

## **DOC. 22**

# **PIANO DELLA FORMAZIONE 2020**

## **PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE ANNO 2020**

- PREMESSA**
- RIFERIMENTI NORMATIVI**
- IL SISTEMA ECM 2020 – 2022**
- OBIETTIVI FORMATIVI RILEVANTI PER IL SISTEMA SANITARIO TOSCANO**
- OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI**
- IL PERCORSO DI COSTRUZIONE - DEL PIANO FORMAZIONE ANNO 2020**
- SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE AZIENDALI**
- INNOVAZIONI TECNOLOGICHE AZIENDALI**
- DOSSIER FORMATIVO INDIVIDUALE E DI GRUPPO**
- L'ACCREDITAMENTO DELLA RICERCA**
- PERSONALE DA COINVOLGERE**
- RISORSE FINANZIARIE**
- STRUMENTI DI VERIFICA DEL PIANO**
- IL GESTIONALE ERMIONE**
- NOTE FINALI**

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 3 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

## **PREMESSA**

La Fondazione Toscana Gabriele Monasterio (di seguito FTGM), Ente pubblico del Servizio Sanitario, costituisce presidio ospedaliero specialistico votato alla cura ed alla ricerca nell'ambito delle malattie cardiopolmonari e correlate.

Nella consapevolezza che le risorse umane rappresentano il più importante patrimonio aziendale, la formazione, volta allo sviluppo e al miglioramento delle capacità professionali individuali, è lo strumento primario con cui si accompagnano i processi di miglioramento e la crescita professionale.

La formazione rappresenta, pertanto, una funzione di valenza strategica e di supporto alla direzione aziendale nei processi di innovazione gestionale, organizzativa e tecnologica. Particolare attenzione viene inoltre riservata alla formazione continua degli operatori che, andando oltre i livelli nozionistici, si orienti verso una formazione mirata ed orientata alla "centralità del paziente"; fulcro intorno al quale ruota la mission aziendale. Il tutto nel rispetto della normativa, della programmazione regionale e delle indicazioni alle Aziende Sanitarie che la stessa Regione Toscana fornisce, al fine di uniformare i processi di formazione continua degli operatori del Sistema Sanitario Regionale.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Commissione Nazionale per la Formazione Continua deliberazione 18/12/2019 sull'individuazione del debito formativo 2020-2022;
- Commissione Nazionale per la Formazione Continua deliberazione 18/12/2019 sulle tematiche di interesse nazionale;
- Commissione Nazionale per la Formazione Continua deliberazione 18/12/2019 sulle sperimentazioni cliniche facenti parte della formazione individuale;

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 4 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

- DGR 1138/2019 “Integrazione Piano Formas 2019 e indirizzi alle Aziende Sanitarie Toscane per lo sviluppo di ambiti formativi di interesse regionale nei piani formativi aziendali 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 d'interessi e pubblicità nella formazione continua in sanità. Revoca DGR 1284/2017”.
- Commissione Nazionale Formazione Continua – Delibera del 25 ottobre 2018 – “Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario” e “Manuale nazionale di accreditamento per l’erogazione degli eventi ECM”
- DGR 1256/2017 concernente "Linee guida sulla formazione a distanza in sanità"
- DGR 1448/2017 concernente "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"
- Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato e le Regioni del 2 febbraio 2017, n. 14, "La formazione continua nel settore salute"
- Legge Regionale n. 40 del 24/02/05 della Regione Toscana "Disciplina del servizio sanitario regionale"
- Legge Regionale 28 dicembre 2015, n. 84 “Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla l.r. 40/2005”

## **IL SISTEMA ECM 2020 – 2022**

L'accordo Stato/Regioni n. 14/2017, la Delibera della Giunta Regione Toscana n. 153/2019 e le delibere approvate dalla Commissione Nazionale Formazione Continua del 18 dicembre 2019 hanno ridisegnato il sistema ECM per il triennio 2020 – 2022.

Gli obiettivi nazionali di riferimento, suddivisi in tre aree, corrispondenti alle diverse competenze (*tecnico-professionali, di processo e di sistema*), tengono conto dei

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 5 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

programmi per la salute definiti dal Piano Sanitario Nazionale e sono finalizzati a promuovere il miglioramento delle competenze professionali.

Proprio facendo riferimento all'elenco degli obiettivi formativi nazionali è utile evidenziare, nella tabella seguente, la ripartizione che si prospetta all'interno del Piano Formazione Anno 2020 (di seguito PAF) e dettagliata nell'Allegato 1 allo stesso PAF:

Area competenze tecnico professionali	Area competenze di processo	Area competenze di sistema
59%	12%	29%

## **OBIETTIVI FORMATIVI RILEVANTI PER IL SISTEMA SANITARIO TOSCANO**

Premesso che tutti gli obiettivi nazionali di riferimento, indicati sinteticamente nel precedente paragrafo, sono rilevanti ai fini della programmazione delle attività formative, è opportuno evidenziare gli obiettivi formativi rilevanti per il Servizio Sanitario Regionale così come previsti nell'Allegato 2 punto 4.2 della Delibera Regione Toscana n. 153/2019 e di seguito elencati:

### **Obiettivi tecnico-professionali**

- Fragilità e criticità, nuove povertà, tutela degli aspetti assistenziali e socio-sanitari e socio assistenziali
- Innovazione tecnologica, valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e di dispositivi medici, HTA

### **Obiettivi di processo**

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

### **Obiettivi di Sistema**

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 6 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

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

La Commissione Nazionale Formazione Continua ha inoltre previsto la valorizzazione dei seguenti obiettivi/tematiche di interesse nazionale a cui viene attribuita una valorizzazione pari a 0,3 ECM ora:

- vaccini e strategie vaccinali
- responsabilità professionale
- fertilità
- gestione delle situazioni che generano violenza nei confronti dell'operatore sanitario
- antimicrobico resistenza
- infezione da coronavirus 2019 - NCOV

Infine, con l'Allegato A alla Delibera Regione Toscana n. 1338/2019 si forniscono gli indirizzi alle Aziende Sanitarie della Regione Toscana per lo sviluppo di ambiti formativi di interesse regionale nei piani formativi aziendali 2020.

Tali ambiti sono:

- Rete regionale Emergenza Intraospedaliera (DGR n. 272/2019)
- Sicurezza in sala parto.

I sopra indicati indirizzi nazionali e regionali sono stati valorizzati nelle attività formative di cui all'Allegato 1.

### **OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI**

Nel rispetto degli indirizzi di cui sopra la Direzione Aziendale ha fornito i propri obiettivi strategici per l'anno 2020, che scaturiscono dalla normativa, dalle esigenze espresse dalla struttura, ma soprattutto dalla consapevolezza di concepire la formazione

Fondazione Toscana G. Monasterio	PIANO DELLA FORMAZIONE	DOC22  Pag. 7 di 17
-------------------------------------	------------------------	---------------------------

non come un mero adempimento ma come uno strumento a supporto dell'organizzazione.

In linea generale deve essere privilegiata la formazione mirata all'implementazione di percorsi formativi interprofessionali ed interdisciplinari, pertinenti ai ruoli dei destinatari ed ai loro reali bisogni formativi.

Nello specifico le Direzione Aziendale ha individuato ulteriori tematiche di interesse aziendale, elencate di seguito, suddivise per area di competenza:

**Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze tecnico professionali**

- utilizzo della piattaforma Google come strumento di lavoro e condivisione delle informazioni

**Percorsi formativi volti a rafforzare le competenze di sistema**

- sensibilizzazione in materia di rischio clinico
- sensibilizzazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla normativa (d.lgs. 81/08)
- aggiornamento in materia di tutela della privacy
- sensibilizzazione sul corretto uso degli antibiotici

**IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO FORMAZIONE ANNO 2020**

Il PAF viene approvato entro il 28 febbraio di ciascun anno ed elaborato tenendo conto della normativa vigente, degli obiettivi nazionali, regionali ed aziendali, nonché dei fabbisogni formativi espressi dalle strutture aziendale.

L'Ufficio Formazione, funzionalmente collocato all'interno della U.O.C. Gestione e Politiche del Personale, si occupa della rilevazione dei fabbisogno formativi; procedura che ha preso avvio nel corso del mese di ottobre 2019.

Tale avvio è stato preceduto da un incontro tra la Direzione Aziendale ed il Comitato Scientifico della Formazione, nel quale sono state messe a punto le strategie aziendali, la programmazione ed anche le modalità operative ed organizzative per l'anno .

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 8 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

Il sopra citato Comitato Scientifico per la Formazione è stato costituito nel corso dell'anno 2019 ed è organizzato in modo da garantire un'offerta formativa trasversale e la predisposizione delle linee di indirizzo per la programmazione degli eventi formativi rivolti ai dipendenti.

La base di partenza per l'Ufficio Formazione è stato il Piano dell'anno precedente, che è stato analizzato al fine di individuarne le criticità, i punti di forza, le aree di miglioramento; nonché al fine di evidenziare eventuali percorsi a valenza pluriennale da riproporre per l'anno in corso.

La rilevazione del fabbisogno è stata effettuata attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Dipartimento e di Unità Operativa che sono stati chiamati a compilare una scheda di rilevazione per ogni intervento formativo proposto per la propria struttura. Ove richiesto l'Ufficio Formazione ha svolto incontri mirati con i Responsabili finalizzati ad una migliore rilevazione del fabbisogno.

Tutte le richieste sono state trasmesse alla Direzione Aziendale e, dopo un primo esame, sottoposte al Comitato Scientifico per la Formazione che si è riunito più volte, durante il periodo di costruzione del Piano.

Lo stesso Comitato ha validato la versione definitiva del PAF prima della sua approvazione con Delibera, versione che tiene conto dei fabbisogni espressi dalla Direzione e dalle strutture aziendali.

Le proposte formative presentate, approvate ed inserite nel piano sono complessivamente 109; di seguito una tabella riepilogativa per tipologia di evento formativo e per tipologia di formazione:

<b>TIPOLOGIA EVENTI FORMATIVI</b>	<b>N.</b>
CORSO	15
SEMINARIO/GIORNATA DI STUDIO	26
CONVEGNO	5
RIUNIONI PERMANENTI DI AGGIORNAMENTO	22
SIMULAZIONI	8



Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 9 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

BLENDED	13
VIDEOCONFERENZA	1
TRAINING ON THE JOB	1
FAD	7
RICERCA	11
<b>TOTALE</b>	<b>109</b>

## **SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE AZIENDALI**

Per quanto attiene lo sviluppo delle risorse umane, per rispondere alle indicazioni contenute negli indirizzi di programmazione regionale, ma soprattutto per rispondere all'esigenza di crescita professionale del personale, nel PAF 2020 sono previsti specifici percorsi formativi rivolti al personale amministrativo e tecnico-informatico.

Tra gli indirizzi strategici della Direzione troviamo infatti l'utilizzo della piattaforma Google come strumento di lavoro e condivisione delle informazioni.

Pertanto sono stati previsti una serie di interventi formativi di taglio teorico-pratico rivolti al personale amministrativo sull'uso delle applicazioni disponibili sulla piattaforma.

I programmi, suddivisi in base e avanzati, sulla base della tipologia dei partecipanti, prevedono la divulgazione della conoscenza dei programmi c.d. "di collaborazione" (G-Suite, G-Drive, G-Docs, G-Sheets, G-Presentation, G-Forms), degli strumenti di lavoro maggiormente utilizzati (Excel, Docs, Drive) e delle funzioni c.d. "di utilità" quali Gmail, Calendar e Meet.

Ad integrazione di questa formazione sono poi previsti due distinti percorsi, uno per il personale informatico ed uno per il personale amministrativo e sanitario.

Il personale informatico si specializzerà sulle migliori strategie di difesa in tema di cybersecurity e sul rilevamento dell'ergonomia utente e sulle possibilità grafiche di sviluppo delle interfacce in uso.

<b>Fondazione Toscana G. Monasterio</b>	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 10 di 17
---	-------------------------------	-----------------------------------

Il personale amministrativo, a cui si aggiungono anche gruppi mirati di sanitari, effettuerà una formazione con contenuti professionalizzanti in tema di statistica, statistica medica, anche attraverso l'uso dei programmi collocati all'interno della piattaforma Google.

Sempre in una logica di qualificazione/riqualificazione del personale amministrativo sono stati previsti ulteriori interventi di carattere più specifico e mirato, si tratta di due percorsi formativi: uno per il personale che ci occupa della gestione delle cartelle cliniche ed uno per il personale operante nella U.O. Gestione e Politiche del Personale sul nuovo contratto della Dirigenza.

A tal proposito si vedano nel prospetto Allegato 1 gli eventi:

- formazione teorico pratica sull'uso degli strumenti Google;
- I criteri di compilazione della SDO e il sistema di classificazione DRG;
- I flussi TAT, SPA, e SDO: le implicazioni sui processi amministrativi;
- Ergonomia utente e progettazione UX;
- Cybersecurity nello sviluppo software;
- Approccio alla statistica: dalla base alla statistica medica;
- Il nuovo CCNL della dirigenza Medica e Sanitaria.

Per quanto concerne le innovazioni organizzative il percorso sopra indicato, in particolare per quanto attiene l'utilizzo della piattaforma Google, lo stesso può essere considerato, a pieno titolo, un impulso fondamentale al cambiamento organizzativo, in quanto finalizzato ad una riduzione dei tempi di lavoro e dell'utilizzo della carta, grazie a strumenti innovativi di lavoro condiviso e in rete.

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 11 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

## **INNOVAZIONI TECNOLOGICHE AZIENDALI**

La Fondazione Toscana G. Monasterio è costantemente impegnata nell'adozione di nuove tecnologie a supporto delle attività sanitarie. L'introduzione di nuovi strumenti tecnologici impatta, inevitabilmente, sia con la pratica clinica che con i modelli organizzativi aziendali ed è pertanto opportuno supportare ogni innovazione con percorsi formativi mirati a rafforzare le competenze dei singoli professionisti.

Sulla base di quanto previsto dal Piano degli Investimenti ed in collaborazione con il Servizio di Ingegneria Clinica e con i Responsabili delle strutture interessate, sono state individuate le principali acquisizioni di apparecchiature elettromedicali previste nell'anno 2020 e la conseguente programmazione degli interventi formativi a supporto della loro introduzione in Azienda.

Gli interventi formativi previsti nel Piano sono, complessivamente, 6 e vengono di seguito riepilogati:

- Formazione teorico-pratica sull'uso dei nuovi defibrillatori;
- Formazione teorico-pratica sull'uso dei nuovi ecocardiografi;
- Formazione teorico-pratica sull'uso dei nuovi apparecchi di anestesia per sala operatoria e ventilatori polmonari per terapia intensiva;
- Formazione teorico-pratica sulla nuova PET/TAC dello stabilimento di Pisa;
- Formazione teorico-pratica sul funzionamento della nuova sala angiografica per elettrofisiologia dello stabilimento di Pisa.
- Formazione teorico-pratica sul funzionamento della nuova Radiofarmacia.

## **TRASVERSALITÀ OFFERTA FORMATIVA**

Si precisa che il PAF 2020, oltre ad essere aperto alla partecipazione di professionisti di altre aziende dell'area vasta, comprende l'evento di area vasta "monitoraggio delle modalità di partecipazione dei presidi aziendali al pdta tempo-dipendente ima: criticità e

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 12 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

azioni di miglioramento” che vede coinvolte, oltre alla fondazione toscana g. Monasterio, l’Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana e la USL Toscana Nord Ovest.

## **DOSSIER FORMATIVO INDIVIDUALE E DI GRUPPO**

La predisposizione di un Dossier Formativo risponde all’esigenza di migliorare il processo di programmazione e valutazione delle attività formative, coinvolgendo sia i singoli professionisti che i vari livelli organizzativi aziendali. La Regione Toscana ha pertanto attivato una campagna in tutte le Aziende Sanitarie per diffondere le potenzialità del Dossier Formativo Individuale e di Gruppo.

In particolare il Dossier Formativo di Gruppo rappresenta uno strumento per le diverse organizzazioni in grado di facilitare la programmazione e pianificazione delle attività formative allo scopo di favorire l’evoluzione professionale nei gruppi di lavoro.

A livello aziendale la costruzione dei Dossier di Gruppo è stata oggetto di confronto e di integrazione tra varie categorie professionali, nel rispetto delle indicazioni strategiche ed organizzative.

Per l’anno 2020 sono stati, pertanto, individuati i seguenti Dossier di Gruppo:

- L'Ergospirometria: dalla cura alla stratificazione prognostica;
- L'assistenza nell'ecocolordoppler transcranico;
- La Risonanza Magnetica e i nuovi standard di sicurezza;
- Nuove tecnologie per la preparazione dei Radiofarmaci;
- La Risonanza Magnetica a misura di bambino;
- Il percorso operativo ed assistenziale per i pazienti candidati all'ECMO in Terapia Intensiva adulti;
- Il percorso operativo ed assistenziale per i pazienti candidati all'ECMO in Terapia Intensiva Pediatrica.

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 13 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

## **L'ACCREDITAMENTO DELLA RICERCA**

La mission di FTGM coniuga l'attività sanitaria specialistica alla attività di ricerca. Di particolare valenza strategica, quindi è il miglioramento della interazione tra ricerca e pratica clinica, il consolidamento della diffusione di conoscenze teoriche sulla metodologia della ricerca e la messa a disposizione dei dati e dei risultati.

In accordo con quanto definito nell'Accordo Stato regioni n. 14/2017 e nelle successive Linee Guida Regionali, al fine di fare emergere in termini di crediti ECM la formazione insita nell'attività di ricerca svolta in FTGM, anche per il 2020, in continuità di quanto avvenuto nell'anno precedente, si procederà con l'accREDITAMENTO di progetti di ricerca no profit che includono le seguenti tipologie:

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

La Ricerca per essere accreditata deve essere validata dal Comitato Etico.

L'accREDITAMENTO della stessa avviene, non su base oraria, bensì su un arco temporale mensile/annuale e viene valorizzata nel modo seguente:

- fino a 6 mesi, 5 crediti;
- tra 6 e 12 mesi, 10 crediti;
- oltre 12 mesi e entro 24 mesi, 20 crediti (nei limiti del triennio formativo).

Nel corso dell'anno 2019 si è iniziato un primo processo di sensibilizzazione del personale coinvolto in progetti di ricerca, che nel nostro Ente ammontano ad un quantitativo notevole. Vista l'esperienza positiva in termini di valore aggiunto ai professionisti sanitari coinvolti in attività di ricerca, si è ritenuto opportuno, per il corrente anno proseguire con l'accREDITAMENTO dei progetti di Ricerca che vengono messi in evidenza nel prospetto Allegato 1.

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 14 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

## PERSONALE DA COINVOLGERE

La pianificazione delle iniziative formative è ispirata al principio della parità di accesso per tutti i settori dell'organizzazione e per tutto il personale operante presso l'Ente, in modo da favorire la formazione di tutti gli operatori con il coinvolgimento nelle iniziative del piano aziendale.

Complessivamente nel corso del 2020 si intende far partecipare almeno il 70% del personale in organico al 31/12/2019; tale percentuale di coinvolgimento del personale, è ritenuta idonea a soddisfare gli obiettivi prefissati e in linea con le esigenze di servizio.

Le tipologie professionali che si intende coinvolgere si possono schematizzare come mostrato nello schema che si fornisce di seguito. Si evidenzia che il target di riferimento mostra il personale che verrà coinvolto nelle attività formative dell'anno, ed è rappresentato da 658 operatori, dei quali 487 con obbligo ECM.

TIPOLOGIA DI PERSONALE	NUMERO
Dirigenti Medici	118
Dirigenti Veterinari	1
Dirigenti Sanitari	14
Dirigenti professioni sanitarie	1
Dirigenti ruolo Professionale Tecnico e Amministrativo	17
Personale Infermieristico	292
Altro personale del comparto ruolo sanitario	61
Operatori socio sanitari	58
Altro personale del comparto ruolo tecnico	37
Personale comparto ruolo amministrativo	59
<b>Totale</b>	<b>658</b>

Inoltre in azienda sono presenti ulteriori 45 operatori con altre tipologie contrattuali come illustrato di seguito:

TIPOLOGIA DI PERSONALE	NUMERO
Universitari-CNR	8
Incarichi libero professionali	20
Lavoratori in somministrazione	17
<b>Totale</b>	<b>45</b>

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 15 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

## RISORSE FINANZIARIE

Per l'anno 2020 la spesa prevista per le attività di formazione ammonta a complessivi € 186.950,00 e è il risultato della somma dei costi per aggiornamento collettivo, aggiornamento individuale obbligatorio, aggiornamento individuale facoltativo, e per oneri derivanti dal costo del personale assegnato.

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE	SPESA
Aggiornamento collettivo	Formazione Aziendale	€ 69.450,00
Aggiornamento Individuale obbligatorio		€ 3.000,00
Aggiornamento facoltativo		€ 25.000,00
Altre forme di finanziamento	€ 5.000,00	
	<b>totale parziale</b>	<b>€ 97.450,00</b>
	spesa per personale addetto alla formazione	€ 89.500,00
<b>TOTALE SPESA AZIENDALE FORMAZIONE</b>		<b>€ 186.950,00</b>

## STRUMENTI DI VERIFICA DEL PIANO

Gli strumenti quantitativi e qualitativi di verifica del piano sono indispensabili per monitorare il raggiungimento degli obiettivi formativi.

Per quanto attiene i tempi sono previsti due momenti di verifica:

- intermedia al 30 giugno 2020
- finale al 31 dicembre 2020

### *Strumenti di verifica quantitativi*

Livello di accettabilità eventi  
realizzati/eventi programmati

### **OBIETTIVO AZIENDALE**

70%

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 16 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Livello di accettabilità personale coinvolto/programmato (ruolo)	70%
Eventi formativi con modalità innovative	50%

Gli eventi formativi innovativi (FSC, FAD, Blended, Ricerca) previsti nel Piano 2020 rappresentano il 57,79% degli eventi programmati.

### ***Strumenti di verifica qualitativi***

Gli interventi formativi possono essere sottoposti alla c.d. **valutazione di impatto**, finalizzata ad analizzare la ricaduta dell'evento formativo sul comportamento dell'operatore, sull'organizzazione e sull'utenza. Per il dettaglio degli eventi sottoposti a valutazione di impatto si rimanda al prospetto **Allegato 2**.

### ***Modalità di diffusione del Piano***

Per quanto attiene le modalità di diffusione, il PAF ed i suoi allegati vengono pubblicati sul sito aziendale ed inviati ai Direttori di Dipartimento, Responsabili di Unità Operativa, Coordinatori, ai quali è demandato il compito di divulgazione tra i propri collaboratori.

Sono altresì previste azioni di comunicazione specifiche del PAF e/o di singoli eventi sia via mail che attraverso l'affissione nelle bacheche all'uopo collocate nei reparti per garantire equità di accesso alla formazione.

L'Ufficio Formazione cura la divulgazione, la promozione e, successivamente, la partecipazione ai corsi del personale.

## **IL GESTIONALE ERMIONE**

Il portale ERMIONE è il sistema di gestione della formazione in uso in FTGM , in Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana, USL Toscana Nord Ovest, ESTAR e IRCSS Stella Maris.



Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 17 di 17
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Il gestionale rappresenta, sia per l’Azienda che per gli operatori, un fondamentale supporto all’intero processo formativo per quanto attiene la sua costruzione, gestione, verifica.

Il gestionale ERMIONE è in uso presso FTGM già dal 2015, ma per il 2020 sono previste una serie di azioni mirate ad una maggiore diffusione del suo utilizzo; ad esempio è stata attivata la funzione di compilazione *on line* dei questionari di gradimento degli eventi formativi.

Il gestionale ERMIONE implementa inoltre l’obiettivo di trasparenza dell’attività formativa.

### **NOTE FINALI**

In allegato l’elenco delle attività aziendali per l’anno 2020.

L’elenco degli allegati è composto da:

- **Allegato 1:** comprendente le proposte formative suddivise per Struttura Organizzativa;
- **Allegato 2:** elenco degli eventi formativi per i quali è prevista la verifica di impatto.

Il PAF 2020 è caratterizzato da flessibilità e potrà essere integrato e/o aggiornato da eventi formativi giudicati necessari o strategici per sopraggiunte esigenze aziendali.