

Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

Provider ECM Accreditato dalla Regione Toscana

UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane

PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE 2023

Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1.Introduzione..... | 3 |
| 2. Formazione continua: norme e indicazioni nazionali e regionali..... | 6 |
| 3.Il sistema ECM 2020/2023..... | 9 |
| 4.Obiettivi formativi rilevanti per SSN e SSR e accreditamento eventi..... | 12 |
| 5.I soggetti della rete formativa..... | 15 |
| 6.La costruzione del Piano Annuale di Formazione..... | 17 |
| 6.1 La rilevazione del fabbisogno formativo aziendale | |
| 6.2 Il ruolo degli animatori di formazione | |
| 6.3 Gli obiettivi strategici aziendali | |
| 6.4 Coerenza del PAF con sviluppo delle risorse umane, innovazioni organizzative aziendali, innovazioni tecnologiche | |
| 6.5 La sponsorizzazione della formazione continua | |
| 7.Il Dossier formativo: uno strumento di programmazione..... | 25 |
| 7.1Il Dossier individuale | |
| 7.2Il Dossier di gruppo | |
| 8.La simulazione in ambito sanitario..... | 28 |
| 8.1 La formazione in simulazione | |
| 8.2 La Regione Toscana e la formazione in simulazione | |
| 8.3 La rete regionale della simulazione e il ruolo di Aoup | |
| 8.4 Le attività dei Centri di Simulazione di Aoup | |
| 9.Modalità di diffusione dell’offerta formativa | 32 |
| 9.1 Il gestionale Ermione | |
| 9.2 L’accesso alla formazione aziendale | |
| 10.Elementi di sintesi del Piano | 34 |
| 10.1 Personale da coinvolgere | |
| 10.2 Risorse finanziarie | |
| 10.3 Tipologie innovative | |
| 10.4 Strumenti di verifica: quantitativi, qualitativi | |
| 11.Indirizzi metodologici generali..... | 38 |

1. Introduzione

Le sfide che il sistema sanitario deve oggi fronteggiare, anche a seguito dell'epidemia da Covid - 19 comportano una attenzione particolare alle competenze dei professionisti e al mantenimento di standard adeguati nella pratica clinica ed assistenziale.

I professionisti della salute sono stati chiamati da sempre a trovare soluzioni organizzative nei momenti di crisi per far fronte a problemi legati alla gestione delle risorse umane, alla scarsità di risorse, alle riorganizzazioni di spazi e setting assistenziali, tutti aspetti che nel corso degli ultimi due anni hanno assunto un rilievo particolare e che richiedono, anche sul piano della formazione dei professionisti proposte innovative a breve, medio e lungo termine. La pandemia ha contribuito altresì a mettere in evidenza quanto una circolarità delle idee tesa anche a consentire cambiamenti repentini degli assetti organizzativi esistenti sia essenziale, per rendere le organizzazioni resilienti ai cambiamenti e alle riconfigurazioni e come la formazione possa accompagnare e sostenere tali processi.

Anche i processi formativi infatti hanno subito nel corso dell'ultimo biennio una trasformazione radicale, l'impossibilità di entrare in aula per un lungo periodo, ha portato ad un ricorso massivo alle soluzioni digitali: nonostante siano state spesso emergenziali, queste hanno consentito la continuazione delle attività formative, con una pressoché indolore trasposizione verso l'online di materiali e strategie precedentemente applicate alle lezioni in aula.

Così è avvenuto anche all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, dove le piattaforme sono state utilizzate largamente, ed agli operatori sanitari è stata garantita anche in piena pandemia la possibilità di aggiornarsi.

Tutto ciò, assieme all'introduzione del lavoro agile avvenuta durante il periodo di emergenza sanitaria, e divenuta poi una modalità di lavoro standard non ha fatto altro che velocizzare (in un modo forse impensabile in periodi di normalità) l'approccio degli operatori verso la tecnologia e i servizi online. È avvenuta un'alfabetizzazione "forzata" sugli strumenti di base, proprio perché erano indispensabili non solo per formarsi ma per taluni per lavorare, nonché per curare la socialità, rubata dalle distanze imposte dai periodi di chiusura.

In risposta ai cambiamenti in atto e alla approvazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza che vede il 27% delle risorse assegnate dedicate alla transizione digitale, con una attenzione particolare alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, in questo Piano sono riproposte iniziative formative, come il progetto Syllabus per la formazione digitale, già avviate con il Piano di formazione 2022 e tese a rafforzare l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali in particolare del personale impegnato in attività amministrative e di supporto anche in risposta agli obiettivi di Italia Digitale 2026 che prevedono che l'80% dei servizi pubblici essenziali sia erogato online.

La pandemia ci ha così costretto a rivedere i modelli organizzativi, a superare inerzie storiche e a rivalutare i modelli dell'assistenza, in questo ambito infatti le Aziende hanno sperimentato innovazioni organizzative utili, ben oltre l'emergenza. Un patrimonio enorme di esperienze che rappresentano una capitalizzazione per il futuro, utile anche nelle attività formative dove possono essere sistematizzate e condivise con una platea ampia di operatori al fine di accompagnare il cambiamento anche di medio e lungo periodo.

Per tali ragioni è utile e opportuno un ripensamento della formazione dei professionisti della sanità che includa aspetti di contenuto ma anche di profondo rinnovamento delle metodologie didattiche.

Si parla, a tal proposito, di "nuova normalità della formazione": una didattica, per lo più in formula mista (blended), che mette insieme il meglio del digitale e dell'aula per permettere agli utenti di avere percorsi più mirati ed efficaci e ai docenti di ottimizzare le risorse temporali ed economiche.

Le Linee di indirizzo per la costruzione dei piani formativi delle Aziende Sanitarie elaborate dalla Regione Toscana sin dal 2019 e riviste con una recentissima delibera, tornano dunque quanto mai attuali in particolare laddove mettono al centro dell'attenzione la connessione tra le politiche aziendali per lo sviluppo delle risorse umane e le innovazioni organizzative aziendali.

Anche sul piano delle metodologie formative, la Regione auspica il superamento delle tradizionali modalità di apprendimento legate all'aula favorendo, come si riconferma anche nell'offerta formativa

proposta da questo Piano, lo sviluppo di conoscenze condivise che nascono dall'esperienza (formazione sul campo) presenti in larga misura nelle attività proposte dai Dipartimenti ad Attività Integrata e che quindi pongono la formazione in un quadro di sperimentazione e di ricerca.

Per quanto concerne gli eventi erogati con l'uso di nuove tecnologie (Formazione a distanza, e-learning, FAD sincrona e asincrona) che consentono la moltiplicazione di scambi e una fruizione differenziata dei percorsi formativi, anche sulla base delle diverse esigenze del personale sanitario, in questa programmazione abbiamo valutato che non debbano superare il quaranta per cento degli eventi proposti nella convinzione che un ritorno alle attività in presenza, compatibilmente con la situazione pandemica, fosse auspicabile e necessario proprio perché gli ospedali restano luoghi deputati all'aggiornamento in presenza in tutte le sue modalità e articolazioni.

A queste metodologie va aggiunta la simulazione che abbiamo chiesto non debba essere più patrimonio dei soli Centri di Simulazione presenti in AOUP ma diffusa come metodica anche nell'ambito delle attività proposte dai Dipartimenti ad Attività integrata convinti come siamo che rafforzi l'acquisizione di capacità tecniche e non tecniche dei discenti, permettendo di fare pratica in situazioni di sicurezza, senza rischi per il paziente e consentendo di replicare situazioni rare e difficili.

Nell'ambito della programmazione 2023 vi è la conferma dell'obiettivo regionale della valorizzazione della Ricerca Clinica nell'ambito del sistema di Educazione Continua in Medicina. L'accreditamento ECM delle attività di ricerca clinica nasce dalla necessità di far emergere la formazione insita nell'attività di ricerca, svolta all'interno delle Aziende Sanitarie Toscane. Per l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, che è sede anche del Comitato Etico di Area Vasta Nord Ovest, dopo una prima fase di sperimentazione avviata nel 2019, il 2023 sarà l'occasione per estendere questo strumento al fine di evidenziare le eccellenze cliniche, anche tramite la partecipazione ad importanti protocolli di ricerca di rilievo internazionale, come dimostrano i progetti presentati (vedi tabella allegata) in molte aree disciplinari. Per quanto concerne il progetto di diffusione del Dossier Formativo di Gruppo, si tratta di un'ulteriore opportunità per le Aziende sanitarie di valorizzare il proprio lavoro organizzativo in merito alla formazione e dopo una fase di avvio nel 2019 nel quadriennio ECM 2020-2023 l'AOUP confermerà complessivamente 24 Dossier di Gruppo contribuendo così anche attraverso questa leva a migliorare la qualità dell'assistenza erogata. Il sistema formativo dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana è cresciuto negli ultimi anni, ampliando l'offerta, il numero delle partecipazioni anche di professionisti delle Aziende Sanitarie Toscane, la qualità degli eventi. Lo testimoniano anche le numerose partecipazioni di soggetti esterni, liberi professionisti e di aziende private che scelgono le attività di AOUP per mantenere aggiornate le competenze dei propri operatori.

Nell'ottica di rivolgere l'offerta formativa sia a operatori italiani che stranieri, l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana si è dotata di un regolamento per la frequenza di fellow nelle proprie strutture. Il regolamento ha consentito di selezionare i primi medici specialisti italiani e stranieri autorizzati a frequentare le strutture, al fine di potenziare le loro competenze e abilità professionali e di aprire maggiormente le varie cliniche ad una utenza internazionale di medici specialisti.

A tali attività formative si aggiungono quelle rivolte a corsi di formazione regionale di base diretti al rilascio di qualifiche professionali quali Operatore Socio Sanitario e Operatore Socio Sanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria.

L'approvazione di questo Piano ha dunque l'obiettivo di sintetizzare in un unico documento gli obiettivi regionali, di area vasta e aziendali per fare della formazione uno strumento utile a promuovere e orientare lo sviluppo professionale del personale in termini di conoscenza, capacità, consapevolezza.

La ricchezza delle professionalità presenti in Azienda e la positiva sinergia con il sistema universitario rendono di grande interesse le proposte formative contenute in questo Piano anche ai professionisti dell'Area Vasta Nord Ovest e più in generale ai liberi professionisti che intendano aggiornarsi. Allo scopo di garantire la più ampia offerta formativa, la AOUP e l'Azienda Usl Toscana Nord Ovest hanno concordato la possibilità di estendere la partecipazione ai propri eventi formativi a tutto il personale potenzialmente interessato.

La pubblicazione di tutti gli eventi sul portale delle attività formative Ermione li rende accessibili a un pubblico più vasto e diventa esso stesso uno strumento per promuovere la conoscenza e strutturare l'organizzazione delle attività.

Il Piano di Formazione Aziendale 2023 tiene comunque conto delle iniziative di livello regionale, degli eventi programmati dal Formas, della programmazione congiunta in Area Vasta Nord Ovest con la Usl Toscana Nordovest e la Fondazione Toscana Gabriele Monasterio per eventi da realizzare in comune (vedi tabella allegata).

2.La formazione continua : norme e indicazioni nazionali e regionali

Il Piano Aziendale della Formazione 2023 è stato elaborato tenendo in debita considerazione le indicazioni normative e contrattuali in materia di obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale. In particolare per il personale sanitario la formazione è uno strumento di riaccreditamento periodico delle competenze e parametro significativo per la valorizzazione e il riconoscimento professionale anche attraverso delineati percorsi di carriera.

NORMATIVA NAZIONALE

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria dell'area della dirigenza medico - veterinaria e del comparto del personale del servizio sanitario nazionale

Accordo collettivo nazionale –art 16 e seguenti del Decreto Legislativo 502/92 come modificato dai Decreti Legislativi n. 517/93 e n. 229/99

Decreto legislativo 229/99. Norme per la realizzazione del Servizio sanitario nazionale

Accordo Stato – Regioni del 9 marzo 2006

Accordo Stato – Regioni del 14 dicembre 2006

Accordo Stato – Regioni del 1 agosto 2007

Accordo Stato – Regioni del 5 novembre 2009

Accordo Stato – Regioni del 19 Aprile 2012

Accordo Stato – Regioni del 30 Luglio 2015

Accordo Stato – Regioni del 2 febbraio 2017

Determina della CNFC (Commissione Nazionale Formazione Continua) 23 Luglio 2014 – 10 Ottobre 2014 in materia di crediti ECM (obbligo formativo triennio 2014-2016)

Determina della CNFC (Commissione Nazionale Formazione Continua) del 15 Dicembre 2016 in materia di crediti formativi ECM (obbligo formativo triennio 2017-2019)

Determina della CNFC (Commissione Nazionale Formazione Continua) del 20 Dicembre 2016 in materia di Dossier Formativo

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 25.10.2018: approvazione del Manuale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM – in vigore dall' 01.01.2019

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 25.10.2018: approvazione del Manuale sulla formazione continua del Professionista Sanitario – in vigore dal 01.01.2019

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 18.12.2019 in materia di crediti ECM (obbligo formativo triennio 2020-2022)

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 18.12.2019 in materia di nuove professioni e sistema ECM

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 18.12.2019 in materia di accreditamento ECM delle Sperimentazioni Cliniche D.LGS. 52/2019

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 18.12.2019 in materia di Dossier Formativo

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 18.12.2019 in materia di valorizzazione di eventi di formazione sulla Cannabis Terapeutica

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 12.11.2021 in materia di Radioprotezione

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 24.02.2022 in materia di vaccini e strategie vaccinali bonus triennio 2023-2025

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 24.03.2022 in materia di riconoscimento crediti ECM per sperimentazioni cliniche

Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) del 24.03.2022 in materia di obbligo ECM per gli iscritti negli elenchi speciali

Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198. “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (cd “Decreto Milleproroghe”). Art. 4. Proroga di termini in materia di salute

NORMATIVA REGIONALE

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

DGR 849/2002 – Linee Guida alle Aziende sanitarie per la programmazione delle attività formative anche ai fini di una prima sperimentazione di un sistema regionale di accreditamento della formazione continua

DGR 1276/2003 – Linee di indirizzo per la programmazione della formazione continua

DGR 165/2003 – Istituzione Commissione sanitaria di cui alla L.R.n.22/2000 (riordino delle norme per l'organizzazione del servizio sanitario regionale);

DGR 862/2003 – Elaborazione delle linee - guida quali strumento di governo clinico all'interno del sistema sanitario regionale: definizione delle fasi e avvio del processo

Decreto 7403/2003 - Proposta formativa collegata al processo di informazione degli operatori del SSR sulle linee guida

DGR 90/2004 - Anagrafe formativa del personale dipendente e convenzionato del Servizio Sanitario regionale

DGR 134/2005 - Percorso sperimentale di accreditamento dei provider e ulteriori disposizioni in tema di Educazione Continua in Medicina

DGR 733/2005 - Linee di indirizzo alle Aziende Sanitarie sulle sponsorizzazioni delle attività formative

DGR 643/2008 - Riordino del sistema toscano ECM e indirizzi per la formazione continua a supporto del PSR 2008 - 2010

DGR 1014/2011 – Indirizzi per la formazione del personale dipendente SST

DGR 599/2012 – Recepimento Accordo Stato - Regioni del 19/04/2012: la formazione ECM 2012 - 2015

DGR 49/2014 – Programma speciale di formazione sul rischio clinico elaborato dalla Commissione Regionale per la Formazione Sanitaria

Decreto Dirigenziale n.318/04.02.2014 - Settore Ricerca, Innovazione e Risorse Umane – Provider accreditati ECM standard regionali: indicazioni e definizioni format modulistica

Decreto Dirigenziale n.680/27.02.2014 - Settore Ricerca, Innovazione e Risorse Umane – Approvazione requisiti e procedure di accreditamento dei provider ECM dopo 4 anni di accreditamento standard

Decreto Dirigenziale n.1770/06.05.2014 - Settore Ricerca, Innovazione e Risorse Umane – Approvazione del nuovo programma di formazione del “See and Treat”

Legge Regionale n.84 del 28 dicembre 2015 “Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla l.r. 40/2005 e smi

Decreto Dirigenziale n.7681 del 12/08/2016 Regione Toscana “Conclusione del procedimento di accreditamento dei soggetti/enti formatori abilitati al rilascio dell'autorizzazione all'uso del DAE al personale laico – modifica decreto 5048/2016

DGR 339/2017 e s.m.i “Criteri di composizione dell'Osservatorio sulla qualità della formazione sanitaria e attività dell'ARS su sistema di accreditamento provider ECM e Osservatorio sulla qualità della formazione sanitaria

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”

Deliberazione Consiglio Regionale n.73 del 9 ottobre 2019 concernente “Piano Sanitario e Sociale Integrato Regionale (PSSIR) 2018-2020”;

DGR 153/2019 “Approvazione del manuale regionale di accreditamento per l'erogazione di

eventi ECM e del manuale del professionista sanitario. Aggiornamento disciplina su sponsorizzazione, conflitto di interessi e pubblicità nella formazione continua in sanità. Revoca DGR 1284/2017”

DGR 1153/2019 “Nuovo assetto organizzativo, funzioni e modalità di programmazione delle attività di Formas”;

DGR 931/2020 “Indirizzi per la formazione ECM anno 2020”

Decreto Dirigenziale n.19985/09.12.2020 Regione Toscana – Settore Politiche del personale del SSR e relazioni sindacali – “Approvazione elenco Provider ECM accreditati dalla Regione Toscana e procedure adottate in relazione all'emergenza Covid 19”

DGR 525/2021 “Linee guida sulla formazione a distanza in sanità”

DGR 616/2021 “Linee guida su animatori di formazione”;

DGR 656/2021 “Osservatorio regionale sulla qualità della formazione sanitaria. Criteri per la ricostituzione e funzioni”

DGR 805/2021 “Costituzione della rete regionale per la formazione in simulazione”

Decreto Dirigenziale n.22818/20.12.2020 Regione Toscana – Settore Politiche del personale del SSR e relazioni sindacali – “Provider ECM Regione Toscana anno 2021”

DGR 1306/2022 “Determinazioni in materia di educazione continua in medicina (ECM) della Regione Toscana”

3. Il sistema ECM 2020 – 2023 : gli obiettivi nazionali e la loro classificazione

L'approvazione da parte della Commissione Nazionale per la Formazione Continua di quattro deliberazioni nel periodo che intercorre tra il novembre 2021 e il marzo 2022 in materia di radioprotezione, vaccini e strategie vaccinali, riconoscimento crediti ECM per sperimentazioni cliniche, obbligo ECM per gli iscritti negli elenchi speciali ha reso indispensabile l'adozione di una nuova Delibera Regionale, la DGR 1306/2022 "Determinazioni in materia di educazione continua in medicina (ECM) della Regione Toscana" allo scopo di aggiornare il funzionamento del sistema ECM in Regione Toscana ridefinendo il quadro e gli ambiti delle attività delle aziende sanitarie nell'ambito della formazione continua.

Le disposizioni contenute nel Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198. "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (cd "Decreto Milleproroghe"), consentirà, se convertito in legge, un più ampio arco temporale per l'acquisizione dei crediti con riferimento al quadriennio 2020 – 2023 .

Gli obiettivi nazionali di riferimento aggiornati tengono conto dei programmi per la salute definiti dal Piano Sanitario Nazionale; oltre a promuovere il miglioramento delle competenze professionali specifiche nelle aree tecnico sanitarie coinvolte in programmi di prioritario interesse della sanità, vanno altresì riferiti alla necessità di promuovere e mantenere nel tempo quelle conoscenze e quelle competenze necessarie e idonee al miglioramento degli standard di efficacia, appropriatezza, sicurezza e qualità dei servizi professionali ed istituzionali resi ai cittadini.

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.

I 38 obiettivi formativi generali 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. Gli eventi che programmano il loro conseguimento sono specificatamente rivolti alla professione di appartenenza o alla disciplina-

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.

Nella pianificazione e nella progettazione dell'evento, il provider deve individuare gli obiettivi perseguiti secondo la nuova classificazione come di seguito riportati.

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. Appropriatezza 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 complementarietà
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 dinozioni tecnico-professionali
 34. Accreditamento 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 e 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.
-

4. Gli obiettivi formativi rilevanti per SSN e SSR

Premesso che tutti gli obiettivi sopraelencati sono rilevanti ai fini della programmazione delle attività formative, la Commissione Nazionale Formazione Continua ha individuato, nel corso del 2018, gli obiettivi formativi rilevanti per il Servizio Sanitario Nazionale, la Commissione regionale per la formazione sanitaria, nella seduta del 10 Ottobre 2018 ha approvato la loro valorizzazione in termini di crediti formativi (0,3 crediti ECM/ora), integrati poi dagli obiettivi valorizzati nel 2019 (seduta del 18/12/2019) e nel 2020 (seduta del 14 febbraio 2020), pertanto gli eventi rispondenti agli obiettivi in elenco risultano essere:

OBIETTIVI RILEVANTI SSN

| |
|--|
| Vaccini /Strategie vaccinali (Obiettivo n.20 Tematiche speciali del SSN e/o SSR tecnico professionali) |
| Responsabilità professionale (Obiettivo n.6 Sicurezza del paziente, Risk Management e Responsabilità professionale) |
| Fertilità (Obiettivo n.20 Tematiche speciali del SSN e/SSR tecnico professionali) |
| Azioni di prevenzione e contrasto atti di violenza a danno degli operatori sanitari (Obiettivo n.20 - 32 -33 Tematiche speciali del SSN e/o SSR) |
| Antimicrobico – resistenza (Obiettivo n.20 -32 -33 Tematiche speciali del SSN e/o SSR) |
| “Trattamento del dolore acuto e cronico. Palliazione” obiettivo formativo n° 21 |
| Infezione da Coronavirus Sars Cov 2019 obiettivi nazionali n° 20-32-33 |
| Medicina di genere obiettivi nazionali n° 20-32-33 |

A questi vanno aggiunti gli obiettivi, particolarmente rilevanti, individuati dalla Commissione Regionale Formazione che continuano ad essere valorizzati (0,3 crediti ECM/ora) anche nel 2023, in particolare:

OBIETTIVI RILEVANTI SSR

| |
|---|
| Fragilità e cronicità (minori, anziani, dipendenze da stupefacenti, alcool e ludopatia, salute mentale), nuove povertà, tutela degli aspetti assistenziali, sociosanitari e socio – assistenziali |
| Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione, delle tecnologie biomediche, chimiche, fisiche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment |
| Appropriatezza delle prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia. Livelli essenziali di assistenza (LEA) |
| Aspetti relazionali e umanizzazione delle cure |
| Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence based practice (EBM–EBN –EBP) |

Criteria per l'assegnazione dei crediti ECM

Viste le delibere della Commissione Nazionale Formazione Continua del triennio 2019-2022 che modificano quanto contenuto negli allegati 1,2 e 3 della DGR 153/2019 e la conseguente approvazione della DGR 1306/2022 a partire dall' 1 gennaio 2023 sono entrati in vigore i nuovi criteri per l'attribuzione dei crediti 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 infatti il termine blended (sistema "misto"). In questi casi occorre scomporre il progetto nelle varie componenti e sommare i crediti attribuibili a ciascuna tipologia formativa.

L'accreditamento ECM della ricerca clinica

In base a quanto già definito dall'Accordo Stato Regioni 14/2017 e confermato per il triennio 2020 – 2022 dalla Delibera della Commissione Nazionale per la Formazione Continua vi è la necessità di fare emergere in termini di crediti ECM, come già avviene dal 2019, la formazione insita nell'attività di ricerca svolta all'interno delle Aziende Sanitarie Toscane.

La Regione Toscana ha pertanto confermato (DGR 1306/2022 "Determinazioni in materia di educazione continua in medicina (ECM) che l'attività di ricerca accreditabile è quella non sponsorizzata (no profit), le tipologie di attività accreditabili: risultano pertanto essere:

- a) studi osservazionali
- b) studi epidemiologici
- c) ricerca clinica
- d) sperimentazione di farmaco o dispositivo medico

L'attività deve essere approvata dal Comitato Etico per poter ricevere una valorizzazione in termini di crediti ECM. L'accreditamento della ricerca non avviene su base oraria ma su un arco temporale mensile/annuale:

| Durata della ricerca | Crediti assegnati |
|----------------------|-------------------|
| fino a 6 mesi | 5 crediti |
| fino a 12 mesi | 10 crediti |
| oltre i 12 mesi | 20 crediti |

L'accreditamento di progetti di ricerca con durata fino a 12 mesi è possibile solo per progetti che coinvolgono minimo 4 professionisti.

In base ai criteri proposti sono stati presentati **n. 26** progetti di accreditamento ECM di ricerca clinica, come indicato nella tabella allegata al presente Piano.

Accreditamento ECM della attività propedeutica alla ricerca clinica

Ai fini dell'accREDITamento ECM distinguiamo l'attività propedeutica alla ricerca dalla ricerca vera e propria, per le quali si prevedono due accreditamenti specifici.

L'attività propedeutica alla ricerca comprende:

- 1) Task Force
- 2) Clinical Trial Office
- 3) Comitati Etici

L'azienda Ospedaliero Universitaria Pisana è sede del Comitato Etico di Area Vasta Nord Ovest e le attività del Comitato sono accreditate come Riunioni Permanenti di aggiornamento Professionale sin dal 2017.

Accreditamento ECM degli eventi formativi

In qualità di provider pubblico ECM, riaccREDITato a seguito di audit dell'Osservatorio Regionale sulla Qualità con nota della Regione Toscana nel giugno 2015, l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana è soggetto attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità e abilitato a realizzare attività formative riconosciute come idonee, individuando e attribuendo direttamente i crediti formativi. Pertanto, tutte le iniziative formative inserite nel Piano Annuale di Formazione che si configurano come aggiornamento obbligatorio collettivo devono essere accreditate secondo le norme previste dal Sistema Regionale Toscano.

La richiesta di accREDITamento delle attività formative deve essere presentata almeno 30 giorni prima della data di svolgimento della prima edizione dell'evento.

Il progetto formativo, in formato doc e in formato pdf, e i curricula in formato europeo dei docenti, devono essere inviati in formato elettronico all'indirizzo di posta elettronica: eventiformazione@ao-pisa.toscana.it

I crediti formativi vengono rilasciati purché sussistano le seguenti condizioni:

1. le assenze non superino il 10% del monte ore di lezione;
2. il test finale di apprendimento abbia esito positivo;
3. il test di gradimento on line risulti regolarmente compilato sul portale Ermione

E' necessario inoltre che la frequenza al corso/evento sia esclusivamente nell'edizione prescelta e per la quale si è iscritti e che sia attestata dalla timbratura effettuata con apposito codice (14 per i dipendenti SSN) e dalla firma del partecipante in entrata e in uscita sul registro delle presenze. Al fine del corretto computo dei crediti acquisiti, la Regione Toscana, in collaborazione con tutte le Aziende sanitarie, ha predisposto l'Anagrafe Formativa Regionale, che viene costantemente aggiornata con flussi informatici. Le attività formative aziendali inserite nell'Anagrafe Formativa Regionale devono essere trasmesse al CO.GE.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica delle prestazioni Sanitarie) entro 90 gg. dal termine di ciascun evento, o se organizzato in più edizioni entro 90 gg. dal termine di ciascuna edizione. Il CO.GE.A.P.S., che riceve dai provider accREDITati su traccia unica i crediti formativi, mette a disposizione degli Ordini, limitatamente ai propri iscritti, la propria banca dati delle partecipazioni ai corsi ECM, per tutte le finalità previste dalla relativa normativa.

Dal Giugno 2014 i dipendenti dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana possono accedere in forma diretta alla propria anagrafe formativa attraverso il gestionale di Area Vasta Ermione e visualizzare le attività formative frequentate sino dall'anno 2004. L'accesso diretto all'Anagrafe consente a ciascun dipendente di poter monitorare il proprio andamento dei Crediti ECM e di avere un controllo costante dell'ottemperanza agli obblighi imposti dalla normativa vigente.

5.I soggetti della rete formativa

I soggetti che a vario titolo sono parte integrante della rete formativa regionale del servizio sanitario per la formazione continua sono definiti dalla DGR 599/2012 e riproposti nella legge regionale 28 dicembre 2015 n. 84 "Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla L.R. 40/2005" che all'articolo 51 prevede:

- che la rete è costituita dal sistema delle aziende sanitarie, dall'ESTAR, dalle società della salute, dall'ARS, dagli enti di ricerca e dalle altre strutture che effettuano attività formativa di livello regionale e che la rete si avvale della collaborazione delle università toscane e degli ordini e collegi professionali della Regione;

- che è costituita una apposita commissione regionale per la formazione sanitaria (Decreto Presidente Regione Toscana n.150 del 18.10.2016) , quale organismo di supporto per la definizione delle linee di indirizzo sulla rete formativa;

- che l'Osservatorio sulla qualità della formazione sanitaria (DGR 656/2021 "Osservatorio regionale sulla qualità della formazione sanitaria. Criteri per la ricostituzione e funzioni), già istituito presso la direzione regionale competente in materia di diritto alla salute e recentemente rinominato, svolge le funzioni di valutazione della qualità della formazione erogata dalle agenzie accreditate e gli audit nell'ambito del sistema di accreditamento delle agenzie formative.

In questi anni gli Accordi Stato – Regioni hanno trasformato ruoli e compiti dei soggetti che intervengono nella formazione continua. In relazione a ciò la Regione Toscana con DGR 643/2008 Accordo Stato - Regioni n.168/2007: riordino del Sistema Toscano in Educazione Continua in Medicina e indirizzi per la formazione continua a supporto del PSR 2008 – 2010) ha ridisegnato il sistema toscano di Educazione Continua in Medicina, individuando le funzioni dei diversi soggetti:

Formas

Con la DGRT 538/2006 Formas è stato individuato da Regione Toscana come soggetto deputato a presidiare i processi di formazione a distanza. Ha inoltre funzione di coordinamento delle attività formative del territorio e risponde ai nuovi bisogni del Sistema Sanitario della Toscana con un'attività di progettazione, produzione e gestione di interventi di formazione per tutti gli operatori del sistema (DGRT 599/2012).

Nel tempo Formas è divenuto organismo al quale devono riferirsi le Aziende Sanitarie e gli Enti della Rete Formativa Regionale per lo sviluppo di attività mediate dalle tecnologie (DGRT 1256/2017), con la Delibera che lo ha collocato nell'AOU Meyer (DGR 1153/2019) Formas è divenuto un attore di riferimento nella formazione sanitaria a livello nazionale in particolare l'area FAD di Formas si è occupata di supportare la Regione e le Aziende del SST nella progettazione, sviluppo ed erogazione di progetti in FAD/e-learning o blended learning di interesse strategico per il Sistema Sanitario Regionale e Nazionale con particolare impegno anche nel periodo della Pandemia. Dal gennaio 2023 il Formas ha trovato un nuovo assetto e la sua struttura fa oggi riferimento ad Estar, una Delibera Regionale ne ridefinirà puntualmente i compiti.

La rete regionale della formazione in simulazione

La Regione Toscana ha posto sotto attenzione questa modalità formativa fin dal 2013, con l'approvazione della deliberazione 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. Da una recente ricognizione effettuata nell'ottobre 2020 è emerso che nelle Aziende Sanitarie Toscane sono presenti 13 centri di simulazione: sette nell'area dell'emergenza-urgenza, 3 nell'area chirurgica, 3 nell'ambito materno infantile.

Con la DGR 805/2021 “Costituzione della rete regionale per la formazione in simulazione” la Regione Toscana ha dato avvio al coordinamento delle attività dei centri in una rete allo scopo di sviluppare nuova progettazione, ricerca di finanziamenti esterni, formazione di nuovi facilitatori, progetti di formazione su scala regionale. Le attività di coordinamento della rete sono state assegnate nella struttura aziendale della Formazione dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana.

Le Aziende Sanitarie Toscane

Le Aziende Sanitarie Toscane sono il luogo deputato all’analisi del fabbisogno formativo. Le Aziende provvedono alla programmazione/realizzazione/valutazione degli eventi formativi di livello aziendale, valorizzano i docenti interni, concordano nella programmazione di Area Vasta gli eventi formativi interaziendali, così come richiesto anche negli indirizzi per la programmazione 2023.

Ordini Professionali

Gli Ordini hanno un ruolo centrale, come riconfermato dall’Accordo Stato – Regioni del 2 febbraio 2017, nella certificazione dei curricula professionali degli operatori (vigilanza sull’obbligo formativo, attestazione crediti formativi) e come produttori di formazione in ambiti specifici: etica e deontologia, legislazione, informatica, inglese scientifico e comunicazione in ambito sanitario. Alla luce della riforma approvata con il DDL Lorenzin (“Delega al governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali, nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute” il 22.12.2017), tutte le professioni sanitarie sono state ordinate, pertanto è più semplice anche accedere all’ anagrafe/dossier che permette agli Ordini di certificare i crediti formativi degli operatori sanitari.

CoGeAPS

Il Consorzio Gestione Anagrafica delle Professioni Sanitarie (CoGeAPS), è l’organismo nazionale deputato alla gestione delle anagrafiche nazionali raccogliendo dai Provider i report delle partecipazioni ECM riconosciuti a tutti i professionisti sanitari che fanno capo agli Ordini, consentendo a questi le relative certificazioni delle attività svolte. La gestione dell’anagrafe centralizzata, integrata con i sistemi locali dei singoli Ordini, si pone come compito quello di favorire una visione unica e globale dell’operatività, senza eludere né togliere le competenze demandate legalmente a ciascun singolo Ordine.

Il portale del CoGeAPS costituisce il punto di riferimento per gli operatori sanitari (funzione di anagrafica ai fini ECM), uno strumento per una migliore comunicazione istituzionale e professionale e un punto di accesso per l’erogazione dei servizi di anagrafica e di ECM, in quanto sistema predisposto per l’autenticazione e la profilazione degli utenti a garanzia delle istituzioni.

Regione Toscana

La Regione Toscana ha il ruolo fondamentale di garante di tutto il sistema della formazione sanitaria, ruolo che si esplica nella funzione di programmazione, monitoraggio/valutazione della formazione, ma anche nella attivazione degli attori della rete formativa regionale per garantire qualità, efficienza ed efficacia, appropriatezza e impatto della formazione erogata in una logica di valorizzazione dei professionisti del SST.

Nella funzione di Ente Accreditante (individuata dagli Accordi Stato-Regioni 168/2007 e 192/2009, 101/2012, 14/2017), in questi anni la Regione Toscana è andata sostituendo il ruolo di accreditatore degli eventi formativi con quello di accreditatore dei provider ECM. La Regione Toscana si è fatta promotrice anche della nascita di un’anagrafe formativa regionale che raccoglie i curricula e i crediti degli operatori del SST e che è diventata negli anni non solo un utile strumento di programmazione

della formazione, ma anche il mezzo con il quale i provider regionali soddisfano gli obblighi informativi nei confronti del sistema nazionale e la base di informazioni per la creazione del dossier formativo. Un ruolo fondamentale per la costruzione di un'anagrafe nazionale dei crediti formativi acquisiti dai professionisti è assolto inoltre, come abbiamo già sottolineato, da Cogeps, il Consorzio Gestione Anagrafiche delle Professioni Sanitarie.

6. La costruzione del Piano Annuale di Formazione

6.1 La rilevazione dei fabbisogni formativi

L'analisi dei fabbisogni formativi si configura come una vera e propria attività di ricerca che vede tutti i livelli di responsabilità coinvolti e partecipi allo scopo di individuare le reali necessità formative di una organizzazione complessa, quale quella di una azienda sanitaria, con l'obiettivo di rendere la formazione uno strumento per lo sviluppo organizzativo a sostegno del cambiamento.

A tale scopo, all'interno della rete degli attori aziendali, abbiamo strutturato una ricognizione articolata su più livelli:

- a) bisogni formativi individuati con la Direzione Aziendale
- b) bisogni formativi provenienti dalle singole strutture e espressi all'interno dei Dipartimenti Aziendali;

Dall'ottobre gli animatori di formazione hanno lavorato alla rilevazione dei fabbisogni formativi all'interno dei Dipartimenti ad Attività Integrata e nei Dipartimenti Professionali dando la massima diffusione alla scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi all'interno delle singole Unità Operative. L'insieme delle istanze accorpate laddove vi fossero proposte comuni a più Unità Operative è stato oggetto di parere del Comitato di Dipartimento (così come indicato all'art. 29 dello Statuto), che ha il compito di pronunciarsi su una serie individuata di materie, tra le quali la formazione e l'aggiornamento professionale.

La proposta di piano Dipartimentale è stata poi caricata sul gestionale Minerva per essere valutata nel suo complesso dalla struttura della Formazione allo scopo di razionalizzare le attività, nell'ottica di accorpare e uniformare attività simili e di proporle eventualmente su scala aziendale, come elencato nell'allegato A al presente piano, con evidenti benefici quali lo scambio tra professionisti provenienti da contesti differenziati ed il contenimento della spesa.

La proposta di Piano è stata sottoposta poi al parere del Comitato scientifico del Provider.

Riguardo ai contenuti ai quali dovrebbero dedicarsi le attività formative di AOUP sono venute utili indicazioni dalle singole strutture aziendali e dai Dipartimenti che reputano centrale la formazione sui contenuti tecnico specialistici, quella sulla sicurezza del paziente, così come una formazione specifica sulla comunicazione e sul lavoro in team.

Dai fabbisogni segnalati emerge un Piano Formativo caratterizzato da attività orientate alla:

- multiprofessionalità: sono favoriti interventi formativi diretti al coinvolgimento di operatori di diverse discipline e diverse professionalità, perché proprio attraverso la condivisione delle esperienze e delle conoscenze tra i diversi ruoli professionali si promuove l'attività dei team di cura a garanzia del miglioramento della qualità del servizio erogato;
- equità di accesso: la programmazione delle attività formative deve coinvolgere tutti i professionisti attraverso una equa rotazione e pari opportunità nell'accesso alle attività. Ciò impegna l'Azienda a monitorare le attività formative di rilevanza strategica nelle quali la partecipazione potrebbe non essere totale, rafforzando il proprio impegno a renderne obbligatoria e vincolante l'adesione per i destinatari individuati;

- appropriatezza ed efficacia: la programmazione dell'attività formativa deve essere coerente con gli obiettivi della programmazione aziendale e prevedere sia il mantenimento delle competenze professionali che lo sviluppo organizzativo e gestionale.

6.2 Il ruolo degli animatori di formazione

Con la Delibera della GRT N. 616 del 07.06.2021 la Regione Toscana si è dotata di "Linee guida sugli Animatori di Formazione" adottando così un modello formativo unico che prevede la figura dell'Animatore di Formazione (ADF) in tutte le Aziende Sanitarie Toscane.

L'A.d.F. deve integrare la cura di processi di formazione continua delle singole professionalità, con il ruolo strategico della formazione professionale come strumento fondamentale dell'Azienda per la gestione delle risorse umane, rispetto agli obiettivi di miglioramento qualitativo dell'assistenza.

L'A.d.F. così come delineato dalla Regione Toscana è una figura di riferimento e di raccordo per i professionisti, per i livelli gestionali e per la struttura aziendale della formazione, per tutte le fasi di progettazione, sviluppo e monitoraggio delle attività formative.

E' una figura che non opera a tempo pieno per la gestione delle attività formative, ma integra queste attività nell'ambito delle funzioni professionali normalmente svolte.

L'AdF cura:

- Rilevazione fabbisogno formativo: l'A.d.F., supporta le strutture aziendali in questa attività. Questa fase non dà luogo alla selezione dei bisogni da includere nel programma da presentare alla Direzione Aziendale essendo tale competenza del dirigente con il quale l'animatore collabora;

- Progettazione didattica: l'A.d.F. fornisce supporto all'elaborazione del programma dell'evento formativo (non nei contenuti di competenza del responsabile scientifico) e alla definizione delle informazioni necessarie per l'accreditamento dello stesso. Per la progettazione degli eventi formativi F.A.D., l'A.d.F. ha come riferimento l'esperto F.A.D. dell'Azienda come individuato dalla DGR 525/2021;

- Eventuale conduzione e animazione d'aula;

- Costante monitoraggio dell'andamento dell'attività formativa in collaborazione con la UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane;

- Logistica: gli A.d.F. curano, in collaborazione con la UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane, gli aspetti organizzativi e logistici necessari per la realizzazione dell'evento formativo, raccogliendo la documentazione necessaria (fogli firme, documentazione didattica, questionari di valutazione del gradimento e prove di verifica dell'apprendimento);

- Monitoraggio: gli A.d.F. contribuiscono, anche a supporto della Struttura/Dipartimento committente, al monitoraggio dell'andamento delle esperienze didattiche costituendo punto di riferimento per i discenti e i docenti dell'evento formativo;

- Valutazione: gli A.d.F. sono di supporto alla UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane per il sistema di valutazione dell'evento formativo, sia nella fase intermedia, se prevista, sia nella fase finale.

In linea con quanto indicato dalla Regione Toscana l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana con Delibera del Direttore Generale n. 884 del 12/10/2021 ha emesso un avviso per la selezione di 13 Animatori di Formazione da assegnare ai singoli Dipartimenti.

Gli animatori di formazione che sono stati individuati nel mese di dicembre 2021, nel febbraio 2022 hanno ricevuto una formazione che garantisce adeguati livelli di competenza in tema di:

- ✓ Pianificazione
- ✓ Progettazione
- ✓ Gestione aula

- ✓ Valutazione degli eventi formativi

La formazione è organizzata dall'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, la Regione Toscana provvede annualmente alla formazione incentrata sul ruolo di questa figura nel sistema formativo regionale, all'illustrazione delle novità normative, ai metodi e strumenti innovativi e, avvalendosi di Formas, allo sviluppo della Comunità di Pratica.

6.3 Gli obiettivi strategici aziendali

Nella individuazione degli obiettivi strategici aziendali si è tenuto di conto delle proposte e dei fabbisogni formativi espressi dalle varie articolazioni aziendali: Dipartimenti, Unità Operative, Sezioni, Unità Operative professionali suddivise su base Dipartimentale che alleghiamo al presente Piano, che ne rappresenta la sintesi.

Dalla varietà dei fabbisogni espressi, la Direzione Aziendale ha individuato per la predisposizione del Piano Annuale di Formazione 2023, tre livelli distinti:

1) Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze di processo: si tratta di tutti gli eventi dedicati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze per migliorare qualità, efficienza, efficacia e appropriatezza destinati a operatori ed èquipe che operano nei Dipartimenti ad attività integrata in un determinato segmento di produzione all'interno delle singole Unità Operative, nei Centri e nei Percorsi, come previsto dalla nuova organizzazione aziendale;

2) Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze tecnico – professionali: si tratta delle proposte formative provenienti dalle singole articolazioni organizzative (U.O., Servizi, ecc.) e dalle singole professioni presenti dirette a rafforzare le competenze tecnico professionali indispensabili a garantire il raggiungimento degli obiettivi di tali strutture. In questo livello, inoltre, sono da ricomprendere momenti formativi legati alla condivisione e diffusione di particolari know-how, legati a tecnologie ed innovazioni specifiche;

3) Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze di sistema : si tratta di tutti quegli eventi che per le loro caratteristiche mirano a sviluppare 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.

In ragione di tali diversi livelli di fabbisogno espressi e in accordo anche con le previsioni del Piano della Performance 2021 – 2023 abbiamo coerentemente individuato obiettivi strategici e priorità aziendali in ambito formativo capaci di rispondere alle linee strategiche prescelte a livello istituzionale, declinandole sulla base di obiettivi e risultati attesi sui quali si basa la misurazione e la valutazione delle attività formative. La condivisione di tali obiettivi rende evidente la strategia che le attività formative si sono prefisse di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso gli operatori sanitari, gli utenti e gli stakeholders.

| Obiettivi strategici e priorità aziendali | Numero, tipologia e consistenza degli eventi correlati a ciascun obiettivo strategico | Indicatori di processo | Indicatori di esito |
|--|---|--|--|
| Supportare la diffusione e l'adesione alle | Sono previste n 3 iniziative così suddivise: | N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF | % di raggiungimento degli obiettivi di qualità di budget |

Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

Piano annuale della Formazione 2023

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>disposizioni normative inerenti i sistemi di Accreditazione delle strutture sanitarie e di valutazione delle performance aziendali. (L.R. n.51/2009 smi; Decreto presidente della Giunta Regionale (DPGR) n.30/R del 16 settembre 2020”</p> | <p>- Riunioni permanenti di aggiornamento professionale nelle strutture di qualità e accreditamento, rischio clinico e medicina legale; - Formazione avanzata per facilitatori di simulazione del percorso materno infantile-neonatologico; - I requisiti di accreditamento ed ISO 9001:2015 – anno 2023- DAI Medicina di laboratorio; Numero degli operatori coinvolti: 110</p> | <p>maggiore/uguale al 50% Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>nelle strutture di afferenza degli operatori coinvolti (100%)</p> |
| <p>Supportare le azioni di sensibilizzazione in materia di gestione del rischio clinico e della qualità delle strutture sanitarie anche attraverso percorsi formativi dedicati con l’obiettivo di intervenire con la formazione sul controllo del rischio di errore nei processi di cura</p> | <p>Sono previste n. 3 iniziative così suddivise: - Il management dell'emergenza/urgenza in un'ottica di sicurezza del paziente - Gestione di una emergenza -Infermieri e medici: come gestire un'emergenza in team Numero degli operatori coinvolti: 300</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50% Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Indice di realizzazione delle azioni di miglioramento a seguito di audit GRC maggiore/uguale al 70% Inserimento degli eventi nel portale dedicato pari al 100%</p> |
| <p>Aggiornare le competenze degli operatori interessati al tema della Privacy e ai suoi riflessi all'interno del sistema Ospedaliero</p> | <p>E' prevista n. 2 iniziativa così suddivise: - Corso Fad La protezione dei dati in sanità - Trattamento dati in azienda: adempimenti, responsabilità e regime sanzionatorio Numero degli operatori coinvolti: 700</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50% Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Aumento delle nomine di incaricati e preposti all'interno dell'Azienda Sanitaria a seguito degli eventi formativi maggiore/uguale 30%</p> |
| <p>Aggiornare le competenze del personale amministrativo e sanitario in materia di contrasto del rischio e di corruzione e illegalità, così come indicato nella Legge n.190/2012</p> | <p>Sono previste iniziative così suddivise: -Corso FAD Base -Corso FAD Avanzato -Webinar asincrono, il codice etico e di comportamento AOUP; - Il ruolo dell'incaricato ACEL e del Referente della Pubblicazione nella politica di prevenzione della Corruzione e di trasparenza amministrativa dell'AOUP Numero degli operatori coinvolti: 3000</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50% Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Miglioramento qualitativo e quantitativo del flusso di informazioni verso il RPCT sugli episodi di 'non conformità' e sugli eventi di rischio legalità / maladministration, misurabile attraverso i dati inseriti nel PIAO e nelle Relazioni di attività del RPCT</p> |
| <p>Sensibilizzare il personale sul contrastare la violenza sugli operatori sanitari</p> | <p>Sono previste n.2 iniziative così suddivise:</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50%</p> | <p>Aumento del numero delle segnalazioni pervenute all'Osservatorio Aziendale</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>-Corso FAD L'aggressione nei confronti degli operatori sanitari</p> <p>- Corso Gestione rischio aggressioni nelle UU.OO Pronto Soccorso e Psichiatria</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 300</p> | <p>Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Aggressioni</p> |
| <p>Formare il personale sanitario sulle tecniche Lean per la gestione dei processi operativi con lo scopo di aumentare il valore percepito dall'utente finale e garantire una riduzione sistematica degli sprechi che possono generarsi durante i processi stessi</p> | <p>Sono previste n. 5 iniziative così suddivise: Lean 1.0 Web Lean 2.0 Web Lean 3.0 Lean Lab Leaning over Day 2023</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 500</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50%</p> <p>Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Numero di progetti di miglioramento (A3) presentati al termine dei percorsi formativi all'interno del LeaningTowerDay</p> |
| <p>Formare il personale in ambito delle discriminazioni di genere</p> | <p>Sono previste n. 2 iniziative così suddivise: -Bilancio di genere : Discriminazione di genere in ambiente lavorativo</p> <p>-Non più sole :discriminazione e violenza di genere in ambiente lavorativo</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 200</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50%</p> <p>Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Diminuzione del numero di accessi allo sportello di ascolto della consigliera di parità</p> |
| <p>Promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente (D.Lgs 81/2008)</p> | <p>Sono previste iniziative così suddivise: - Corso antincendio rischio basso/prima certificazione e aggiornamento -Corso antincendio rischio medio/ prima certificazione e aggiornamento</p> <p>- Corso antincendio rischio elevato// prima certificazione e aggiornamento</p> <p>- Corso in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per LAVORATORI settore ATECO Sanità</p> <p>- Corso Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul</p> | <p>N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50%</p> <p>Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60%</p> | <p>Numero di neoassunti formati entro 60 gg.dall'assunzione maggiore/uguale all'80%</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | lavoro parte rischi specifici per PREPOSTO - Corso Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro parte rischi specifici per DIRIGENTI Numero degli operatori coinvolti: 4800 | | |
| Supportare la diffusione e l'acquisizione di competenze digitali del personale amministrativo per garantire un miglioramento dei servizi interni e di quelli offerti ai cittadini | Sono previste n 4 iniziative così suddivise: - FAD Asincrona Progetto Syllabus per le competenze digitali - Progetto Funzione Pubblica; - La digitalizzazione nella pubblica amministrazione: superiamo il gap generazionale; - La PA digitale documentale informatica; - Aggiornamento sulle competenze digitali (percorso post certificazione Syllabus) Numero degli operatori coinvolti: 700 | N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50% Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale al 60% | Implementare l'utilizzo della digitalizzazione nell'ambito dei gestionali: PRATICHE WEB PROTOCOLLO WEB < tempi di processazione atti < costi legati all'utilizzo carta |

Tabella 1 Obiettivi strategici aziendali

Nell'ambito dell'istituto dell'aggiornamento obbligatorio collettivo, la partecipazione ad alcuni e specifici eventi formativi è propedeutico allo svolgimento di talune funzioni istituzionali; l'Azienda ha facoltà pertanto di individuare, oltre ai corsi obbligatori per legge, eventi formativi ritenuti strategicamente obbligatori per il buon andamento dell'Azienda stessa con riferimento a destinatari individuati.

6.4 Coerenza del Piano Annuale di formazione con lo sviluppo delle risorse umane, le innovazioni organizzative aziendali, le innovazioni tecnologiche

Sviluppo delle risorse umane

Nelle Aziende Sanitarie le risorse umane costituiscono una parte fondamentale del capitale investito, la parte vivente e dinamica, che necessita di apposite analisi e percorsi metodologici appropriati tendenti a focalizzare, misurare e potenziare il grado del loro valore. Le politiche di pianificazione e sviluppo del personale assumono infatti una importanza fondamentale in Aziende caratterizzate dalla maggioranza di personale front line che eroga servizi a contatto con l'utenza e spesso costretto a prendere decisioni di grande rilievo in poco tempo per il buon esito della cura. Per queste ragioni e anche con l'obiettivo di dare risposta alle indicazioni contenute negli indirizzi per la programmazione proposti dalla Regione Toscana, l'Azienda si dedicherà in modo particolare a due progetti formativi sperimentali su tematiche

orientate alla crescita professionale delle risorse umane: il primo dedicato all'aggiornamento delle competenze della figura del **Coordinatore dell'area della Medicina di Laboratorio** (come risulta dalla tabella delle attività formative del Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie) pensato come un training on the job e articolato in varie fasi, il percorso **“Area della Medicina di Laboratorio: i coordinatori si confrontano”** consentirà ai coordinatori di conoscere le attività specifiche di ogni laboratorio in relazione ai diversi aspetti della loro competenza (acquisizione beni e servizi, gestione del personale, strumenti di analisi e controllo dei processi, problem solving, comunicazione, gestione dei conflitti, team building) e di valorizzare le competenze relazionali e quelle di lavoro in team.

Il secondo progetto invece sarà rivolto in particolare ai **Coordinatori Infermieristici e Ostetrici** di recente nomina (come risulta dalla tabella delle attività formative del Dipartimento delle Professioni Infermieristiche e Ostetriche), per i quali l'Azienda ha strutturato quest'anno un **Percorso di alta formazione** diretto a rafforzare le competenze organizzative e gestionali che comprende strumenti per il lavoro in team, tecniche manageriali per la gestione del lavoro snello, aspetti di gestione organizzativa della turnistica, percorsi di pianificazione strategica.

In entrambi i casi si tratta, come richiesto, di legare l'attività formativa ad un processo di aggiornamento e riqualificazione in modo da renderla sempre più corrispondente alle nuove competenze necessarie e alla crescita professionale.

Innovazioni Organizzative Aziendali

Per quanto concerne le innovazioni organizzative aziendali, l'Azienda intende implementare il lavoro già impostato nel 2022 e diretto al rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti pubblici con l'estensione del programma **Syllabus – Competenze digitali per la PA** ad un ulteriore gruppo di dipendenti. Si tratta di offrire ai dipendenti un set minimo di conoscenze e abilità di base che consentono al dipendente pubblico di partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Nella prima parte si tratta di partecipare ad un percorso di autoverifica al quale sono poi connessi percorsi formativi di livello diverso, legati al livello di conoscenza testato nella prima parte. I contenuti del Syllabus comprendono dati, informazioni e documenti informatici, comunicazione e condivisione, sicurezza, servizi on-line, trasformazione digitale. La diffusione delle competenze digitali è il primo passo per accompagnare la trasformazione digitale dell'Azienda perseguita attraverso il Piano di transizione digitale e con l'impulso del Responsabile della Transizione Digitale. Lo scopo delle varie attività formative contenute nel Piano, oltre al Syllabus, è quello di favorire un cambiamento culturale che accompagni le sfide del prossimo futuro, con l'obiettivo di rispondere agli obiettivi strategici fissati dall'Agenda Digitale e dal Piano triennale per l'informatica nella PA con un'attenzione rivolta anche agli Open Data e alle tecnologie emergenti.

Un altro importante filone di lavoro è rappresentato dalle attività formative dedicate alla diffusione del metodo di lavoro **Lean** all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana. Si tratta di eventi di varia tipologia (Lean 1.0 Web, Lean 2.0 Web, Lean 3.0, Ruolo del Dirigente Medico nei progetti LeanLeaning Tower Day 2023) a sostegno di scelte tipiche legate alla contrazione delle risorse disponibili, l'aumentare progressivo delle richieste e l'affermarsi di nuovi modelli organizzativi delle cure (ad esempio l'ospedale per intensità di cura) che richiedono, per mantenere e garantire alti livelli di assistenza, la necessità di ottimizzare il lavoro sia dal punto di vista dell'efficienza che della qualità. In questo caso l'efficace governo delle piattaforme logistico produttive diventa essenziale. Un esempio sono le scelte tipiche dell'operations management che riguardano il lay-out e l'organizzazione degli spazi; il dimensionamento e la programmazione della capacità produttiva; l'organizzazione delle attività produttive; le tecnologie ed i sistemi informativi. Il Lean rappresenta uno strumento, una filosofia, che mira a minimizzare gli sprechi fino ad annullarli, focalizzando lo sforzo di miglioramento sia sugli aspetti che più sono importanti per i pazienti ed il personale, sui motivi che provocano loro stress nella

attività quotidiana, che su quegli aspetti legati al raggiungimento di standard e obiettivi nazionali che rappresentano il miglioramento dell'assistenza per il paziente.

Di particolare interesse poi è l'attività formativa connessa al progetto del **Nuovo Santa Chiara a Cisanello**, orientata a condividere con tutta l'Azienda grazie ad eventi di natura diversa, sia la struttura del nuovo Ospedale legata agli edifici in corso di realizzazione che il conseguente cambiamento organizzativo connesso al progressivo trasferimento delle attività sanitarie.

Si tratta infatti non solo di un trasferimento e riorganizzazione di nuovi spazi di lavoro ma di affrontare la conoscenza delle culture professionali di riferimento, per coinvolgere i professionisti nel processo di cambiamento e potenziare la conoscenza organizzativa al fine di favorire il passaggio a nuovi modelli assistenziali.

Vi è poi un insieme di eventi contenuti nel Piano che implementano in modi diversi il **benessere organizzativo** sviluppando iniziative volte a migliorare la qualità della vita all'interno dell'Azienda, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la gestione della conflittualità interna, il lavoro in team, il miglioramento dei livelli di collaborazione in tutti i contesti favorendo così la diminuzione del burnout, della demotivazione e della mancanza di senso di appartenenza aziendale.

Innovazioni tecnologiche

La Sanità rappresenta un campo ideale per garantire qualità della vita e investimenti in Ricerca & Sviluppo attraverso i settori ad alta tecnologia e con alto valore aggiunto di conoscenza. Il settore sanitario si caratterizza, infatti, come un contesto unico per fornire occasioni applicative dei progressi scientifici e tecnologici che avvengono nei più svariati settori (elettronica, scienza dei materiali, biologia, chimica, fisica, informatica, nanotecnologie e biotecnologie, ma anche management, organizzazione, mobilità ed energia). Nasce proprio da questa consapevolezza l'invito della Regione Toscana a evidenziare nei Piani di Formazione tutte le attività formative legate all'adozione di nuove tecnologie che comportano innovazioni sia nella pratica clinica che nei modelli organizzativi aziendali, processi che la formazione deve dunque accompagnare rafforzando le competenze dei singoli professionisti. All'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana sono state individuate, sia nei singoli DAI che in collaborazione con la struttura aziendale che si occupa dell'Health Technology Assessment (HTA), le principali acquisizioni in programma nel 2023 e la loro diffusione programmando sia percorsi formativi corrispondenti nei singoli Dipartimenti sia a livello aziendale come si evince dalla tabella che riepiloga complessivamente gli eventi rilevanti per SSN e SSR.

6.5 La sponsorizzazione della formazione continua

A seguito dell'approvazione del manuale regionale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM, del manuale del professionista sanitario e dell'aggiornamento della disciplina su sponsorizzazione, conflitto di interessi e pubblicità nella formazione continua in sanità (DGR 1306/2022), la Regione Toscana ha fornito alle Aziende Sanitarie indicazioni ulteriori sulla sponsorizzazione e sul conflitto di interessi nella formazione continua in sanità. L'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana nella PA. 03 "Gestione delle attività formative" ha recepito le indicazioni della normativa regionale con l'obiettivo di garantire l'imparzialità, l'indipendenza e la trasparenza dell'azione formativa dell'AOUP, anche nella veste di Provider ECM, e in particolare l'obiettività dei contenuti scientifico - didattici degli eventi formativi così come il corretto reclutamento di partecipanti che beneficiano di vantaggi economici e/o non economici (anche alla luce delle indicazioni più recenti dei codici etici adottati dalle associazioni di categoria, che impongono vincoli più stringenti, definendo nuove procedure per la loro individuazione).

7. Il Dossier formativo : uno strumento di programmazione

7.1 Il Dossier formativo individuale

Il Dossier Formativo Individuale è uno strumento di programmazione, rendicontazione e verifica ad uso e a gestione del professionista che attraverso lo stesso autodetermina con libertà e autonomia il proprio percorso di aggiornamento, tenuto conto degli obiettivi formativi nazionali e regionali. Il DFI dovrebbe dunque assicurare che il processo ECM non sia realizzato in modo estemporaneo ma contemperati i bisogni professionali del singolo con quelli generali dell'organizzazione e del sistema. Il Dossier Formativo deve essere ancorato all'anagrafica dei professionisti sanitari italiani e permettere di verificare dati anagrafici, titoli di studio e percorso formativo effettuato nel corso degli anni. La sua costruzione dovrà avvenire attraverso l'accesso al portale del CoGeAPS (Consorzio per la Gestione delle Anagrafiche delle Professioni Sanitarie) con chiavi di accesso personali.

Il Dossier Formativo prevede quattro specifiche sezioni:

- una prima sezione (Anagrafica) che contiene il profilo anagrafico con l'indicazione del profilo professionale, della collocazione lavorativa/posizione organizzativa e del curriculum dell'operatore;
- una seconda sezione (Programmazione) indicante il fabbisogno formativo individuale definito in rapporto al profilo e alle aree di competenza dell'operatore e alle caratteristiche dell'attività clinico assistenziale svolta;
- una terza sezione (Realizzazione/Evidenze) che riporta le evidenze relative all'attività di formazione effettuata (documentazione, crediti, tipologie di attività) e alle altre attività considerate rilevanti (docenza, tutoraggio, ricerca).
- una quarta sezione (Valutazione) riguardante la valutazione periodica da parte del singolo professionista, dell'Azienda, degli Ordini, Collegi, Associazioni etc.

Sulla base di un approccio che tenga conto della possibilità di rappresentare la multidimensionalità e la specificità delle professioni sanitarie, il portale del CoGeAPS propone un sistema semplificato ma esaustivo per classificare le competenze e le conseguenti attività formative a queste correlate, suddiviso in tre macro-aree: Competenze Tecniche Specialistiche, Competenze di Processo, Competenze di Sistema.

7.2 Il Dossier formativo di gruppo

Il Dossier Formativo di Gruppo rappresenta uno strumento per le diverse organizzazioni in grado di facilitare la programmazione e pianificazione delle attività formative allo scopo di favorire l'evoluzione professionale nei gruppi e nei team di cura.

La Regione Toscana ha avviato sin dal 2019 una sperimentazione in tutte le Aziende Sanitarie della Toscana affinché la costruzione del Dossier di Gruppo favorisca la valorizzazione delle capacità interne e contribuisca a rafforzare le competenze degli operatori per migliorare la qualità dell'assistenza erogata.

I Dossier Formativi pensati per il quadriennio ECM 2020 – 2023 hanno come obiettivo:

- rendere esplicito e visibile il proprio percorso formativo;
- programmare e contestualizzare la formazione individuale nel gruppo e per il gruppo;
- valutare la pertinenza e la rilevanza delle azioni formative erogate e frequentate in rapporto al proprio lavoro ed alla mission clinico-assistenziale del gruppo.

La costruzione di un Dossier Formativo di Gruppo richiede un certo livello di confronto, di integrazione tra le traiettorie professionali individuali e le prospettive di sviluppo dell'organizzazione. È una sfida posta dalla specificità dello strumento. In concreto, rispecchia la modalità con cui viene

redatta la sua prima parte - la programmazione formativa - nella quale per i vari obiettivi vengono indicate le specifiche competenze corrispondenti e i nominativi dei professionisti che devono acquisirle. Dopo la prima fase di sperimentazione, avviata nel 2019, l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana ha esteso questo strumento coinvolgendo Unità operative (tutte le figure professionali previste nel team) di vari Dipartimenti ad Attività Integrata, UU.OO afferenti alla Direzione Sanitaria e i Dipartimenti delle Professioni Infermieristiche e Ostetriche e delle Professioni Tecnico Sanitarie.

Nonostante le difficoltà imposte dalla pandemia da Covid 19 abbiano rallentato le attività nel biennio 2020 e 2021, i Dossier attualmente attivi sono complessivamente n. 24, poiché il triennio è divenuto un quadriennio (2020 – 2023) non è prevista la creazione di nuovi Dossier visto che vi è una sola annualità disponibile per darne attuazione.

In elenco i titoli con il relativo anno di attivazione:

| Anno di attivazione | Dossier formativi di gruppo |
|---------------------|--|
| 2020 | 1. Approfondimento nella gestione integrata dei casi clinici |
| 2020 | 2. Tecniche avanzate per la valutazione dello stato nutrizionale in setting specialistici |
| 2020 | 3. Il management come strumento di cambiamento e pianificazione strategica |
| 2020 | 4. Il paziente ematologico un percorso integrato nell'assistenza |
| 2020 | 5.L'assistenza al paziente che afferisce all'endoscopia toracica, un percorso di miglioramento |
| 2020 | 6. La formazione all'interno della UO malattie infettive, un percorso di miglioramento |
| 2020 | 7. Aggiornare per assistere meglio |
| 2020 | 8.La gestione infermieristica delle medicazioni avanzate nei pazienti affetti da sclerodermia |
| 2020 | 9. La formazione come strumento di diffusione delle conoscenze |
| 2020 | 10. Il paziente trapiantato di fegato un percorso multidisciplinare |
| 2020 | 11.Innovazione tecnologica/modelli organizzativi/governo clinico nella medicina di laboratorio |
| 2020 | 12.Codice Rosa: la gestione della rete aziendale in un'ottica di continuità territoriale |
| 2020 | 13. Accreditemento istituzionale: qualità, rischio clinico e sicurezza del paziente |
| 2020 | 14. L'assistenza nel Percorso Nascita |
| 2020 | 15. Blood Management and technology update |
| 2021 | 16. Approfondimenti sulla campagna vaccinale COVID-19 |
| 2021 | 17. La formazione in campo cardiologico/aritmologico un percorso comune |
| 2021 | 18. Il sistema aziendale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro |

| | |
|------|--|
| 2021 | 19. L'assistenza al paziente fragile |
| 2021 | 20. Il ruolo della Medicina del Lavoro nella rete aziendale di tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro |
| 2022 | 21. L'assistenza in Sala Operatoria al paziente sottoposto a intervento di chirurgia robotica |
| 2022 | 22. Aggiornare il personale infermieristico sulle maggiori evidenze scientifiche per la gestione del paziente gastroenterologico |
| 2022 | 23. Assistere il paziente nell'urgenza chirurgica ortopedica |
| 2022 | 24. Assistere il paziente nell'urgenza chirurgica |

Tabella 2 Elenco dei Dossier Formativi attivati 2020 - 2023

Da ciò che si è potuto osservare nel corso di questo triennio per la costruzione dei Dossier in un contesto aziendale è importante garantire un alto livello di negoziazione con i professionisti pertanto è necessario concentrarsi su un'unità di analisi piccola (a livello di Unità operativa, di équipe o di gruppo professionale), laddove infatti la dimensione si ingrandisce, il livello negoziale sembra diminuire. È a livello di gruppo, infatti, che deve avvenire l'analisi del contesto, la definizione dei fabbisogni formativi di quel contesto, la conseguente programmazione delle attività necessarie e la valutazione della coerenza tra le necessità riscontrate e le risposte date. L'analisi dei casi aziendali anche alla luce del raggiungimento degli obiettivi prefissati spinge pertanto a concludere che il Dossier formativo di gruppo è uno strumento/prodotto che necessita di una dimensione di progettazione micro, basata su processi di co-costruzione dei fabbisogni formativi e di partecipazione attiva di tutti i professionisti. Per una adeguata definizione degli obiettivi formativi, esso richiede inoltre un lavoro sul bilancio di competenze, nonché una "cura" e un "rinforzo" delle funzioni del Coordinatore del Dossier e del Referente della formazione, a cui viene richiesto di legare le attività del Dossier all'intera proposta formativa aziendale.

8. La simulazione in ambito sanitario

8.1 La formazione in simulazione

La simulazione in ambito sanitario comprende un insieme complesso di attività che includono l'utilizzo di task trainers, manichini di diversa complessità, pazienti e ambienti virtuali, ma anche pazienti simulati, interpretati da persone fisiche opportunamente addestrate a recitare un ruolo ben definito.

Lo scopo è quello di riprodurre situazioni e ambienti di cura fortemente realistici, per insegnare procedure diagnostiche e terapeutiche, ripetere processi e concetti medici, assumere decisioni da parte di un professionista della sanità o di un team di professionisti.

Il fine ultimo della simulazione è “la sicurezza” delle persone e la definizione di uno standard qualitativo assistenziale dominato dalla “cultura della sicurezza”.

Le strategie per raggiungere al meglio questi obiettivi sono il miglioramento delle abilità operative tecniche (technical skill) e delle capacità comunicativo – relazionali, la consapevolezza della situazione, la capacità di leadership e il team working degli operatori sanitari (non –technical skill e human factor). Pertanto la simulazione può dare un contributo importante anche nel campo del rischio clinico sia come azione proattiva, consentendo di testare e perfezionare procedure ed attività per le quali non è possibile verificare in maniera esauriente l'esposizione al rischio, sia come azione reattiva permettendo la ricostruzione di eventi accaduti che necessitano di essere analizzati attraverso la ricostruzione e simulazione di eventi vissuti, mettendo in pratica il Crisis Resources Management.

In questo caso infatti la strategia formativa è proprio quella di simulare una situazione critica durante la quale il personale deve coordinarsi per gestire in modo corretto le risorse a disposizione, l'obiettivo insomma è mettere a fuoco le abilità comportamentali e di gestione del team, in questo senso dunque si approfondiscono le cosiddette skill non-tecniche fondate su comunicazione, cooperazione, e coordinazione.

Nei percorsi di simulazione è possibile ricreare molti scenari di attività clinica e relazionale, fare analisi e far emergere, anche attraverso il debriefing strutturato, riflessioni e considerazioni che acquisiscono un valore prezioso sia in termini di performance individuale del singolo operatore che di interazione nel gruppo.

8.2 La Regione Toscana e la formazione in simulazione

La Regione Toscana ha cominciato un lavoro sulla simulazione sin dal 2006 quando con la DGR n.225 del 03.04.2006 con la quale si approvava il “PSR 2005/2007 – Azioni di coordinamento e sviluppo delle attività di gestione del rischio clinico” si riconosceva alla simulazione una posizione essenziale nel processo come tecnica avanzata di formazione in medicina al fine di garantire la massima sicurezza ed efficienza di tutto il sistema. Con successiva Delibera di Giunta (n.254/2013) sono state adottate le “Linee di indirizzo per la formazione” e istituito un gruppo di lavoro su queste tematiche e assegnato al Formas il compito di promuovere, organizzare e monitorare le attività in simulazione, anche presso le Aziende Sanitarie e i loro Centri.

Nel 2017 viene istituita la rete regionale per la formazione in simulazione (DGR 2748/2017) che, coordinata dal Dirigente del Settore Programmazione si avvale del supporto del Centro Gestione Rischio Clinico e Sicurezza del Paziente della Regione Toscana, del Laboratorio Formas e del Cogeps. Con questo atto comincia a delinearsi ancor meglio la necessità di collegare le attività dei Centri di simulazione presenti in Toscana, valorizzando anche le esperienze e le competenze maturate nelle strutture accademiche ed ospedaliere presenti in regione, così come l'organizzazione di un'offerta formativa che risponda ai bisogni sia del personale in formazione che dei professionisti.

Gli obiettivi dunque sin dalla creazione della rete sono : il coordinamento dei centri, l'attuazione di linee di indirizzo per il SSR, la determinazione del fabbisogno di formazione in simulazione, l'individuazione di un percorso di certificazione dei centri, l'elaborazione di strumenti di monitoraggio della loro attività, la valutazione degli investimenti delle Aziende Sanitarie Toscane nella formazione in simulazione.

8.3 La rete regionale per la formazione in simulazione e il ruolo di coordinamento dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

Con la DGR n.805 del 02.08.2021 l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, nella struttura della formazione, è stata indicata dalla Regione Toscana quale riferimento regionale per la formazione in simulazione.

Lo scopo era quello di individuare un riferimento regionale presso un'Azienda Sanitaria Toscana per rendere effettiva e consistente la rete, sviluppando in particolare l'attività di coordinamento, la nuova progettazione, la comunicazione verso l'esterno e la ricerca di fonti di finanziamento esterne.

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana infatti ha progressivamente maturato nel tempo un'esperienza significativa nell'ambito della formazione in simulazione grazie alla presenza di Centri di Simulazione appartenenti a filoni di attività diversi che offrono un catalogo di attività diversificato e consistente.

In particolare AOUP in veste di coordinatore provvederà:

- ✓ a creare una struttura amministrativa (come indicato nella DGR 805/2021) volta a coordinare le attività e svolgere funzioni di utilità comune per tutti i centri della rete, sviluppare l'immagine e l'azione verso l'esterno della rete regionale nonché acquisire finanziamenti per il potenziamento della formazione in simulazione in Toscana;
- ✓ al supporto organizzativo all'Organismo collegiale, coordinato dal Dirigente regionale competente in materia di formazione della Direzione Sanità, welfare e coesione sociale, anche tramite la struttura amministrativa di cui al punto precedente;
- ✓ a gestire i finanziamenti per le attività previste sulla base delle proposte dell'Organo collegiale e delle decisioni del Dirigente competente per materia della Direzione Sanità welfare e coesione sociale.

Gli obiettivi e il piano di lavoro da attribuire alla struttura amministrativa sono definiti congiuntamente dal Dirigente regionale competente in materia di formazione e dal responsabile della struttura Formazione dell'Azienda, anche sulla base delle indicazioni dell'Organismo collegiale di rete e dalla Delibera del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana n.884 del 12.10.2021 con la quale si definisce l'organizzazione aziendale di supporto alle attività di coordinamento.

A seguito della ricostituzione della rete regionale sulla formazione in simulazione, la Regione prevede di finanziare due filoni di attività:

1) il primo è destinato a creare una struttura amministrativa a supporto di tutti i filoni tematici ed i nodi della rete, che elabora, anche avvalendosi di operatori esperti o di agenzie specializzate esterne, progetti volti ad acquisire finanziamenti per il potenziamento delle strutture, nonché per lo sviluppo degli interventi formativi, con riguardo anche ai fondi previsti dal PNRR;

2) il secondo è destinato a finanziare:

- la formazione dei facilitatori, in modo che i centri siano perfettamente in grado di funzionare;
- singoli eventi formativi, nella logica di premiare gli eventi, comunque coerenti con la programmazione regionale, che maggiormente rispettano i seguenti requisiti:

- a) coinvolgimento, nella progettazione, del maggior numero di centri di simulazione toscani;
- b) evidenza di eventuali collaborazioni, sul progetto formativo, con centri di simulazione nazionali o internazionali;
- c) previsione, all'interno della programmazione, della valutazione di impatto.

Proprio in tale direzione la rete ha approvato un bando di finanziamento delle attività in simulazione per il 2022 e primi progetti sono partiti a valere su entrambi i filoni di attività.

Nel 2023 sarà pubblicato un nuovo Bando per la promozione di ulteriori progetti che trova copertura nella Delibera Regionale citata.

8.4 Le attività dei Centri di Simulazione dell'AOUP

La simulazione si è affermata e diffusa all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana grazie all'attività di tre Centri : Nina - Centro di Simulazione Neonatale, il Centro di Simulazione Medica AOUP (divenuto nel maggio del 2015 International Training Center dell'American Heart Association) e il Centro Multidisciplinare in Chirurgia Robotica. La simulazione è un metodo formativo che ha piena applicazione in ambito sanitario e che affianca altre metodologie di formazione più tradizionali e diffuse.

La crescente domanda di questa tipologia di percorsi ha determinato la costituzione dell'Health Training Center Pisa, l'Agenzia per la promozione delle attività formative di alta formazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria che opera dal 2015 (Delibera del Direttore Generale 353 del 14.04.2015) e realizza gli obiettivi indicati dallo Statuto aziendale per quanto concerne lo sviluppo, la sperimentazione e il consolidamento di nuovi modelli formativi con particolare attenzione alle eccellenze proposte dai Centri e Percorsi.

Per quanto concerne le attività del Centro di Simulazione in chirurgia robotica le attività proseguono, sia a livello nazionale che internazionale, con la formazione di chirurghi di varie discipline coinvolti in attività di simulazione presso il centro di AOUP e in altri centri che utilizzano l'ultima versione del medesimo sistema robotico, al fine di aggiornare le competenze dei chirurghi e formare i giovani chirurghi che si affacciano per la prima volta al mondo della chirurgia robotica.

Per quanto riguarda il Centro di Simulazione Medica AOUP il ventaglio dell'offerta formativa si è molto ampliato in questi anni: alle attività di rianimazione cardiopolmonare di base e avanzata negli adulti (BLS) e (ACLS), allineate anche alle indicazioni della normativa regionale (Delibera G.R n.1048/2018) e al Progetto ICUORE, si sono aggiunti i percorsi pediatrici di base e avanzati (Corso La rianimazione cardiopolmonare pediatrica, il PALS, il PEARS, l'ACLS Experience percorsi accreditati da American Heart Association), affiancati da percorsi diretti a migliorare il lavoro in team e i comportamenti (non – technical skills), come avviene nei Corsi di Crisis Resources Management (CRM).

Nella programmazione 2023 il catalogo propone corsi anche con il riconoscimento di Società Scientifiche Internazionali come nel caso del Corso "Stop the Bleed" accreditato dall'American College of Surgeon e diretto a formare personale infermieristico e medico sulle tecniche di arresto di una emorragia massiva e il corso avanzato sul trattamento del politrauma ATLS (Advanced Trauma Life Support).

A questi si aggiungono ulteriori 6 percorsi proposti come formati specifici di AOUP per il 2023, in particolare:

| Tematica | Profilo professionale | Titolo evento formativo | Durata | Numero operatori coinvolti | Numero edizioni |
|--|-----------------------|--|--------|----------------------------|-----------------|
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri | Dolore e sedazione tra medicina occidentale e medicina complementare | 5 ore | 32 | 2 |
| Contenuti tecnico | Medici, Infermieri | Ega in emergenza | 4 ore | 32 | 2 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---------|----|---|--|
| professionali | | | | | | |
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri | Adrenalina e Anafilassi | e 5 ore | 32 | 2 | |
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri, Tecnici Sanitari, OSS | Infermieri e Medici: gestire una emergenza in team CRM | e 5 ore | 48 | 3 | |
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri | Epilessia convulsioni | e 5 ore | 32 | 2 | |
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri | La cannula tracheostomica: conoscerla per imparare a gestirla | 8 ore | 26 | 2 | |

Tabella 3 Nuovi format corsi in simulazione 2023 Centro Simulazione Medica AOUP

La programmazione delle attività formative del Centro di Simulazione di AOUP è rivolta sia al personale dell'AOUP che ai dipendenti di altre aziende sanitarie, agli specializzandi di Medicina dell'Università di Pisa, così come ai liberi professionisti e all'Ordine dei Medici di Pisa.

Per quanto riguarda il Centro di Simulazione Nina, il programma di formazione 2023 si è arricchito di due nuovi corsi realizzati nell'ambito dell'attività della rete in simulazione in collaborazione con il Centro di Simulazione della Usl Toscana Nord Ovest, in particolare :

| Tematica | Profilo professionale | Titolo evento formativo | Durata | Numero operatori coinvolti | Numero edizioni |
|--|--------------------------------|--|--------|----------------------------|-----------------|
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri, Ostetriche | Formazione avanzata per facilitatori di simulazione del percorso materno infantile-neonatologico | 16 ore | 32 | 2 |
| Contenuti tecnico professionali | Medici, Infermieri, Ostetriche | La simulazione ad alta fedeltà a basso costo: l'impossibile diventa realtà | 4 ore | 32 | 2 |

Tabella 4 Nuovi format corsi in simulazione 2023 Centro Simulazione Nina

Il progetto di ampliare ulteriormente il catalogo dell'offerta formativa in simulazione, ha coinvolto quest'anno anche i Dipartimenti ad Attività Integrata, nella tabella di dettaglio allegata al Piano sintetizzeremo dunque tutte le attività che testimoniano lo sforzo di estendere la simulazione come metodica di apprendimento anche fuori dalle strutture dei Centri, incoraggiando la sperimentazione

della simulazione in situ in modo da rispondere alle crescenti richieste del personale e all'interesse mostrato dagli operatori verso questa metodica.

9. Modalità di diffusione dell'offerta formativa

Il Piano di formazione e tutti gli allegati ad esso correlati sono pubblicati sul sito web dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana e inviati a tutti i Direttori, Responsabili e Coordinatori dell'Azienda, che hanno il compito di diffonderlo tra i propri collaboratori. In seguito a questa diffusione del Piano, ciascun dipendente è tenuto a reperire le informazioni dettagliate relative alle attività di specifico interesse.

Sono canali diretti di accesso alle informazioni:

- il sito aziendale www.ospedalepisa.it e in particolare il link "formazione", nel quale è visibile il piano dell'offerta formativa e la modulistica che regola le attività di formazione;
- il gestionale Ermione <http://formazione.ao-pisa.toscana.it:180/default.aspx>, nel quale è visibile il catalogo dell'offerta formativa e che consente l'iscrizione on line ai corsi di formazione aziendale;
- la posta elettronica aziendale;
- i Direttori di Dipartimento, di UU.OO, i Coordinatori Infermieristici, i Referenti Tecnici che, oltre ad essere promotori di attività formative interne per le quali sono fonte diretta di informazioni, sono costantemente informati delle attività aziendali rivolte ai singoli profili professionali;
- la Rete degli Animatori di Formazione;

Le attività formative dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana che sono aperte alla partecipazione dei professionisti della Azienda Usl Toscana Nord Ovest sono altresì diffuse dalla U.O. Politiche e Gestione delle Risorse Umane, che si cura della partecipazione organizzata dei propri dipendenti, indirizzando le proposte formative ai professionisti più strettamente interessati alle singole attività e coinvolgendo i profili professionali di volta in volta indicati come destinatari degli eventi

9.1 Il gestionale Ermione

Ermione è il sistema di gestione della formazione in uso in AOUP, in Azienda Usl Toscana Nord-Ovest, in Estar, nella Fondazione Monasterio, all'IRCSS Stella Maris. Nel sistema sono presenti tutte le iniziative formative programmate, è attiva la funzione di iscrizione *on line* ai corsi di formazione così come la compilazione *on line* dei questionario di gradimento (che è obbligatorio compilare al termine di ciascuna edizione).

Nel sistema ciascuna azienda ha inserito tutto lo storico formativo dei dipendenti in modo tale da poterne ricostruire tutta la storia formativa.

Dal gestionale è possibile effettuare numerose attività:

- visualizzare la propria anagrafe formativa,

- visualizzare lo stato dei crediti maturati in attività aziendali,
- visualizzare il catalogo dell'offerta formativa con i programmi dei corsi,
- prenotarsi attraverso l'iscrizione on line a tutti gli eventi formativi,
- compilare il questionario di gradimento obbligatorio al termine di ogni evento formativo.

Il gestionale realizza inoltre l'obiettivo di garantire la trasparenza dell'offerta formativa, obbligo per i Provider ECM, non solo nei confronti del personale interno, ma anche di tutti i potenziali interessati, (professionisti delle AA.SS della Regione Toscana e utenti privati).

Vi sono infatti attività formative, quali quelle in simulazione, che hanno un bacino di utenza che va ben oltre quello aziendale e per il quale è indispensabile avere uno strumento utile non solo per comunicare l'offerta formativa ma anche per garantirne la prenotabilità.

Per rendere più accessibile la fruizione delle attività formative sul gestionale Ermione, queste sono state catalogate in macro aree di riferimento per tipologia. In particolare:

• **Corsi di Area Vasta e Congressi:** includono le attività formative rivolte al personale proveniente dall'Usl Toscana Nord Ovest.

• **Corsi Aziendali:** l'insieme delle attività formative che coinvolgono più dipartimenti o strutture aziendali su tematiche tecnico-professionali, manageriali e di ambito tecnologico.

• **Corsi Dipartimentali:** l'insieme delle attività formative che si realizzano nell'ambito di ciascun Dipartimento. Includono la Formazione sul campo e le attività più squisitamente corsuali e seminariali;

• **Centro di simulazione medica:** l'insieme delle attività in simulazione che si realizzano in AOUP con particolare riferimento a quelle certificate American Heart Association;

• **Corsi di rianimazione neonatale:** l'insieme delle attività di rianimazione neonatale che si realizzano presso il Centro di Formazione NINA.

Ogni voce cliccabile dal menù a sinistra all'interno del Gestionale Ermione presenta al suo interno un vero e proprio elenco dei corsi effettivi collegati a un link (il descrittivo). Dal novembre 2017 dal portale Ermione è altresì possibile effettuare richiesta di aggiornamento obbligatorio individuale in modo da snellire le procedure e arrivare a una ulteriore de-materializzazione della gestione delle attività formative. Nell'ambito del processo di omogeneizzazione degli applicativi di gestione del personale voluto dalla Regione Toscana sarà implementato anche un nuovo gestionale della formazione, che consentirà di gestire sia la formazione collettiva che le istanze riguardanti l'aggiornamento individuale con un'interfaccia più moderna e interattiva.

9.2 L'accesso alla formazione aziendale

Le modalità di funzionamento e di gestione delle attività formative all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana sono definite nella PA.03 "Gestione delle Attività Formative" approvata nel 2010 e revisionata per la prima volta nel 2015 e poi ancora nel corso del 2019. Tale documento, pubblicato sul sito Internet dell'AOUP alle pagine dedicate alla formazione, oltre a descrivere le tipologie formative e a disciplinare, descrivendolo, il funzionamento dei vari istituti previsti, offre anche una completa rivisitazione della modulistica di riferimento per la gestione di tali attività, il cui utilizzo è divenuto vincolante a partire dal febbraio 2011. Nell'aprile del 2019 sono stati adottati sia la PA.03 "Gestione delle Attività Formative" revisionata che il Manuale di Qualità per la gestione dell'offerta formativa a

garanzia della qualità dell'intero processo formativo, documenti necessari al riaccreditamento di AOUP come Provider ECM regionale, avvenuto nell'ottobre 2019.

10. Elementi di sintesi del Piano

10.1 Personale da coinvolgere

In considerazione del principio di rotazione che l'Azienda conferma di perseguire, la percentuale di coinvolgimento del personale ritenuta idonea a soddisfare gli obiettivi prefissati e in linea con le esigenze di servizio è pari all' **80% del personale in organico al 31/12/2022** (assunto a tempo indeterminato e determinato secondo le nuove previsioni del CCNL) , come di seguito indicato:

| TIPOLOGIA DI PERSONALE | NUMERO ADDETTI |
|--|----------------|
| Dirigenza Medica | 714 |
| Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa | 98 |
| Personale comparto ruolo sanitario infermieristico | 1742 |
| Personale comparto ruolo sanitario tecnico sanitario | 317 |
| Personale comparto ruolo sanitario della riabilitazione | 50 |
| Personale comparto ruolo sanitario della prevenzione | 4 |
| Personale comparto ruolo tecnico | 710 |
| Personale comparto ruolo amministrativo | 252 |
| Totale | 3887 |

10.2 Risorse finanziarie

| TIPOLOGIA DI ATTIVITA' | Euro |
|-------------------------------------|-------------------|
| Formazione obbligatoria collettiva | 396.798,90 |
| Formazione obbligatoria individuale | 100.000,00 |
| Animatori di Formazione | 6.500,00 |
| Totale | 503.298,90 |

| FONTI DI FINANZIAMENTO | Euro |
|--|-------------------|
| Fondi aziendali | 330.925,70 |
| Fondi derivanti da quote di iscrizione | 110.120,00 |
| Fondi derivanti da finanziamento INAIL e Regione Toscana (progetto Cinestetica) | 45.000,00 |
| Fondi derivanti dai progetti finanziati dalla rete regionale simulazione | 17.253,20 |
| Totale | 503.298,90 |

Le risorse finanziarie nell'annualità di riferimento del Piano Formativo Aziendale sono state quantificate nella cifra totale di Euro 500.289,90 non comprensive dei finanziamenti finalizzati ai costi del personale assegnato funzionalmente alla struttura formativa e di quelli della sede.

Per quanto concerne la formazione **obbligatoria individuale**, l'Azienda intende avviare una sperimentazione in virtù della quale una quota parte del finanziamento sarà riservata a ciascun Dipartimento ad Attività Integrata per supportare percorsi formativi individuali di particolare rilevanza scientifica e con ricadute sulla attività Dipartimentale allo scopo di rafforzare le competenze strategiche strumentali agli obiettivi aziendali, di dipartimento e specialistici e governare, nel tempo, un accesso equo alle possibilità di formazione.

La quantificazione per ciascun Dipartimento sarà determinata con successivo atto che conterrà anche le indicazioni per il suo utilizzo.

10.3 Eventi che utilizzano tipologie innovative

Eventi che utilizzano tipologie innovative

| Numero eventi FSC- Tipo B+ Tipo D | Numero eventi - Comunità di pratica* | Numero eventi FAD | Numero eventi Blended | Numero eventi ricerca | Totale numero Eventi rispondenti a tipologie innovative | % sul totale eventi previsti nel PAF |
|--|---|--------------------------|------------------------------|------------------------------|--|---|
| 50 | 3 | 38 | 24 | 26 | 131 | 51,98% |

*La comunità di pratica è un di cui degli eventi in FSC (tipo B+tipo D)

** Il totale complessivo degli eventi del presente Piano è pari a 252

Eventi in simulazione

| Numero totale eventi proposti dai Centri di Simulazione | Numero totale eventi proposti dai Dipartimenti | Percentuale degli eventi in simulazione sul totale degli eventi programmati |
|--|---|--|
| 22 | 13 | 13,88% |

Per l'elenco degli eventi vedi tabella allegata

Eventi rilevanti SSN e SSR

| Numero totale eventi rilevanti SSN e SSR | Percentuale degli eventi rilevanti SSN e SSR sugli eventi programmati |
|--|---|
| 30 | 11,90% |

Per l'elenco degli eventi vedi tabella allegata

10.4 Strumenti di verifica: quantitativi, qualitativi

Stato di attuazione del Piano

| | |
|----------------------------|-------------------------|
| Verifica intermedia | 30 Giugno 2023 |
| Verifica finale | 31 Dicembre 2023 |

Strumenti di verifica quantitativi

| | Obiettivo Aziendale |
|--|--|
| Livello di accettabilità eventi realizzati/programmati (50%) | 60% |
| Livello di accettabilità personale coinvolto/programmato (personale assunto a tempo determinato e indeterminato) | 80% |
| Indicazioni Regionali Programmazione 2022 | Obiettivo aziendale |
| Sviluppo risorse umane | - Area della Medicina di laboratorio : i coordinatori si confrontano - Percorso di alta formazione per Coordinatori Infermieristici di Recente nomina |
| Innovazioni organizzative aziendali | - Progetto diffusione del modello Lean; - Progetto Nuovo Santa Chiara; - Progetto Syllabus " Competenze digitali per la PA"; |

| - Progetto benessere organizzativo; | |
|---|---|
| Eventi formativi con obiettivo l'innovazione tecnologica (indicare la % rispetto al totale dei programmati) | 12 (4,76%) |
| Presenza di almeno 7 Dossier Formativi per anno nel triennio 2020 - 2022 | 24 |
| Attività di ricerca clinica accreditata | 26 |
| Presenza di almeno un evento di Area Vasta | Evento in collaborazione con Azienda UsI Toscana Nordovest e Fondazione Toscana Gabriele Monasterio : "Leggere e interpretare gli indicatori di esito" n.80 Medici, n.50 Infermieri e n.20 Tecnici operativi su diversi percorsi clinico-assistenziali di Area Vasta, ove è rilevante l'integrazione ospedale territorio e ove sono disponibili indicatori di Esito Clinico |

Strumenti di verifica qualitativi

In elenco gli eventi sui quali è prevista la verifica di impatto sulla base delle indicazioni della normativa vigente:

| Titolo iniziativa | Obiettivi di valutazione | Indicatore | Performance operatori | Impatto utenza | Impatto economico |
|---|--|--|-----------------------|----------------|-------------------|
| Strategie di riduzione del rischio infettivo nell'ambiente di sala operatoria | Riduzione del rischio infettivo nelle S.O. | N. infezioni nelle S.O. < 20% | X | | |
| TOJ formativo sulla gestione della tracheostomia nella SOD Neuroanestesia e Rianimazione AOUP | Ridurre i rischi di lesioni e infezioni polmonari nei pazienti portatori di tracheotomia | N. lesioni nelle S.O. < 20% N. infezioni nelle S.O. < 30% | X | | |
| Corretto | Diminuire le non | N. campioni | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| confezionamento e corretto invio dei campioni biologici verso i servizi della Pre Analitica Dipartimentale nell' AOUP | conformità dei campioni che giungono preanalitica | non conformi < 30% < costi dovuti alla ripetizione dell'invio | X | | X |
| Risk Management in Circolazione Extracorporea, in un ottica di sicurezza operatore/pazient e | Riduzione degli incidenti nei pazienti in circolazione extracorporea Riduzione costi relativi ai giorni di degenza del paziente incidentato | Incidenti avvenuti in un campione di 10 interventi = 0% Riduzione costi degenza < 40% | X | | X |
| Prevenire le infezioni degli accessi venosi centrali e periferici: corretta gestione | Corretta gestione dell'applicazione degli accessi venosi centrali per prevenire le infezioni | n. infezioni < 50% | x | | |
| La terapia a pressione negativa per la gestione delle ferite acute e croniche | Riduzione dei costi relativi alla gestione delle ferite acute e croniche a seguito dell'introduzione di nuove terapie | Costi gestione < 10% | | | X |

11. Indirizzi metodologici generali

Il piano di formazione viene aggiornato annualmente e assunto con atto deliberativo dal Direttore Generale; fermo restando il testo approvato questo potrà essere integrato o modificato in relazione a nuovi fabbisogni, anche collegati a esigenze sanitarie, attualmente non prevedibili e che verranno valutati dalla Direzione Aziendale e assunti con le medesime modalità. Il piano di formazione costituisce il principale strumento di informazione sulle opportunità di aggiornamento offerte dall'azienda e rappresenta il risultato degli indirizzi della Direzione Aziendale e dei fabbisogni formativi espressi dai Dipartimenti Assistenziali Integrati e dalle Unità Operative professionali e amministrative presenti in azienda.

Gli eventi proposti nel piano sono l'esito di una selezione effettuata all'interno dei Dipartimenti assistenziali e approvata dai comitati DAI con la partecipazione di tutte le figure professionali in essi rappresentate e rispondono alle necessità di multiprofessionalità e multidisciplinarietà richieste dalla Direzione Aziendale.

Tali eventi sono poi esaminati dalla Direzione Sanitaria al fine di verificarne la rispondenza ai documenti di programmazione.

Il Piano di Formazione 2023, recependo le indicazioni della DGR 1306/2022 contiene la lista dettagliata degli eventi formativi che verranno realizzati, distinti per Dipartimento, e le attività

formative di carattere trasversale Aziendale, nonché la precisazione di quegli eventi che sono rivolti all'Area Vasta Nord Ovest.

Per ciascuna attività formativa, è precisato inoltre il titolo dell'evento, l'obiettivo nazionale cui si riferisce, il target di utenza, il numero e la tipologia dei destinatari, il referente scientifico, l'arco temporale di svolgimento, la tipologia di formazione utilizzata, la stima dei costi previsti e il coinvolgimento di eventuali docenti esterni al SST.

L'Azienda predispose il Piano aziendale 2023 secondo la normativa di riferimento in accordo con il Comitato Scientifico del Provider, lo trasmette all'Organismo Paritetico per l'Innovazione e lo approva con delibera.

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana si fa carico di impegnare i Direttori di Unità Operativa, uffici, sezioni aggregate, a informare i propri dipendenti delle opportunità formative che li riguardano e garantire pari opportunità di accesso tra gli operatori, compatibilmente con le caratteristiche dell'azione formativa e la specifica tipologia dei partecipanti prevista.

Il Piano di Formazione viene poi trasmesso alla Regione Toscana, alla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale, la quale con apposito provvedimento ne valuta la congruità alla programmazione regionale.

A seguito di tale approvazione, il programma di formazione 2023 sarà inviato ai Dipartimenti Assistenziali integrati alle UU.OO Professionali e Amministrative al fine di darne la massima diffusione all'interno delle proprie strutture. Queste ultime potranno dunque dare avvio alla realizzazione del progetto formativo inoltrando una proposta dettagliata di progetto, in cui dovranno essere esplicitate e indicate tutte le informazioni utili alla realizzazione e organizzazione dell'evento, anche ai fini dell'accreditamento, come richiesto dal sistema regionale toscano.

Gli eventi formativi saranno realizzabili nei limiti delle risorse economiche e finanziarie definite.