorare i programmi sui vari livelli di cura ospedalieri	2024	SCENZI MICHICHE	Videoconferenza	Logopedista, Otticista, Fisioterapista, Dietista, Medico chirurgo, Infermiere	50	PAOLINI BARBARA	2	2	103	23	Scienze e norme alimentari, nutrizione e/o malattie correlate	
134	160	La gestione multidimensionale del paziente trapiantato di polmone	2024	SCENZI MICHICHE	Riviste periodiche di aggiornamento professionale (gruppi di miglioramento (Gruppi di Miglioramento))	Medico chirurgo, Fisioterapista, Infermiere	21	BENNETTI DAVID	1	16	0	0	10	Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraprofessionale, ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere.
135	229	Gruppo Interdisciplinare Multidisciplinare (GIM) L.1. Tutoring	2024	SCENZI MICHICHE	Riviste periodiche di aggiornamento professionale (gruppi di miglioramento (Gruppi di Miglioramento))	Medico chirurgo	30	RAZZI MARIA ANTONIETTA	1	0	0	0	0	Innovazione in assistenza sanitaria ed ospedaliera
136	231	Analisi Intervento Centro Conoscenza Cura	2024	SCENZI MICHICHE	Aula	Medico chirurgo, Biologo, Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	2	BERARDI FRANCESCA	1	6	0	0	14	Accreditamento: attività continue e del professionista. La cultura della qualità, procedure e certificazioni con acquisizione di attività di ricerca

