

Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

Provider ECM Accreditato dalla Regione Toscana

UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane

PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE 2024

Sommario

1.Introduzione.....	3
2. Formazione continua: norme e indicazioni nazionali e regionali.....	5
3.Il sistema ECM 2023/2025.....	8
4.Obiettivi formativi rilevanti per SSN e SSR e accreditamento eventi.....	10
5.I soggetti della rete formativa.....	13
6.La costruzione del Piano Annuale di Formazione.....	16
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.La simulazione in ambito sanitario.....	23
7.1 La formazione in simulazione	
7.2 La Regione Toscana e la formazione in simulazione	
7.3 La rete regionale della simulazione e il ruolo di Aoup	
7.4 Le attività dei Centri di Simulazione di Aoup	
8.Modalità di diffusione dell’offerta formativa	27
8.1 Il gestionale Ermione	
8.2 L’accesso alla formazione aziendale	
9.Elementi di sintesi del Piano.....	30
9.1 Personale da coinvolgere	
9.2 Risorse finanziarie	
9.3 Tipologie innovative	
9.4 Strumenti di verifica: quantitativi, qualitativi	
10.Indirizzi metodologici generali	34

1.Introduzione

Le sfide che il sistema sanitario deve oggi fronteggiare, 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.

La formazione continua all'interno di un' Azienda Sanitaria ha infatti lo scopo di accompagnare le trasformazioni affinché gli operatori possano mantenersi aggiornati per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze del Servizio Sanitario e al proprio sviluppo professionale attraverso l'acquisizione di nuove conoscenze, abilità e attitudini utili a una pratica competente ed esperta.

Per tali ragioni il Piano di Formazione deve essere orientato agli obiettivi aziendali e condiviso a tutti i livelli dell'organizzazione, tenendo conto del quadro più ampio della programmazione regionale e coerente con quanto definito dal sistema ECM.

Nel biennio 2024 – 2025 la Regione Toscana chiede alle Aziende Sanitarie un impegno molto forte nel sostenere l'investimento in formazione legato al PNRR (Missione M6 Salute), su eventi prodotti a livello regionale, con target elevati di partecipazione, su grandi temi fondamentali e trasversali: la prevenzione e gestione delle infezioni, le competenze digitali e il fascicolo sanitario elettronico. Questi eventi rappresentano oltre che una occasione di formazione su tematiche fondamentali per il SSN anche una grande opportunità di omogeneizzazione delle competenze

A tali eventi vincolati dagli obiettivi dei progetti PNRR regionali si aggiunge la prosecuzione dell'attività aziendale di certificazione di tutti i dipendenti sulle tematiche del Dlsg 81: antincendio e sicurezza nei luoghi di lavoro, che rappresenta un ulteriore impegno per i dipendenti che non abbiano potuto, per ragioni legate alla nostra programmazione interna, certificarsi nel 2023.

Infine il Progetto Syllabus – Competenze digitali per la PA, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione sulla digitalizzazione del personale della pubblica amministrazione , già avviato con il Piano di formazione 2023, ed esteso quest'anno a tutti gli operatori, con l'obiettivo di rafforzare l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali anche in risposta agli obiettivi di Italia Digitale 2026 che prevedono che l'80% dei servizi pubblici essenziali sia erogato online.

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, realizzati anche in collaborazione con Formas (come anche nel caso del Corso sulle Infezioni e sul Fascicolo Sanitario) 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 gli ospedali restano luoghi deputati per eccellenza 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 2024 sarà l'occasione per confermare l'utilità di 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.

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 2024 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 2024 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
Delibera della CNFC (Commissione Nazionale sulla Formazione Continua) 5/2023
individuazione delle tematiche di interesse nazionale

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”

DGR 1097/2022 “Passaggio della gestione operativa del Laboratorio Regionale Formas dall'AOU Meyer a Estar”

DGR 456/2023 “Nuova organizzazione della rete regionale per la formazione in simulazione”

DGR 1278/2023 “Progetti straordinari PNRR formazione sulle infezioni correlate all'assistenza e su fascicolo sanitario elettronico”

PROCEDURE DI RIFERIMENTO AZIENDALI

MQA_FORMAZIONE 02 - Manuale Qualità Aziendale della Formazione

PA03 - Gestione delle Attività Formative

DPA 05 - Piano di Miglioramento Continuo della Qualità Settore Formazione - Triennio 2023 – 2025

PG01/PA03 (ex IO01/PA03) Gestione degli Animatori di Formazione

DV Glossario della Formazione

3. Il sistema ECM 2023 – 2025 : gli obiettivi nazionali e la loro classificazione

L'approvazione da parte della Commissione Nazionale per la Formazione Continua della recente Delibera 5/2023 ha individuato le tematiche che rientrano nelle attività da valorizzare nel triennio 2023 – 2025 con particolare riferimento alla definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale, alla sanità digitale, alla formazione in infezioni ospedaliere, nonché alle attività formative legate al piano strategico – operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale/PanFlu 2021 – 2023. Aspetti scientifici, tecnico-operativi, giuridico-normativi e di gestione delle emergenze

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. Accredimento 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 di nozioni 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 con la Delibera 5/2023 ulteriori obiettivi formativi rilevanti per il Servizio Sanitario Nazionale la cui valorizzazione è riconosciuta in 0,3 crediti ECM/ora riportati nella tabella che segue:

OBIETTIVI RILEVANTI SSN

- Sanità digitale (Obiettivo n.20 Tematiche speciali del SSN e/o SSR con acquisizione di nozioni tecnico professionali ; Obiettivo 32 - con acquisizione di nozioni di processo; Obiettivo 33 – con acquisizione di nozioni di sistema)
- Piano strategico – operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale/PanFlu 2021 – 2023. Aspetti scientifici, tecnico-operativi, giuridico-normativi e di gestione delle emergenze (Obiettivo n. 20: Tematiche speciali del S.S.N. e S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario con acquisizione di nozioni di tecnico professionali)
- 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 2024, 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)

Criteri 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

La Regione Toscana ha 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 coinvolgano minimo 4 professionisti.

In base ai criteri proposti sono stati presentati **n. 21** 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 dicembre 2023, 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. Dall'1 gennaio 2023 il Formas ha trovato un nuovo assetto e la sua struttura fa oggi riferimento ad Estar, la Delibera Regionale 1097/2022 ne ha ridefinito 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.

Con la Delibera 456/2023 la Rete ha assunto un nuovo assetto che comprende, oltre ai Centri di Simulazione presenti in Toscana le Aziende Sanitarie per il tramite degli uffici formazione con l'obiettivo di facilitare la programmazione degli eventi e la gestione delle attività formative.

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 approvati dalla Regione Toscana.

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. I Provider pubblici e privati sono obbligati a flussare le partecipazioni a CoGeAPS entro 90 gg dalla conclusione di ciascun corso/edizione, la piattaforma non accoglie i flussi in tempo reale pertanto la visibilità delle attività formative frequentate nell'anno di riferimento può aversi in un tempo maggiore, anche per talune difficoltà tecniche dovute al funzionamento del portale.

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 CoGeAPS, 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 d’aula, valutazione degli eventi formativi. La nuova organizzazione aziendale deliberata nell’ottobre 2023 ha richiesto una loro parziale riassegnazione nei nuovi Dipartimenti. A fine 2024, vista la scadenza del mandato degli Animatori in carica e l’importante riassetto organizzativo sarà pubblicato il nuovo Bando di selezione che vedrà il potenziamento del numero degli Animatori anche in ragione della nuova organizzazione aziendale.

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 2024, 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 2024 – 2026 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 disposizioni normative inerenti i sistemi di Accreditemento delle strutture sanitarie e di valutazione delle performance aziendali.	Sono previste n 2 iniziative così suddivise: - Riunioni permanenti di aggiornamento professionale nelle strutture di qualità e accreditamento, rischio clinico e medicina legale – anno 2023	N. eventi realizzati/N. eventi totali previsti PAF maggiore/uguale al 50% Personale formato/personale coinvolto maggiore/uguale	% di raggiungimento degli obiettivi di qualità di budget nelle strutture di afferenza degli operatori coinvolti (100%)

Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

Piano annuale della Formazione 2024

<p>(L.R. n.51/2009 smi; Decreto presidente della Giunta Regionale (DPGR) n.30/R del 16 settembre 2020”</p>	<p>- percorso UNICEF: Promozione e pratica dell'allattamento (percorso informativo e formativo per operatori appartenenti alla categoria)</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 497</p>	<p>al 60%</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: - Gestione di un'emergenza: Simulare per imparare - Gestione di una maxiemergenza - Lavorare in team per la sicurezza del paziente</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 680</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>Indice di realizzazione delle azioni di miglioramento a seguito di audit GRC maggiore/uguale al 70%</p> <p>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</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 700</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>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 -FAD asincrono, il codice etico e di comportamento AOUP; - Il ruolo del RAD (Referente Amministrativo di Dipartimento) nella politica aziendale di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo - Rischi corruttivi e PNRR</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 1555</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>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: -Corso FAD L'aggressione nei confronti degli operatori sanitari - Corso per GESTIONE DELLA AGGRESSIONE</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>Aumento del numero delle segnalazioni pervenute all'Osservatorio Aziendale Aggressioni</p>

Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

Piano annuale della Formazione 2024

	Numero degli operatori coinvolti: 1040		
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>Sono previste n. 6 iniziative così suddivise: Lean 1.0 Lean 2.0 Lean 3.0 Forum Lean Lab Space Lean Leaning Tower Day 2023</p> <p>Numero degli operatori coinvolti: 610</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 Leaning Tower Day</p>
Formare il personale in ambito delle discriminazioni di genere	<p>Sono previste n. 2 iniziative così suddivise: - Codice Rosa: presa in carico delle vittime di violenza di genere e continuità ospedale territorio - Certificazione di parità di genere: discriminazione 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>Ottenimento certificazione per la parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022</p>
Promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente (D.Lgs 81/2008)	<p>Sono previste iniziative così suddivise: - Corso antincendio rischio basso/prima certificazione e aggiornamento - Corso antincendio rischio medio/ prima certificazione e aggiornamento - Corso antincendio rischio elevato// prima certificazione e aggiornamento - 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 lavoro parte rischi specifici per PREPOSTO</p> <p>- Corso Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro parte rischi specifici per</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 degli operatori formati in relazione agli obiettivi assegnati a ciascun Dipartimento maggiore/uguale all' 80%</p>

	DIRIGENTI		
	Numero degli operatori coinvolti: 2500		
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	<p>Sono previste n 4 iniziative così suddivise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FAD Asincrona Progetto Syllabus per le competenze digitali - Progetto Funzione Pubblica; - La PA digitale e la gestione documentale informatica - Sicurezza informatica nella PA - Competenze digitali: percorso/i formativo/i FAD di integrazione e approfondimento <p>Numero degli operatori coinvolti: 4100</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>Implementare l'utilizzo della digitalizzazione nell'ambito dei gestionali:</p> <p>PRATICHE WEB</p> <p>PROTOCOLLO WEB</p> <p>FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO</p> <p>< tempi di processazione atti</p> <p>< costi legati all'utilizzo carta</p>

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 **"Aggiornare le competenze dei Direttori DAI"** sarà dedicato in particolare ai Direttori di Dipartimento ad attività Integrata di recente nomina e prevede varie occasioni di confronto legate alle loro specifiche attività: dalla gestione del personale agli strumenti di analisi e controllo dei processi, dal problem solving, alla comunicazione e alla gestione dei conflitti, nonché alla valorizzazione delle competenze relazionali e a quelle di lavoro in team.

Il secondo progetto invece sarà rivolto in particolare ai **Coordinatori Infermieristici e Ostetrici e Tecnici** (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 di management per coordinatori infermieristici e ostetriche e tecnico sanitari** 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 2023 diretto in prima istanza a tutto il personale amministrativo, con l'estensione nel 2024 del programma **Syllabus – Competenze digitali per la PA** a tutti i dipendenti di AOUP (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.3.2023), allo scopo di rafforzare le competenze digitali dei dipendenti pubblici.

Si tratta di offrire ai professionisti 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. Nel 2024 sono infatti pianificati nuovi ed ulteriori percorsi formativi sulle tematiche de **La PA digitale e la gestione documentale informatica** sulla **Sicurezza Informatica nella PA** , ed un percorso sa erogarsi in FAD ad integrazione e approfondimento di quanto contenuto in Syllabus.

Lo scopo delle varie attività formative contenute nel Piano 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, Lean 2.0, Lean 3.0, Leaning Tower Day 2024**) già programmati in precedenti annualità a cui si aggiungono nuovi percorsi **il Forum Lean Lab** e lo **Space Lean** 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.

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 2024 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. La simulazione in ambito sanitario

7.1 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.

7.2 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 Cogeaps. Con questo atto comincia a delinearci 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.

7.3 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 è stato pubblicato un nuovo Bando per la promozione di ulteriori progetti da realizzarsi nel 2024.

7.4 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 (BLSD) e (ACLS), 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 2024 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 7 percorsi proposti come format specifici di AOUP per il 2024, in particolare:

Tematica	Profilo professionale	Titolo evento formativo	Durata	Numero operatori coinvolti	Numero edizioni
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri, Ostetriche, OSS	Il parto al di fuori della sala parto: scenari di emergenza per il pronto soccorso	5 ore	15	1
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri	Ega in emergenza: apprendere con la simulazione di casi clinici	4 ore	32	2
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri	Adrenalina e Anafilassi simulazione di casi clinici	5 ore	32	2
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri, Tecnici Sanitari, OSS	Infermieri e Medici: gestire una emergenza in team CRM	5 ore	48	3
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri	Convulsione e epilessia in età	5 ore	32	2

		pediatrica: conoscerle per imparare a gestirle				
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri	La cannula tracheostomica: conoscerla per imparare a gestirla	8 ore	40	3	
Contenuti tecnico professionali	Medici, infermieri	ECG e farmacologia : apprendere con la simulazione di casi clinici	5 ore	32	2	

Tabella 3 Nuovi format corsi in simulazione 2024 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 così come ai liberi professionisti e all'Ordine dei Medici di Pisa.

Per quanto riguarda il Centro di Simulazione Nina, il programma di formazione 2024 si è arricchito di due nuovi corsi realizzato 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	Virtual Newborn care: a new simulation reality	8 ore	22	2
Contenuti tecnico professionali	Medici, Infermieri, Ostetriche	Hidden debriefing : a new approach to save management	8 ore	30	2

Tabella 4 Nuovi format corsi in simulazione 2024 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.

8. 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

8.1 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 questionari 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 con l'introduzione del nuovo gestionale WHR TIME, dal 2025 sarà disponibile l'implementazione di apposito modulo sulla formazione che consentirà di gestire sia la formazione collettiva che le istanze riguardanti l'aggiornamento individuale con un'interfaccia più moderna e interattiva, legato alle anagrafiche e ai cartellini di WHR-TIME. La sfida sarà quella riuscire a sfruttare tale modulo per rendere più moderne, efficienti e integrate tutte le attività connesse alla formazione (dalla richiesta alla registrazione delle ore fatte) lato utenti e lato uffici.

8.2 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 in vari momenti e in ultimo nel 2023. 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. Nel settembre 2023 sono stati revisionati sia la PA.03 "Gestione delle Attività Formative" che il Manuale di Qualità per la gestione dell'offerta formativa a garanzia della qualità dell'intero processo formativo, nonché una PG per la gestione degli Animatori di Formazione documenti necessari al riaccreditamento di AOUP come Provider ECM regionale, avvenuto nel novembre 2023.

9. Elementi di sintesi del Piano

9.1 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 31/12/2023** (assunto a tempo indeterminato e determinato secondo le nuove previsioni del CCNL) , come di seguito indicato:

TIPOLOGIA DI PERSONALE	NUMERO ADDETTI
Dirigenza Medica	703
Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa	101
Personale comparto ruolo sanitario infermieristico	1714
Personale comparto ruolo sanitario tecnico sanitario	318
Personale comparto ruolo sanitario della riabilitazione	50
Personale comparto ruolo sanitario della prevenzione	4
Personale comparto ruolo tecnico	688
Personale comparto ruolo amministrativo	253
Totale	3831

9.2 Risorse finanziarie

TIPOLOGIA DI ATTIVITA'	Euro
Formazione obbligatoria collettiva	465.048,57
Formazione obbligatoria individuale	100.000,00
Animatori di Formazione	6.500,00
Totale	571.548,57

FONTE DI FINANZIAMENTO	Euro
Fondi aziendali	369.407,57
Fondi derivanti da quote di iscrizione	100.120,00
Fondi derivanti da finanziamento INAIL e Regione Toscana (progetto)	48.000,00

Cinestetica)	
Fondi derivanti dai progetti finanziati dalla rete regionale simulazione	54.021,00
Totale	523.168,57

Le risorse finanziarie nell'annualità di riferimento del Piano Formativo Aziendale sono state quantificate nella cifra totale di Euro **369.407,57** 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**, è prevista una quota parte del finanziamento 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 gestione delle richieste per la formazione individuale è legata alla congruità rispetto alle attività svolte e alla loro ricaduta all'interno delle attività delle UO/SOD.

9.3 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
37	3	36	8	21	102	46%

*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 222

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
19	16	16%

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
20	9%

Per l'elenco degli eventi vedi tabella allegata

9.4 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	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento per Direttori di Dipartimento - Percorso di alta formazione per Coordinatori Infermieristici, Ostetrici e Tecnico Sanitari
Innovazioni organizzative aziendali	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto diffusione del modello Lean; - Progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA"; - Progetto benessere organizzativo;
Eventi formativi con obiettivo l'innovazione tecnologica (indicare la % rispetto al totale dei programmati)	4 (2%)
Attività di ricerca clinica accreditata	21
Presenza di almeno un evento di Area Vasta	<p>Evento in collaborazione con Azienda UsI Toscana Nordovest e Fondazione Toscana Gabriele Monasterio :</p> <p>Incontri multiprofessionali sulla realizzazione del PDTA ictus, emorragia, subaracnoidea, TIA</p>

Incontri multiprofessionali sulla realizzazione del PDTA gravidanza a rischio, gravidanza ad altro rischio

La gestione del bambino complesso e/o in cure palliative pediatriche

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
L'ecg nella cardiologia interventistica e nella cardiopatia ischemica	Rafforzare le conoscenze in relazione alla lettura dell' ecg nella cardiologia interventistica e nella cardiopatia ischemica	Riconoscere anomalie e artefatti dell'ecg per intervento più precoce Miglioramenti condizione del paziente e/o < rischio infarto	x	x	
La contenzione fisica nel paziente in stato di agitazione psicomotoria	Ridurre rischi a cui può essere esposto l'assistito e le lesioni che possono derivare dallo stato di agitazione	n. incidenti < 50%		X	
Corretto confezionamento e invio dei campioni biologici verso i servizi della pre-analitica dipartimentale in aoup, buone pratiche anno 2024	Diminuire le non conformità dei campioni che giungono alla preanalitica	N. campioni non conformi < 30% < costi dovuti alla ripetizione dell'invio	X		X

La classificazione e fascicolazione quali attività indispensabili e funzionali alla corretta gestione di documenti digitali e flussi documentali attraverso modalità e sistemi informatici	Migliorare la gestione di documenti digitali e flussi documentali attraverso modalità e sistemi	Riduzione carta < 50% Accesso a documenti e fascicoli attraverso sistemi informatici 80%	X		X
--	---	---	---	--	---

10. 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 2024, 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 2024 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 2024 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.



REGIONE TOSCANA
UFFICI REGIONALI GIUNTA REGIONALE

ESTRATTO DEL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 22/01/2024 (punto N 13)

Delibera

N 40

del 22/01/2024

Proponente

SIMONE BEZZINI

DIREZIONE SANITA', WELFARE E COESIONE SOCIALE

Pubblicità / Pubblicazione Atto pubblicato su Banca Dati (PBD)

Dirigente Responsabile Luciano LIPPI

Direttore Federico GELLI

Oggetto:

Approvazione dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale delle Aziende e degli Enti del SSR per il triennio 2024-2026

Presenti

Eugenio GIANI

Stefania SACCARDI

Stefano BACCELLI

Simone BEZZINI

Leonardo MARRAS

Monia MONNI

Serena SPINELLI

Assenti

Stefano CIUOFFO

Alessandra NARDINI

ALLEGATI N°1

ALLEGATI

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Riferimento</i>
A	Si	Piani Triennali di Fabbisogno di Personale Aziende ed Enti del SSR 2024-2026

STRUTTURE INTERESSATE

<i>Denominazione</i>
DIREZIONE SANITA', WELFARE E COESIONE SOCIALE

Allegati n. 1

A *Piani Triennali di Fabbisogno di Personale Aziende ed Enti del SSR 2024-2026*
94aedc5c2e728ea4f8a0b6fd476480ae4d2669cc0f3e77470f53825f58adb929

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), ed in particolare gli articoli 6 (*organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*) e 6-ter (*linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*);

VISTO il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

VISTO, in particolare, l'articolo 6, comma 5, del suddetto decreto-legge, che rinvia ad un successivo decreto del Presidente della Repubblica per individuare gli adempimenti relativi ai piani che sono assorbiti dal PIAO;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81, ove è stabilito che:

- sono fra l'altro soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (articolo 1, comma 1 lettera a);
- per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO (articolo 1, comma 2);

VISTO il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 132 che, in attuazione dell'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, ed in particolare la sezione *Organizzazione e capitale umano* individua i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale;

VISTO il D.M. 8 maggio 2018 (*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*), adottato ai sensi del citato art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, con specifico riferimento al paragrafo 7 relativo alle Aziende e gli Enti del SSN;

CONSIDERATO che, come previsto dal suddetto decreto, i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP) delle Aziende e degli Enti del SSN sono approvati dalla Regione di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia e successivamente adottati in via definitiva dalle Aziende ed Enti stessi, i quali, entro 30 giorni dalla loro adozione definitiva, ne comunicano i contenuti tramite il sistema informativo di cui all'art. 60 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165;

VISTO il D.M. 22 luglio 2022 (*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*), che aggiorna e integra, rispetto alle linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018 sopra citato, la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, restando sostanzialmente invariata la parte concernente il personale delle Aziende e degli Enti del SSN;

VISTA la DGR 1425 del 4 dicembre 2023, con la quale sono stati forniti indirizzi alle Aziende ed Enti del SSR per la predisposizione dei PTFP 2024-2026, disponendo che gli stessi dovessero essere trasmessi alla Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale;

VISTO che le Aziende ed Enti del SSR hanno trasmesso i PTFP 2024-2026, ad esclusione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer - IRCCS la quale, in ragione del recente

riconoscimento dello status di Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico e delle importanti ricadute che tale modifica comporta in termini di riorganizzazione complessiva, ha chiesto una proroga dei tempi di invio per approfondire le valutazioni di impatto sulle risorse umane;

RILEVATO che i Piani trasmessi dalle Aziende ed Enti del SSR:

- sono stati redatti utilizzando lo schema approvato con la DGR 1425 del 4 dicembre 2023;
- sono stati redatti in coerenza con gli obiettivi in materia di risorse umane assegnati ai Direttori generali dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale con lo scopo comune di adeguare le risorse umane presenti nelle varie aziende ed enti del servizio sanitario regionale tendendo ad una media regionale ponderata nel tempo, che possa concorrere agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all'allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale;
- includono la programmazione dei percorsi di stabilizzazione effettuabili ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 75/2017 e dell'art. 1 comma 268 lettera b) della legge 30 dicembre 2021 n. 234;

PRECISATO che, fra le indicazioni contenute nella DGR 1425 del 4 dicembre 2023, era previsto, per le aziende sanitarie territoriali, di inserire nei piani una specifica sezione relativa alle risorse umane dedicate al territorio in attuazione della programmazione operativa zonale (art. 21 L.R. 40/2005);

RITENUTO di approvare i PTFP presentati dalle Aziende degli Enti del SSR per il triennio 2024-2026, pervenuti con posta certificata a questa Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale e uniti al presente atto sotto il nome di Allegato A, di cui formano parte integrante;

PRECISATO che per l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer - IRCCS si rinvia l'approvazione del piano ad atto successivo;

RITENUTO inoltre dover contestualmente fornire alle Aziende ed Enti del SSR alcune indicazioni sulle modalità attuative dei suddetti piani, finalizzate ad agevolare l'autorizzazione al reclutamento ed il correlato effettivo monitoraggio degli organici che, unitamente al monitoraggio economico, rappresenta uno strumento fondamentale di verifica degli obiettivi di bilancio e di spesa del personale da perseguire a livello regionale secondo la vigente normativa come sopra specificato;

A VOTI UNANIMI

DELIBERA

1) di approvare i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale delle Aziende ed Enti del SSR per il triennio 2024-2026, come riportati nell'Allegato A, parte integrante del presente atto;

2) di indicare alle aziende sanitarie territoriali di attuare anche la parte relativa alle risorse umane dedicate al territorio secondo la programmazione operativa zonale (art. 21 L.R. 40/2005), come previsto al punto 1, lettera c) della DGR 1425 del 4 dicembre 2023;

3) di precisare che, per le ragioni specificate in narrativa, per l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Meyer - IRCCS si rinvia l'approvazione del Piano triennale di Fabbisogno di Personale per il triennio 2024-2026 ad atto successivo;

4) di stabilire che l'attuazione dei piani seguirà una programmazione esecutiva a cadenza periodica, le cui scadenze sono individuate dal Direttore della Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale, con indicazione dei reclutamenti programmati nel periodo, delle relative motivazioni a supporto e della data di ingresso prevista, nonché specifica della relativa fonte di finanziamento;

5) di stabilire che nel programma di cui al punto precedente siano comprese tutte le acquisizioni di personale rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:

- a) personale dipendente a tempo indeterminato
- b) personale dipendente a tempo determinato

- c) personale dipendente da altri enti in posizione di comando o assegnazione comunque denominata;
 - d) personale con incarico libero professionale
 - e) personale con incarico di collaborazione coordinata e continuativa
- nonché le richieste di indizione di concorsi pubblici e selezioni pubbliche, comprese le selezioni per il conferimento di incarico di struttura complessa della dirigenza del ruolo sanitario;
- 6) di stabilire inoltre che le procedure di acquisizione potranno avere corso solo dopo l'autorizzazione della Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale in esito alla valutazione della programmazione esecutiva di cui ai punti precedenti;
 - 7) di indicare che il personale in regime di somministrazione di lavoro potrà essere utilizzato esclusivamente per coprire situazioni contingibili e urgenti;
 - 8) di delegare il Direttore della Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale ad indicare eventuali ulteriori indirizzi operativi di dettaglio sulle modalità attuative dei PTFP;
 - 9) di dare atto che i limiti di spesa e le programmazioni relative agli esercizi 2025 e 2026 rappresentano al momento grandezze e dinamiche indicative, rispetto alle quali saranno emanati ulteriori atti di indirizzo regionale per l'aggiornamento dei Piani, al momento in cui saranno determinate con certezza le risorse assegnate alla Regione a valere sul Fondo Sanitario Nazionale;
 - 10) di incaricare la Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale di trasmettere la presente delibera alle Aziende ed agli Enti del SSR per i successivi adempimenti di conseguenza.

Il presente atto è pubblicato integralmente sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale ai sensi dell'articolo 18 della Legge regionale n. 23/2007.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

IL DIRIGENTE

Luciano Lippi

IL DIRETTORE

Federico Gelli

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA PISANA

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
2024- 2026

Sommario

1 - Introduzione	3
2 – Inquadramento normativo concettuale del PTFP.....	4
3 – Consistenza del personale.....	6
4 – Cessazioni e assunzioni previste 2024.....	8
5 – Progetti di attività aggiuntiva	12
6 – Personale universitario	13
7 – Costi del personale 2024 – 2026	13
8- Sintesi conclusiva	13
9 – Allegato A “<i>Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni</i>”	15

1 - Introduzione

Il presente documento si pone l'obiettivo di programmare il fabbisogno della forza lavoro dell'Azienda per gli anni 2024, 2025 e 2026 alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale, delle linee di sviluppo e di razionalizzazione impostate dalla Regione Toscana.

Il PTFP costituisce un indispensabile punto di riferimento per le politiche del personale, ma, allo stesso tempo, è fortemente condizionato da quanto disposto dalla normativa nazionale e regionale in materia di spesa pubblica.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, il quadro in esso delineato infatti persegue una compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti e tiene conto delle indicazioni regionali e nazionali in materia.

I contenuti sono organizzati ed elaborati secondo quanto previsto:

- dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana serie generale n. 173 del 27/07/2018;
- dalle *“Indicazioni per la predisposizione, da parte delle Aziende ed Enti del SSR, dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale 2024-2026”*, di cui alla Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1425 del 4/12/2023;

I fabbisogni inseriti sono modulati in rapporto agli spazi di manovra posti in termini di vincoli quantitativi ed economici, come definiti per la risorsa personale negli incontri di concertazione regionale per le varie forme di reclutamento (tempi indeterminati, determinati e contratti flessibili), più che sull'analisi di dettaglio dei singoli profili professionali. In tale maniera il piano, in qualità di atto programmatico, conserva la natura di uno strumento di orientamento flessibile, entro i limiti predefiniti, suscettibile di adattarsi in corso d'anno in relazione al mutare delle esigenze organizzative, normative e funzionali e dei vincoli di sistema.

La programmazione del triennio sviluppa le direttrici individuate con i precedenti piani sulla base della complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di

obiettivi assegnati, attività, funzioni esercitate direttamente ed a servizio del sistema, compatibilmente con i limiti posti dalla normativa vigente nazionale e regionale.

Il criterio di costruzione del fabbisogno si basa sull'ipotesi teorica di riuscire a coprire tutti i posti disponibili con contratti a tempo indeterminato valorizzando questi ultimi con un costo medio per profilo e di compensare i relativi costi in incremento ed in cessazione con variazioni coerenti di segno contrario dei costi per incarichi a tempo determinato, contratti di somministrazione lavoro, incarichi di lavoro autonomo, comandi e personale universitario.

2 – Inquadramento normativo concettuale del PTFP

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dagli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo 165 del 2001, così come novellato dal D.Lgs n. 75 del 2017, è uno strumento volto a coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche e gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazione dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) un documento unico di programmazione e governance con valenza triennale ed aggiornamento annuale che ha assorbito molti degli atti di pianificazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa. Tra questi, il Piano dei Fabbisogni del Personale. In tale ottica il presente PTFP andrà ad integrare l'apposita sezione del PIAO dell'Azienda.

Il presente PTFP viene definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, sia come documento che si pone alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, sia come strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella predisposizione del PTFP l'Azienda si pone l'obiettivo di rispettare le condizioni finanziarie, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e soprattutto con

la missione istituzionale di garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza ai propri residenti.

Nel documento l'Azienda indica la consistenza della dotazione organica di partenza e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, con le modalità di reclutamento potenzialmente adeguate per soddisfare i medesimi, tenuto conto del quadro normo-economico di riferimento.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione triennale a scorrimento annuale adottato dal Direttore Generale ed è lo strumento di programmazione attraverso il quale l'organo di vertice definisce il quadro generale dei fabbisogni in funzione delle attività da assicurare e delle esigenze organizzative, normative e funzionali.

Nel definire il Piano triennale del fabbisogno di personale, l'Azienda prende a riferimento, accanto alle esigenze dei servizi, i vincoli finanziari esterni dati anche dall'esigenza di dare attuazione agli obiettivi in materia di risorse umane assegnati ai Direttori Generali dalla Direzione Sanità, Welfare e Coesione sociale della Regione Toscana, con lo scopo comune di adeguare le risorse umane presenti nelle varie aziende ed enti del servizio sanitario regionale tendendo ad una media regionale ponderata nel tempo, che possa concorrere agli obiettivi di equilibrio di bilancio e all'allineamento ai limiti specifici sulla spesa di personale.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di partire dalle risorse annualmente liberabili dalle cessazioni previste e, tenendo conto del perimetro sopra richiamato, stabilire l'entità delle risorse attivabili per le assunzioni necessarie per far fronte ai fabbisogni. Queste ultime sono il frutto di una analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali che, nel caso della nostra Azienda, sono prevalentemente, ma non esclusivamente, riconducibili alle professioni sanitarie e di "core business" piuttosto che a quelle di supporto o di back office.

Il presente PTFP, in quanto fulcro di uno dei processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, si ispira ai principi generali di legalità e legittimità e mira a perseguire le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il PTFP nel rispetto dell'art. 16 del D.Lgs n.33 del 14 marzo 2013 “*obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*” una volta adottato viene comunicato a SICO quale ente dedicato all’acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.Lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

Il presente PTFP è predisposto in coerenza con l'atto aziendale approvato ai sensi dell'art. 3, comma 1- bis del D.Lgs n. 502/92 e viene sottoposto alla Regione Toscana per la sua approvazione.

3 – Consistenza del personale

Nella scheda di Analisi (allegato lettera A) al PTFP, cui si rinvia, è indicata la consistenza organica dei dipendenti relativamente all’annualità 2022, secondo criteri di computo specificati nel prospetto, diversificati tra personale a tempo indeterminato (teste) ed altre tipologie di personale (teste equivalenti: somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12 che ha lo scopo di esprimere la presenza media nell’anno). Questa rappresenta la base di partenza in relazione alla quale nel 2023 è stato delineato e avviato, nel sistema sanitario regionale, un percorso graduale per il progressivo riequilibrio del personale, da realizzarsi in un arco temporale di cinque anni, compatibilmente ed in coerenza con gli obiettivi di salute declinati negli atti di programmazione sanitaria nazionale e regionale. La consistenza dei dati relativi al 2023 può essere suscettibile di qualche lieve aggiustamento e acquisirà valore definitivo solo dopo la chiusura dell’anno

Si riporta i dati raggruppati secondo le indicazioni dell’allegato predisposto dalla Regione Toscana per l’annualità 2022 e 2023 relativi ai tempi indeterminati e determinati e, a seguire, per una più compiuta lettura, la loro scomposizione.

tipologia personale	anno	Dirigenza sanitaria	Dirigenza non sanitaria	Comparto sanitario	Comparto non sanitario	totale	delta 2023 vs 2022
Tempo indeterminato al 31.12	2022	986	22	2574	1202	4784	
	2023	977	22	2607	1176	4782	-2

Tempo determinato (teste equivalenti)	2022	7,67	0	117,58	1,17	126,42
	2023	7,25	0	15,33	0,75	23,33

Tempo determinato al 31.12	2022	7	0	67	1	75	
	2023	5		1	2	8	-67

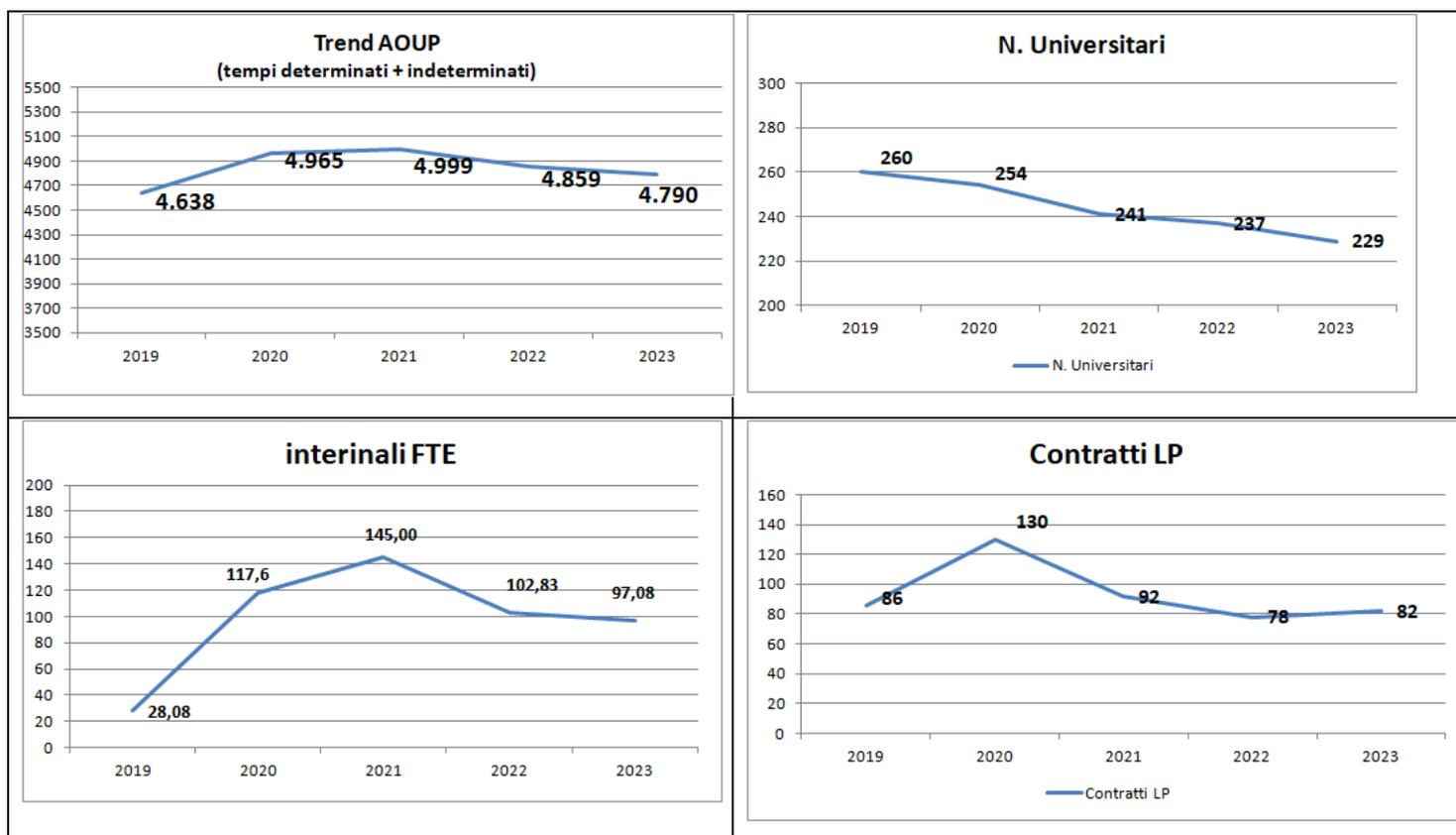
tempo indeterminato e determinato teste	2022	2023 (provvisorio)	delta 2022 VERSO 2023
TOTALE INFERMIERI	2.178	2.145	-33
TOTALE TEC.SAN	397	397	0
TECNICI PREVENZIONE	4	4	0
PERS. RIABILITAZIONE	62	63	1
OSS+OTA	648	626	-22
TOTALE RUOLO TEC	240	234	-6
TOTALE RUOLO AMM	315	318	3
DIRIGENTE MEDICO	893	877	-16
DIRIGENTE SANITARIO	92	96	4
DIRIGENTE TPA	22	22	0
DIRIGENTE PROF.SANITARIE	8	8	0
totale	4.859	4.790	- 69

Le tabelle mostrano un trend in riduzione dovuto, apparentemente ad una riduzione dei tempi determinati che in realtà sono stato oggetto, prevalentemente, di stabilizzazione. Pertanto la riduzione reale, considerando unitamente tempi indeterminati e determinati si è concentrata nei profili dedicati all'attività assistenziale. Riduzione accentuata anche dalla tempistica necessaria allo svolgimento delle procedure di reclutamento ed alle necessarie autorizzazioni regionali, che ha portato ad un differimento delle assunzioni già programmate per l'anno 2023 e che troveranno realizzazione nel 2024. Infatti i tempi procedurali di reclutamento, sia concorsuali, sia riferiti alle mobilità, non sempre sono governabili e, di fatto, sono condizionati da fattori variabili, come ad esempio tempi di espletamento dei concorsi e di scorrimento delle graduatorie, la necessità di accordi tra Aziende in merito alla definizione delle date di presa servizio del personale vincitore di procedure di mobilità, nonché la doverosità di rispettare i termini di preavviso da rendere o termini di concessione delle aspettative per il personale in assunzione. Ciò ha comportato già nel 2023 e potrà comportare nel 2024 lo scivolamento delle assunzioni.

Va anche osservato che la richiamata necessità di contenere i costi per il progressivo riequilibrio del personale ha comportato venir meno della copertura totale del turn over che

non rappresenta più uno dei fattori fondati ai fini della programmazione delle assunzioni ma uno dei criteri da ponderare unitamente alla necessità di valutare le criticità maggiormente significative in relazione alle attività assistenziali da assicurare.

Di seguito dei prospetti riassuntivi dell'andamento del rapporto di lavoro di tipo subordinato e delle altre tipologie di personale



L'analisi compiuta della voce consistenza del personale deve tenere conto anche dell'attivazione dei contratti di somministrazione lavoro (102 unità medie nel corso dell'anno solare 2022 e 97 nel 2023), il cui ricorso, seppur in calo, è stato reso necessario per coprire i fabbisogni temporanei e le esigenze dettate dalle particolari criticità che caratterizzano la fase estiva e anche per assicurare la regolare attività assistenziale ove non sia possibile un efficace e tempestivo ricorso a forme di lavoro stabile.

4 – Cessazioni e assunzioni previste 2024

. Le cessazioni previste per gli anni oggetto di programmazione non sono prevedibili ad inizio anno. Tra i motivi di uscita, oltre ai pensionamenti, non esaustivamente determinabili

in via preventiva, impattano in maniera significativa i recessi, le mobilità, e altre causali che hanno una notevole incidenza, quantificata nell'anno 2023 pari al 55% delle uscite. Per cui è risultato ragionevole ricorrere alla media dei dati storici degli ultimi 6 anni con eventuali correzioni per tener conto dei trend in atto. Ne consegue che i dati inseriti come cessazioni per l'anno 2024 nell'allegato A al presente documento rappresentano una stima.

La variabilità delle cause di uscita e loro parziale non programmabilità, considerati i rilevanti tempi necessari a ricoprire i posti vacanti comporterà il ricorso, sia pure in misura contenuta e controllata, a forme di impiego flessibile laddove necessario per mantenere gli standard assistenziali minimi.

In funzione delle cessazioni reali l'azienda si muoverà programmando le assunzioni fermo restando il perimetro di massima della capacità assunzionale data dal differenziale tra uscite ed entrate ridotta della quota di teste richiesta dagli indirizzi regionali, governando le date di ingresso in rapporto alla riduzione economica richiesta per l'anno 2024.

L'Azienda provvederà a far fronte al fabbisogno di personale mediante ricorso a:

- Assunzioni ai sensi della L. 68/99 di disabili e categorie protette per proseguire nel percorso di completamento delle assunzioni dovute per legge e concordate con il centro d'impiego;
- Utilizzo graduatorie concorsuali vigenti;
- Contratti Libero professionali sia pur in via residuale rispetto alle forme ordinarie di assunzione limitandone l'attivazione ai soli casi eccezionali per sopperire carenze improvvise straordinarie e non trascurabili in assenza di graduatorie concorsuali o per l'avvio di progettualità peculiari e specifiche;
- Richiesta di procedure concorsuali per il reclutamento del personale per le strutture di alta specialità dell'azienda;
- Procedure di mobilità quale modalità di reclutamento di personale in possesso di competenze e conoscenze in ambiti specifici e coerenti con l'alta specializzazione dell'AOUP;
- Contratti/borse di studio finalizzati alla realizzazione sia di progetti di ricerca finanziati

dal Ministero della Salute per ricerca finalizzata ex art.12 bis D.Lgs n.502/92 e s.m.i e dall'Unione Europea, oltre a contratti attivati con finanziamenti privati;

In merito alle cosiddette "stabilizzazioni" di cui al c. 1 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 ss.mm.ii. e all'art. 1, comma 268, lettera b) della Legge 234/2021 e ss.mm.ii. si precisa che le procedure relative sono state concluse, per la gran parte, negli anni trascorsi fino a completarsi nell'anno 2023.

Si prevede di dare corso alle stabilizzazioni residuali ai sensi del c. 2 dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 ss.mm.ii.

L'Azienda intende valorizzare i propri dipendenti favorendo la crescita professionale. Intende infatti confermare la volontà di attivare le procedure previste nell'art. 21 del CCNL del comparto sanità del 2/11/2022, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate all'Azienda.

L'Azienda riserva il ricorso all'istituto del comando e all'assegnazione temporanea esclusivamente ai casi previsti dalla normativa vigente e compatibilmente con le modalità ed i limiti nella stessa previsti, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Con riferimento all'obbligo di legge di assunzione delle categorie protette l'AOUUP ha stipulato apposita Convenzione ex art. 11 L. 68/1989 per il Centro per l'Impiego competente per territorio per il quadriennio 2023-27 per adeguare la dotazione alla quota d'obbligo attraverso l'avviamento al lavoro mediante il Centro per l'Impiego con chiamata numerica o nominativa, concorso pubblico riservato e riconoscimento quale soggetto rientrante nella quota d'obbligo, in costanza di rapporto di lavoro. Più sotto il prospetto della situazione attuale. Alcune delle procedure sono state attivate per ottemperare a quanto richiesto.

Rimane inteso che gli strumenti di reclutamento atipici, volti a sopperire a carenze improvvise, eccezionali e non trascurabili e che hanno rappresentato un insostituibile strumento di riferimento durante la pandemia, continueranno ad essere utilizzati nel caso e nella misura in cui eventi imprevedibili si verificheranno negli anni oggetto di programmazione.

In particolare il ricorso ai contratti di somministrazione, per la sua elevata flessibilità al fine di reperire velocemente personale precario, continuerà ad essere riservato anche alle situazioni di criticità legate agli andamenti stagionali prevedibili ma alle quali non si riesce a

far fronte con lo strumento ordinario degli incarichi a tempo determinato, salvaguardando l'esigenza di potenziare l'organico durante i mesi estivi di Giugno, Luglio, Agosto e Settembre per assicurare a tutti i dipendenti i diritti contrattuali legati al godimento delle ferie estive. Lo stesso in via eccezionale potrà costituire lo strumento per assicurare temporaneamente la regolare attività assistenziale ove non sia possibile un efficace e tempestivo ricorso a forme di lavoro stabile, fermo restando che saranno oggetto di monitoraggio e contenimento fino a tendenziale riduzione.

Il ricorso ai contratti libero professionali viene riservato dall'Azienda alla realizzazione di specifiche progettualità di valenza aziendale o sovraaziendale riconducibili a bandi di ricerca etc. la cui fonte di finanziamento, oltre all'AOUP può derivare altresì da soggetti pubblici o privati.

Di seguito i prospetti integrativi sulle assunzioni e cessazioni nel biennio 2021-2022, sul personale assunto ai sensi della L. 68/99 e infine i dati sul personale a carico dei finanziamenti comunitari o privati e assunto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o finanziati ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502

assunzioni/cessazioni Tempo indeterminato

	2021	2022
cessazioni	267	241
assunzioni	303	199

Personale legge 68/1999

FIGURE PROFESSIONALI	unità in anno 2021	valori	unità in anno 2022	valori
ASSIST. TECNICO	4	133.876	3	100.407
ASSIST.AMMINISTRATIVO	6	200.814	6	200.814
AUSILIARIO SPECIALIZ.	3	86.256	3	86.256
COAD.AMMINISTRATIVO	20	607.820	22	668.602
COLLAB.AMMINISTRATIVO	11	405.361	9	331.659
DIR. BIOLOGO	3	270.000	3	270.000
DIR. MEDICO	5	500.000	5	500.000
INFERMIERE	40	1.662.920	49	2.037.077
OP.SOCIO SANITARIO	20	624.240	23	717.876
OP.TECNICO	33	1.029.996	33	1.029.996
PERSONALE TEC.SAN	6	249.438	7	291.011
Totale complessivo	151	5.770.721	164	6.233.698

personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	unità 31/12/2021	Valore nell'anno	unità 31/12/2022	Valore nell'anno
	12	370.000	9	270.000

personale ex 12-bis	unità 31/12/2021	Valore nell'anno	unità 31/12/2022	Valore nell'anno
	2	45.000	2	8.000

5 – Progetti di attività aggiuntiva

Tenuto conto di quanto stabilito dalle norme contrattuali e legislative, nonché da disposizioni regionali, le prestazioni aggiuntive verranno utilizzate per:

- consentire il recupero delle liste di attesa attraverso l'acquisto di prestazioni aggiuntive come da “Piano miglioramento Liste di attesa Interventi chirurgici e prestazioni ambulatoriali. Anno 2023” di cui alla delibera GRT 349 del 3/04/2023 e successive integrazioni relative all'anno 2024;

- remunerare le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge ai sensi dell'art. 115, comma 2, del CCNL 2016-2018;

- far fronte ad effettive e temporanee insufficienze degli organici per le quali le forme di reclutamento ordinarie, anche a termine, risultano inadeguate sia dal punto di vista dell'esistenza di graduatorie che della tempestività degli ingressi e alle necessità di fabbisogno straordinario e temporaneo per garantire i servizi indispensabili;

Nel 2022 la spesa ha raggiunto i 6.900.000 di euro, oneri esclusi. Per quanto ad oggi stimabile tale valore ha avuto una significativa flessione di oltre 1.000.000 nel 2023 che rappresenterà un riferimento per la gestione 2024.

6 – Personale universitario

Relativamente al personale universitario, oggetto di periodica pianificazione fra AOUP e UNIFI, la programmazione prevede una consistenza di teste sostanzialmente stabili nel 2024. Legate alla vocazione aziendale di centro nazionale e internazionale per la didattica e ricerca integrata con l'assistenza, saranno le scelte di perseguire una sempre più armonica programmazione del personale funzionale alla mission dell'Azienda quale ente integrato con l'Università.

7 – Costi del personale 2024 – 2026

Per quanto riguarda i costi del personale si rinvia all'allegato A alla presente Relazione "Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni" precisando che:

- i costi sono comprensivi di oneri e IRAP;
- il costo del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato relativo all'anno 2024, indicato nel Prospetto allegato, è comprensivo del valore dei Fondi contrattuali di cui all'art.11 c. 1 del D.L. 35/2019 convertito con L.60/2019 (c.d. Decreto Calabria) secondo le indicazioni regionali;
- i costi del personale per gli esercizi 2025 e 2026 sono rappresentati al momento in misura equivalente all'esercizio 2026, e su cui ci si riserva di reintervenire in relazione agli ulteriori atti di indirizzo regionale che saranno emanati in relazione all'assegnazione di eventuali risorse aggiuntive a valere sul Fondo Sanitario Nazionale o ad eventuali estensioni normative di autorizzazione di spesa in deroga;

8- Sintesi conclusiva

Il PTFP allegato ha i seguenti contenuti :

- rispetto del vincolo di contenimento delle teste a tempo indeterminato e determinato;
- decremento nel tempo dei tempi determinati, degli interinali e incarichi di lavoro autonomo perseguendo gli obiettivi regionali;
- tendenziale stabilità dei costi per attività aggiuntiva;

- contenimento costi del personale entro gli ambiti programmati con la Regione Toscana;

9 – Allegato A “Prospetto per la programmazione triennale delle assunzioni”

ALLEGATO A Prospetto per la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026								
T.INDETERMINATO	COSTO/RISPARMIO personale a tempo Indeterminato (1)				TESTE personale a tempo indeterminato			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	2.167.489	0	3.171.365	1.692.339	42	-	136	89
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021	4.747.834	51.910	2.681.669	1.806.429	92	1	115	95
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	2.012.669	51.910	2.914.858	1.445.143	39	1	125	76
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022	2.425.524	51.910	2.355.205	950.752	47	1	101	50
CONSISTENZA Al 31/12/2022	101.768.783	2.284.021	120.045.496	45.712.163	986	22	2.574	1.202
CESSAZIONI 2023 (2)	2.219.096	0	2.261.930	1.274.008	43	-	97	67
ASSUNZIONI 2023 (2)	1.632.218	0	2.819.955	725.225	34	-	130	41
di cui per stabilizzazioni	0	0	1.562.364	19.015			67	1
CESSAZIONI PREVISTE 2024	925.000	0	2.100.000	1.375.000	37	-	84	55
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024	775.510	40.816	1.959.184	1.285.714	38	2	96	63
di cui per stabilizzazioni	100.000	0	25.000	25.000	4	-	1	1
CESSAZIONI PREVISTE 2025	925.000	0	2.100.000	1.375.000	37	-	84	55
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	904.762	47.619	2.285.714	1.500.000	38	2	96	63
CESSAZIONI PREVISTE 2026	925.000	0	2.100.000	1.375.000	37	-	84	55
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	904.762	47.619	2.285.714	1.500.000	38	2	96	63
T.DETERMINATO	COSTO/RISPARMIO personale a tempo determinato				TESTE equivalenti personale a tempo determinato (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	1.186.958	0	1.982.103	342.271	23	0	85	18
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2021	361.248	0	2.728.307	0	7	0	117	0
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	722.496	0	2.005.422	304.241	14	0	86	16
ASSUNZIONI EFFETTIVE 2022	567.676	0	163.232	0	11	0	7	0
CONSISTENZA 2022	1.406.471	0	5.177.656	659.961	7,67	-	117,58	1,17
ASSUNZIONI 2023 (2)	206.428	0	23.319	38.030	4	0	1	2
CESSAZIONI 2023 (2)	309.641	0	1.562.364	19.015	6	0	67	1
CESSAZIONI PREVISTE 2024	75.000	0	25.000	0	3	0	1	0
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
CESSAZIONI PREVISTE 2025	0	0	0	0	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025	0	0	0	0	-	-	-	-
CESSAZIONI PREVISTE 2026	0	0	0	0	-	-	-	-
ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	0	0	0	0	-	-	-	-
INTERINALI	COSTO/RISPARMIO personale in somministrazione				TESTE equivalenti personale in somministrazione (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	0	0	1.399.132	2.110.670	0	0	60	111
INGRESSI EFFETTIVI 2021	0	0	979.392	798.632	0	0	42	42
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	0	0	886.117	1.331.053	0	0	38	70
INGRESSI EFFETTIVI 2022	0	0	582.972	437.346	0	0	25	23
CONSISTENZA 2022	0	0	1.616.918	2.305.928	0	0	37,92	64,92
INGRESSI 2023 (2)	0	0	1.492.407	1.216.963	0	0	64	64
CESSAZIONI 2023 (2)	0	0	1.026.030	1.559.234	0	0	44	82
CESSAZIONI PREVISTE 2024	0	0	1.600.000	1.800.000	0	0	64	72
INGRESSI PROGRAMMATI 2024	0	0	1.350.000	1.600.000	0	0	54	64
CESSAZIONI PREVISTE 2025	0	0	1.600.000	1.800.000	0	0	64	72
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	0	0	1.350.000	1.600.000	0	0	54	64
CESSAZIONI PREVISTE 2026	0	0	1.600.000	1.800.000	0	0	64	72
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	0	0	1.350.000	1.600.000	0	0	54	64
INC.LIBERO PROFESS.	COSTO/RISPARMIO personale a incarico libero professionale				TESTE equivalenti personale con incarico libero professionale			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO	
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	1.504.927	0	16.982	0	95	0	2	0
INGRESSI EFFETTIVI 2021	1.425.720	11.424	50.946	7.708	90	1	6	1
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	1.298.990	11.424	25.473	61.664	82	1	3	8
INGRESSI EFFETTIVI 2022	1.219.783	34.272	33.964	38.540	77	3	4	5
CONSISTENZA 2022	2.067.294	68.545	118.874	46.248	65,25	3,0	7,0	3,0
INGRESSI 2023 (2)	1.188.100	45.697	16.982	30.832	75	4	2	4
CESSAZIONI 2023 (2)	1.124.735	22.848	25.473	30.832	71	2	3	4
CESSAZIONI PREVISTE 2024	1.061.370	57.121	25.473	7.708	67	5	3	1
INGRESSI PROGRAMMATI 2024	1.124.735	34.272	25.473	15.416	71	3	3	2
CESSAZIONI PREVISTE 2025	1.061.370	57.121	25.473	7.708	67	5	3	1
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	1.124.735	34.272	25.473	15.416	71	3	3	2
CESSAZIONI PREVISTE 2026	1.061.370	57.121	25.473	7.708	67	5	3	1
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	1.124.735	34.272	25.473	15.416	71	3	3	2

COMANDATI		COSTO/RISPARMIO personale comandato				TESTE equivalenti personale comandato (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO		
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
IN USCITA EFFETTIVI 2021	103.214	0	163.232	19.015	2	0	7	1	
IN ENTRATA EFFETTIVI 2021	103.214	0	93.275	114.090	2	0	4	6	
IN USCITA EFFETTIVI 2022	154.821	0	163.232	19.015	3	0	7	1	
IN ENTRATA EFFETTIVI 2022	154.821	0	23.319	38.030	3	0	1	2	
CONSISTENZA 2022	-214.000	0	-40.000	80.000	-0,83	0	-0,25	1,25	
IN ENTRATA 2023 (2)	154.821	0	46.638	0	3	0	2		
IN USCITA 2023 (2)	103.214	51.910	69.957	19.015	2	1	3	1	
IN USCITA PREVISTI 2024	25.000	0	25.000	0	1	0	1	0	
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2024	75.000	0	25.000	25.000	3	0	1	1	
IN USCITA PREVISTI 2025	0	0	0	0	0	0	0	0	
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2025	0	0	0	0	0	0	0	0	
IN USCITA PREVISTI 2026	0	0	0	0	0	0	0	0	
IN ENTRATA PROGRAMMATI 2026	0	0	0	0	0	0	0	0	
UNIVERSITARI		COSTO/RISPARMIO personale universitario				TESTE equivalenti personale universitario (3)			
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO		DIRIGENZA		COMPARTO		
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO	
CESSAZIONI EFFETTIVE 2021	415.009	11.905	8.487	0	18	1	1	0	
INGRESSI EFFETTIVI 2021	184.448	11.905	0	0	8	1	0	0	
CESSAZIONI EFFETTIVE 2022	345.840	23.810	8.487	0	15	2	1	0	
INGRESSI EFFETTIVI 2022	276.672	11.905	0	0	12	1		0	
CONSISTENZA 2022	8.065.460	676.451	564.407	188.816	174,91	28,41	33,25	7	
INGRESSI 2023 (2)	322.784	11.905	8.487	0	14	1	1	0	
CESSAZIONI 2023 (2)	368.896	0	33.949	13.487	16	0	4	1	
CESSAZIONI PREVISTE 2024	299.728	0	0	0	13	0	0	0	
INGRESSI PROGRAMMATI 2024	345.840	0	0	0	15	0	0	0	
CESSAZIONI PREVISTE 2025	299.728	0	0	0	13	0	0	0	
INGRESSI PROGRAMMATI 2025	345.840	0	0	0	15	0	0	0	
CESSAZIONI PREVISTE 2026	299.728	0	0	0	13	0	0	0	
INGRESSI PROGRAMMATI 2026	345.840	0	0	0	15	0	0	0	
COSTO personale complessivo					COSTO TOTALE DIRIGENZA	COSTO TOTALE COMPARTO	COSTO TOTALE COMPLESSIVO		
AREA	DIRIGENZA		COMPARTO						
RUOLO	SANITARIO	NON SANITARIO	SANITARIO	NON SANITARIO					
COSTO PREVISTO 2023	112.472.776	3.011.861	126.911.437	48.088.575	115.484.636	175.000.012	290.484.648		
COSTO PREVISTO 2024	112.407.763	3.029.829	126.495.620	47.831.997	115.437.592	174.327.618	289.765.210		
COSTO PREVISTO 2025	112.497.003	3.054.600	126.431.335	47.764.705	115.551.602	174.196.040	289.747.642		
COSTO PREVISTO 2026	112.586.242	3.079.370	126.367.049	47.697.413	115.665.612	174.064.462	289.730.075		
NOTE									
(1) il costo/risparmio è rilevato con riferimento all'intero anno o alla sua quota in base alla data di ingresso o di uscita della risorsa									
(2) comprendere le assunzioni e cessazioni già avvenute e quelle di prossima e attendibile realizzazione alla fine dell'anno									
(3) per testa equivalente si intende la somma dei presenti alla fine di ciascun mese diviso 12									
La spesa complessiva del 2023 è stata riportata al netto della cosiddetta "una tantum" di cui alla Legge 197/2022 art. 1 cc 330-332 per un ammontare di euro 3.033.568									
Il personale OSS nel prospetto è stato lasciato, nel ruolo tecnico									