

**DOC. 22**

**PIANO AZIENDALE DELLA FORMAZIONE  
2022**

## **PRESENTAZIONE**

### **1. GLI OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI**

### **2. IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO FORMAZIONE ANNO 2022**

### **3. IL COMITATO SCIENTIFICO**

### **4. INNOVAZIONI TECNOLOGICHE, INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE AZIENDALI E POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

### **5. RICORSO A TIPOLOGIE FORMATIVE INNOVATIVE**

### **6. TRASVERSALITÀ OFFERTA FORMATIVA**

### **7. DOSSIER FORMATIVO DI GRUPPO**

### **8. L'ACCREDITAMENTO DELLA RICERCA**

### **9. RISORSE FINANZIARIE**

### **10. EVENTI FORMATIVI RISPONDENTI A OBIETTIVI RITENUTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI PER IL SSR**

### **11. EVENTI FORMATIVI RISPONDENTI A OBIETTIVI RITENUTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI PER IL SSN**

### **12. STRUMENTI DI VERIFICA DEL PIANO**

### **13. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL PIANO**

## **NOTE FINALI**

## **ELENCO EVENTI**

Fondazione Toscana G. Monasterio	PIANO DELLA FORMAZIONE	DOC22 Pag. 3 di 18
-------------------------------------	------------------------	-----------------------

## PRESENTAZIONE

La Fondazione Toscana Gabriele Monasterio (di seguito Monasterio), Ente pubblico del Servizio Sanitario Nazionale, costituisce presidio ospedaliero specialistico e di ricerca, sperimentazione e formazione in collaborazione con le Università e le Aziende Ospedaliero-universitarie per il miglioramento e lo sviluppo dell'assistenza nel Servizio Sanitario Regionale.

Si tratta, dunque, di una struttura di alta specialità che concentra le proprie attività cliniche e di ricerca nel settore delle malattie cardiovascolari e delle discipline affini.

A partire dal settembre 2020 la Monasterio è provider ECM, con accreditamento provvisorio.

Nell'ambito della Monasterio, proprio per la consapevolezza del fatto che le risorse umane rappresentano il più importante patrimonio aziendale, la formazione rappresenta uno strumento strategico per lo sviluppo ed al miglioramento delle capacità professionali individuali, ma anche uno strumento primario con cui si accompagnano i processi di miglioramento, l'innovazione tecnologica e dei percorsi e la crescita professionale, che si caratterizza soprattutto per la capacità di soddisfare i bisogni di salute della popolazione di riferimento, fulcro verso cui è protesa la *mission* aziendale e l'impegno quotidiano di tutto il personale, clinico e non clinico.

Nell'Ente, pertanto, la formazione rappresenta una funzione di valenza strategica e di supporto alla Direzione aziendale nei processi di innovazione gestionale, organizzativa e tecnologica: il tutto nel rispetto della normativa, della programmazione regionale e delle indicazioni fornite dalla Regione Toscana al fine di uniformare i processi di formazione continua degli operatori del Sistema Sanitario Regionale.

Negli ultimi due anni - come noto - a causa dell'emergenza Covid, si è dovuto dar corso ad un ripensamento sulle modalità di erogazione dei percorsi formativi per i professionisti, dovuti ai limiti oggettivi nell'erogazione della formazione in presenza stante la necessità di assicurare il distanziamento.

La Monasterio, così, si è dotata - anche grazie ad un percorso condiviso con la Regione Toscana e con le altre Aziende del SSR - di una piattaforma per l'erogazione della formazione a distanza registrando un graduale cambiamento culturale che porta oggi a soddisfare il fabbisogno formativo, non solo attraverso le metodologie formative residenziali classiche, ma anche grazie all'utilizzo della formazione a distanza, in precedenza assai poco diffusa.

In una realtà aziendale come la Monasterio, dove il connubio tra innovazione tecnologica, ricerca e clinica costituiscono il fulcro attorno al quale si sviluppa e si consolida la *mission* istituzionale, diventa oggi sempre più strategico trasferire, tramite percorsi formativi opportunamente individuati, il "*Know-how scientifico*" presente nell'Ente agli operatori, in

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 4 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

modo da rafforzare le rispettive competenze, migliorare le performance individuali e collettive, e facilitare i rispettivi ruoli, anche in termini di sicurezza, appropriatezza ed efficacia: e lo strumento della formazione a distanza, ove opportuno, può addirittura facilitare la fruizione di questi percorsi formativi.

## 1. GLI OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

Nel piano della formazione anno 2022 si individuano i seguenti obiettivi strategici.

<i>Obiettivi strategici</i>	<i>N. Tipologia e consistenza degli eventi correlati a ciascun obiettivo strategico</i>	<i>Indicatori di processo</i>	<i>Indicatori di esito</i>
<b>Obiettivo 1</b> Promozione della cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro	15 iniziative così suddivise: - 4 eventi residenziali - 11 eventi in FAD  Considerato che i corsi sono specificamente organizzati per tematiche ed argomenti distinti, (con la partecipazione, pertanto, delle stesse unità di personale ad eventi diversi) complessivamente i discenti sono quantificati in 1915 unità.	n. eventi realizzati/ n. eventi programmati uguale o maggiore al 90%.  n. partecipanti agli eventi formativi che hanno acquisito crediti ECM rispetto ai partecipanti con obbligo ECM maggiore o uguale all'70%	Contenimento del numero complessivo di infortuni annuo
<b>Obiettivo 2</b> Consolidamento delle conoscenze e competenze tecnico - professionali specifiche per ciascuna professione	76 iniziative così suddivise: - 25 eventi in FAD - 20 eventi in FSC - 23 eventi residenziali - 8 ricerca  Considerato che i corsi sono specificamente organizzati per tematiche ed argomenti distinti,	n. eventi realizzati/n. eventi programmati uguale o maggiore al <b>60%</b>  n. partecipanti agli eventi formativi che hanno acquisito crediti	Consolidamento delle valutazioni positive negli esiti clinici come risultanti dall'indagine PREMS svolta dalla Scuola Superiore "S. Anna" di Pisa

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 5 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

	(con la partecipazione, pertanto, delle stesse unità di personale ad eventi diversi) complessivamente i discenti sono quantificati in 2815 unità.	ECM rispetto ai partecipanti con obbligo ECM maggiore o uguale all'80%	
--	---	--	--

## 2. IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO FORMAZIONE PER L'ANNO 2022

Il Piano Annuale della Formazione viene elaborato ed approvato ciascun anno tenendo conto della normativa vigente, degli obiettivi nazionali, regionali ed aziendali, nonché dei fabbisogni formativi espressi dalle strutture aziendali nel percorso di censimento del fabbisogno formativo delle stesse.

L'Ufficio Formazione, funzionalmente collocato all'interno della U.O.C. Gestione e Politiche del Personale, in merito, si occupa della rilevazione dei fabbisogni formativi, procedura che ha preso avvio nel corso del mese di ottobre 2021.

La rilevazione del fabbisogno formativo, in particolare, è stata effettuata attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Dipartimento e di Unità Operativa, cliniche e non cliniche, che sono stati chiamati a compilare una scheda di rilevazione per ogni intervento formativo proposto per la propria struttura; in questo percorso, ove opportuno, l'Ufficio Formazione ha svolto anche incontri mirati con i Responsabili finalizzati ad una migliore rilevazione del fabbisogno.

Una volta rilevati i fabbisogni formativi per l'anno 2022, gli stessi sono stati elaborati e presentati in bozza al Comitato Scientifico per la relativa valutazione e validazione; in particolare si evidenzia che il Comitato Scientifico è composto da professionalità che esprimono i vari settori professionali ed operativi dell'Ente ed è, pertanto, organizzato in modo da garantire un'offerta formativa trasversale e da formulare linee di indirizzo per la programmazione degli eventi formativi rivolti a tutto il personale.

Le proposte formative inserite nel piano sono complessivamente 138; di seguito una tabella riepilogativa per singola tipologia formativa:

<i>Tipologia eventi formativi</i>	<i>N.</i>
BLENDED	1
FAD	39
FAD (FORMAS)	12
FORMAZIONE SUL CAMPO	29

<b>Fondazione Toscana G. Monasterio</b>	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b> Pag. 6 di 18
---	-------------------------------	------------------------------

RESIDENZIALE	44
RICERCA	13

L'elenco dettagliato degli eventi formativi di cui sopra è riportato prospetto (**Allegato 1**) al presente piano.

### ***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 nell'Ente, in modo da favorire la formazione di tutti gli operatori che sono, pertanto, coinvolti nelle iniziative del Piano.

Complessivamente, nel corso del 2022, si intende far partecipare almeno il 70% del personale in organico al 31 dicembre 2021: tale percentuale di coinvolgimento del personale è, infatti, ritenuta idonea a soddisfare gli obiettivi prefissati e in linea con le esigenze di servizio.

Le tipologie professionali che si intende coinvolgere sono schematizzate nel prospetto di seguito riportato; si evidenzia, in particolare, che il *target* di riferimento evidenzia il personale che verrà coinvolto nelle attività formative dell'anno, per complessivi 695 operatori, di cui 530 con obbligo ECM.

<b><i>Tipologia di personale</i></b>	<b><i>Numero</i></b>
Medici	133
Farmacisti	4
Dirigente professioni infermieristiche	1
Biologi	10
Operatori tecnici	62
Personale infermieristico	307
Personale tecnico sanitario	62
Altro personale sanitario	13
Altro personale amministrativo e tecnico non sanitario	103

Sono, inoltre, presenti nell'Ente ulteriori 45 operatori con altre tipologie contrattuali diverse, come illustrato di seguito:

<b><i>Tipologia di personale</i></b>	<b><i>Numero</i></b>
Universitari-CNR	7
Incarichi libero professionali	15
Personale in somministrazione	17

Fondazione Toscana G. Monasterio	PIANO DELLA FORMAZIONE	DOC22  Pag. 7 di 18
-------------------------------------	------------------------	---------------------------

### **3. IL COMITATO SCIENTIFICO**

Recependo le indicazioni regionali relative ai requisiti di accreditamento dei Provider, all'interno della Monasterio – con provvedimento n. 294/2020 - è stato costituito il Comitato Scientifico, come funzione di indirizzo formativo finalizzato alla costruzione del Piano Aziendale della Formazione Annuale, con specifica attenzione alla soddisfazione degli obiettivi previsti dalla normativa nazionale, regionale, aziendale e non ultimo alla soddisfazione dei fabbisogni di formazione specifici di ogni categoria professionale.

Esso è coordinato dal Direttore Sanitario dell'Ente e vi partecipano, oltre al Responsabile dell'U.O.C. Gestione e Politiche del Personale, il Coordinatore delle Attività Scientifiche, il Clinical Risk Manager ed altri professionisti e rappresentanti dei vari ambiti professionali dell'Ente: in tal modo si è inteso, da una parte, assicurare il costante coordinamento del Comitato con la Direzione Strategica dell'Ente e, dall'altra, dar spazio alle varie professionalità per un concreto e puntuale supporto all'attività di progettazione e sviluppo delle iniziative formative ed ad al loro monitoraggio *in itinere*.

Ai fini della stesura del Piano Annuale della Formazione 2022, in particolare, il Comitato Scientifico dell'Ente è stato fin da subito coinvolto nella definizione del fabbisogno formativo delle varie funzioni aziendali affidando ai membri dello stesso anche una funzione di stimolo per la definizione e sviluppo di nuovi eventi nell'ambito dei settori di specifica appartenenza.

Il Comitato Scientifico, nel corso dello sviluppo del Piano – la cui versione definitiva è stata sottoposta al Comitato per la definitiva approvazione, preliminarmente all'approvazione dell'Ente con provvedimento del Direttore Generale - ha potuto in particolare dare un contributo specifico nella valutazione dei percorsi formativi presentati in termini di congruenza degli stessi con gli obiettivi e la mission dell'Ente, ed in termini di valutazione dell'efficacia della formazione e gli esiti, nonché di impatto sui servizi rispetto a quanto atteso.

### **4. INNOVAZIONI TECNOLOGICHE, INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE AZIENDALI E POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

#### ***4.1 Innovazioni Tecnologiche Aziendali***

La Monasterio costituisce centro leader nell'ambito dell'innovazione tecnologica in Sanità, anche grazie a collaborazioni con l'Industria ed allo sviluppo di processi e tecniche innovative; l'Ente è, pertanto, costantemente impegnato nell'utilizzo, ed anche test e validazione di tecnologie innovative applicate delle attività sanitarie.

L'introduzione di nuovi strumenti tecnologici impatta, inevitabilmente, sia con la pratica clinica che con i modelli organizzativi aziendali (che spesso mutano e si rinnovano

Fondazione Toscana G. Monasterio	PIANO DELLA FORMAZIONE	DOC22  Pag. 8 di 18
-------------------------------------	------------------------	---------------------------

correlativamente), ed è pertanto opportuno supportare ogni innovazione con percorsi formativi mirati a rafforzare le competenze dei professionisti coinvolti.

Non mancano, in questo ambito, interventi formativi di presentazione e guida all'utilizzo di software sviluppati all'interno dell'Ente, a supporto delle attività clinico-assistenziali; in particolare, gli interventi legati a questa linea di sviluppo sono:

- Applicazione del deep learning alle immagini cardiovascolari
- Il mondo a 3 dimensioni: l'imaging, la stampa 3D e i modelli virtuali
- Introduzione alla statistica e all'utilizzo del software statistico open source JASP
- L'identificazione di relazioni causali in studi sperimentali e osservazionali
- L'intelligenza artificiale in medicina: potenzialità e limiti
- Tecnologie e tecniche di acquisizione in risonanza magnetica.

Rientra in questo ambito anche l'applicazione del sistema qualità al ciclo di vita del software secondo la normativa vigente, con interventi di teoria e esercitazioni pratiche su tecnologie e aspetti trasversali quali cybersecurity e organizzazione del lavoro AGILE.

Gli eventi ad essa legati sono i seguenti:

- Guida all'uso del software AGILE
- Programmare con le GWT: guida all'uso del software Material Design
- Sicurezza nelle applicazioni.

Sulla base, poi, 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 definite iniziative formative connesse con la prevista acquisizione di nuove apparecchiature biomedicali, tra le quali la PET-TAC digitale recentemente installata: occorre, infatti, prevedere interventi formativi rivolti al personale mirati al corretto, efficiente e sicuro utilizzo di dette tecnologie. A tal fine si sono identificati i seguenti percorsi formativi:

- Formazione per l'utilizzo isolatore ELIZA in medicina nucleare
- PET-TAC digitale: ultima frontiera dell'innovazione tecnologica in medicina nucleare

#### ***4.2 Innovazioni Organizzative aziendali***

L'innovazione organizzativa in una struttura sanitaria è certamente un elemento essenziale per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla comunità; spesso, poi, l'innovazione organizzativa accompagna quella tecnologica costituendone una naturale conseguenza.

Come indicato nel punto precedente, dai percorsi di guida all'utilizzo dei software sviluppati, ci si attende di assicurarne una piena conoscenza e padronanza, in modo che tali strumenti possano realmente costituire un valido supporto alle attività di diagnosi, cura ed assistenza, per un costante miglioramento della qualità delle prestazioni erogate e della sicurezza delle cure.

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 9 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

La DGRT n. 1262/2021 - si segnala - ha dato avvio al percorso di riconoscimento della Monasterio quale Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) ai sensi del D.lgs. n. 288/2003 e s.m.i. nell'ambito della cardiologia pediatrica e adulta e delle attività correlate.

Il raggiungimento di questo riconoscimento coronerà in via definitiva il percorso di valorizzazione dell'eccellenza delle attività cliniche e scientifiche dell'Ente e avrà sicure ricadute anche in termini organizzativi.

Proprio allo scopo di prepararsi a questo nuovo *status* giuridico ed alle implicazioni organizzative che ne deriveranno, l'Ente ha deciso di intraprendere un programma strutturato a livello aziendale di miglioramento della qualità dell'ente, con l'obiettivo di acquisire la certificazione Joint Commission International (JCI).

In tale ambito si intende attivare numerosi percorsi formativi e, in particolare:

- Il percorso di accreditamento JCI: dalle proposte alla realizzazione
- Il contributo dei percorsi di accreditamento nelle sedi ambulatoriali
- Il percorso per la realizzazione del coordinamento locale donazione
- Il mondo a 3 dimensioni: l'imaging, la stampa 3D e i modelli virtuali
- Introduzione alla statistica e all'utilizzo del software statistico open source JASP
- L'identificazione di relazioni causali in studi sperimentali e osservazionali

#### ***4.3 Politiche aziendali per lo sviluppo delle risorse umane***

Per quanto attiene lo sviluppo delle risorse umane, per rispondere all'esigenza di una crescita professionale del personale, nel Piano della Formazione 2022 sono previsti specifici percorsi formativi trasversali, rivolti non solo al personale amministrativo e tecnico-informatico, ma anche agli operatori sanitari.

In particolare, tra gli indirizzi strategici individuati, un intervento volto al miglioramento nell'utilizzo della piattaforma Google in uso all'Ente, rivolto a tutto il personale, anche in qualità di strumento di condivisione di informazioni e documenti, con la promozione della conoscenza dei programmi c.d. "di collaborazione" (G-Suite, G-Drive, G-Docs, G-Sheets, G-Presentation, G-Forms), nonché degli strumenti di lavoro maggiormente utilizzati (Excel, Docs, Drive) e delle funzioni c.d. "di utilità" quali Gmail, Calendar e Meet.

Specificamente ai fini di una ulteriore qualificazione del personale amministrativo si sono inseriti percorsi formativi di carattere più specifico e mirati all'ambito giuridico ed all'ambito della gestione del personale.

Si tratta, in particolare, interventi inerenti il percorso relativo alla progettazione e gestione delle sperimentazioni cliniche, e la gestione delle risorse umane, con particolare riferimento agli strumenti di valorizzazione delle stesse e alla gestione operativa e contrattuale ed alle relazioni sindacali, anche alla luce delle recenti innovazioni legislative e contrattuali per le varie tipologie di personale dell'Ente. A tal proposito si vedano nel prospetto Allegato 1, gli eventi:

- Guida all'utilizzo degli applicativi in cloud Google g-suite
- La gestione delle risorse umane: stato giuridico, contrattualistica e relazioni sindacali

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 10 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

- Good clinical practice sulle sperimentazioni cliniche.

Ampio spazio al tema dello sviluppo delle risorse umane rientrerà nell'ambito degli eventi previsti nell'ambito del percorso di accreditamento JCI in quanto un'importante tema previsto è proprio quello della qualificazione del personale (clinico e non clinico) e della definizione dei percorsi e processi di sviluppo delle professionalità e competenze (c.d. "*privileges*"), un tema che determinerà il coinvolgimento e la formazione di numerosi operatori.

- Il percorso di accreditamento JCI: dalle proposte alla realizzazione

## 5. RICORSO A TIPOLOGIE FORMATIVE INNOVATIVE

Il 68% degli eventi previsti nel Piano Annuale corrispondono a tipologie innovative, come evidenziato nel prospetto di seguito riportato.

<i>Tipologia formativa</i>	<i>N. eventi previsti</i>
Formazione sul campo	29
FAD (compresa FAD Formas)	51
Blended	1
Ricerca	13
<b><i>Totale</i></b>	<b><i>94</i></b>

## 6. TRASVERSALITÀ OFFERTA FORMATIVA

La trasversalità dell'offerta formativa si esprime nel Piano Annuale Formativo 2022 comprendendo eventi formativi alla partecipazione di professionisti di altre aziende dell'Area Vasta, oltre alla realizzazione dello specifico evento di Area Vasta "Leggere ed interpretare gli indicatori di esito" che vede coinvolte anche nell'organizzazione, oltre alla Monasterio, l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana e la USL Toscana Nord Ovest.

## 7. DOSSIER FORMATIVO DI GRUPPO

La predisposizione di un Dossier Formativo di Gruppo 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.

Il dossier formativo di gruppo è, dunque, l'espressione della coerenza dell'offerta formativa fruita in rapporto ai bisogni formativi di conoscenza rilevati in fase di analisi del fabbisogno e/o

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 11 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

delle priorità definite dalle Aziende e facilita la programmazione e pianificazione delle attività formative allo scopo di favorire l'evoluzione professionale nei gruppi di lavoro.

Per l'anno 2022 sono stati, pertanto, individuati i seguenti Dossier formativi di Gruppo, previo confronto con le categorie professionali nel rispetto delle indicazioni strategiche:

- "Assistenza al prematuro cardiopatico"
- "L'educazione, la valutazione e il trattamento fisioterapico nel percorso cardiocirurgico".
- "Il Latte materno, un alimento di vita "tra care e scienza"
- "La Medicina di genere come strumento di appropriatezza clinica, in ambito ambulatoriale"
- "Management clinico organizzativo dei percorsi di procurement: formazione ed attivazione"
- "Nuovi approcci infermieristici nel ruolo di "impiantatore" in sala di emodinamica"
- "ECMO mobile: un approccio in sicurezza"
- "Controllo remoto per ICD e PM: integrazione e sviluppo"

## **8. L'ACCREDITAMENTO DELLA RICERCA**

La *mission* della Monasterio – come accennato - coniuga attività sanitaria specialistica ed attività di ricerca.

Di particolare valenza strategica è, dunque, 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.

Coerentemente con quanto definito nell'Accordo Stato Regioni n. 14/2017 e nelle successive Linee Guida Regionali, anche per il 2022 si intende valorizzare l'attività di ricerca non sponsorizzata attraverso l'attribuzione di crediti formativi ECM.

Pertanto, in continuità a quanto avvenuto nell'anno precedente, si procederà con l'accREDITAMENTO di progetti di ricerca no profit che includono le seguenti tipologie di attività:

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

Queste attività di ricerche, per poter essere accreditate ai fini ECM, devono essere puntualmente validate dal Comitato Etico competente.

Si precisa, in merito, che l'accREDITAMENTO di queste attività avviene, non su base oraria, bensì su un arco temporale mensile/annuale come in appresso dettagliato:

- 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).

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 12 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Vista l'esperienza positiva in termini di valore aggiunto per i professionisti sanitari coinvolti in attività di ricerca, si è ritenuto opportuno, nel corrente anno, proseguire con l'accreditamento dei progetti di Ricerca, che quest'anno sono 13, e che sono consultabili nel prospetto Allegato 1 al presente.

## 9. RISORSE FINANZIARIE

Per l'anno 2022 la spesa prevista per le attività di formazione ammonta a complessivi € **182.000,00** ed 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 al presidio delle attività formative. Di seguito il dettaglio.

<i>Tipologia di spesa</i>	<i>Valore</i>
Aggiornamento collettivo	€ 59.000,00
Aggiornamento individuale obbligatorio	€ 7.000,00
Aggiornamento individuale facoltativo	€ 28.000,00
<b><i>Totale parziale</i></b>	<b>€ 94.000,00</b>
Spesa per personale addetto alla formazione	€ 88.000,00
<b>Spesa prevista formazione aziendale</b>	<b>€ 182.000,00</b>

## 10. EVENTI FORMATIVI RISPONDENTI A OBIETTIVI RITENUTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI PER IL SSR

<i>Titolo evento</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>N. Di eventi formativi rispondenti all'obiettivo</i>
"l'importanza di un corretto handover per la prevenzione dei rischi e miglioramento della qualità di assistenza" "la rianimazione neonatale: simuliamo insieme" "patologia dell'aorta toracica ed addominale: stato dell'arte 2022"	<b>Obiettivo n. 1</b> Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'EBP (EBM-EBN-EBP)	3
"leggere ed interpretare gli indicatori di	<b>Obiettivo n. 4</b> Appropriately prestazioni sanitarie, sistemi di valutazione, verifica e	

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 13 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

esito”	miglioramento dell'efficienza ed efficacia. Lea	1
“prendersi cura della relazione di cura:le abilità di counseling come strumenti per comunicare in modo efficace	<b>Obiettivo n. 12</b> Aspetti relazionali e umanizzazione cure	1
“applicazione del deep learning alle immagini cardiovascolari” “il mondo a 3 dimensioni: l’imaging, la stampa 3d e i modelli virtuali “introduzione alla statistica e all’utilizzo del software statistico open source jasp” “l’identificazione di relazioni causali in studi sperimentali e osservazionali” “l’intelligenza artificiale in medicina: potenzialità e limiti” “tecnologie e tecniche di acquisizione in risonanza magnetica” “sicurezza nelle applicazioni” “guida all’uso del software agile” “programmare con le gwt: guida all’uso del software material design” “formazione per l'utilizzo isolatore eliza in medicina nucleare” “Pet tac digitale: ultima frontiera dell'innovazione tecnologica in medicina nucleare “corso base imaging tc”	<b>Obiettivo n. 29</b> Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment	12

## 11. EVENTI FORMATIVI RISPONDENTI A OBIETTIVI RITENUTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI PER IL SSN

<i>Titolo evento</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>N. Di eventi formativi rispondenti all'obiettivo</i>
“Checklist ministeriale per la sicurezza del paziente sottoposto a procedure interventistiche”	Area tematica Responsabilità Professionale (obiettivo 6)	1
“Coordinamento per la salute e medicina di genere nella Monasterio” “la Monasterio per la salute e medicina di genere: stato dell'arte”	Area tematica medicina di genere (obiettivi 20-32-33)	2
“Pratiche di prevenzione e controllo delle infezioni”	Area tematica antimicrobico resistenza (20- 32-33)	1

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 14 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Rispetto alla totalità degli eventi formativi programmati, gli eventi formativi che rispondono a obiettivi particolarmente rilevanti per il SSR e SSN, rappresentano il 15%.

## 12. STRUMENTI DI VERIFICA DEL PIANO

Il monitoraggio e la valutazione dell'impatto formativo costituiscono elemento fondamentale al fine di tarare al meglio gli eventi di formazione rispetto alle esigenze delle migliori pratiche professionali e relazionali, oltre che al mantenimento di un sistema qualità della formazione, utile per gli standard e i requisiti di accreditamento come provider ECM.

All'interno della Monasterio, pertanto, l'attività di valutazione della formazione ha la finalità di:

- migliorare la qualità del processo formativo
- promuovere e supportare la pianificazione delle attività formative future
- promuovere la conoscenza degli effetti determinati dagli interventi formativi attuati.

Di seguito gli elementi di verifica del piano, che saranno riportati nella Relazione annuale.

Strumenti di verifica quantitativa:

<i><b>INDICATORE</b></i>	<i><b>STANDARD</b></i>
N. eventi realizzati / N. eventi programmati	> = 70%
N. personale coinvolto / N. personale programmato	> = 70%
N. eventi relativi ad attività di ricerca	> = a 10
N. eventi in FAD / N. totale eventi	> = 10%

Strumenti di verifica qualitativa:

<i><b>INDICATORE</b></i>	<i><b>STANDARD</b></i>
N. eventi multiprofessionali / N. totale eventi	> = 70%
N. eventi formativi rispetto ai quali deve essere fatta la verifica di impatto	(v. tabella infra)
Diffusione dei singoli eventi ricompresi nel piano all'interno dell'Ente tramite mailing list e/o pubblicazione sul sito	> = 60%
N. eventi formativi che rispondono a tipologie innovative / N. totale eventi realizzati	> = 50%

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

- la verifica intermedia, al 30 giugno 2022
- la verifica finale al 31 dicembre 2022.

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 15 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

### *La valutazione di impatto*

Affrontare il tema dell'efficacia formativa significa porre attenzione alle dinamiche che influenzano il trasferimento dell'apprendimento, cioè il grado in cui conoscenze, capacità e atteggiamenti acquisiti grazie alla partecipazione a un programma formativo sono applicati determinando un cambiamento durevole dei comportamenti.

Per l'anno 2022 si è scelto di sottoporre a valutazione d'impatto gli eventi di seguito riportati:

<i>Titolo iniziativa</i>	<i>Obiettivi valutazione</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Livelli di valutazione</i>		
			<i>Performance operatori</i>	<i>Impatto utenza</i>	<i>Costo</i>
Mindfulness based stress reduction: migliorare il benessere degli operatori sanitari	Migliorare il benessere psicofisico: riduzione dello stress percepito; prevenzione e riduzione livelli di burn out degli operatori sanitari	Indici di benessere psicofisico, stress percepito, MBI  Misurazione iniziale e finale	X		
Corso formativo su procedure aziendali area farmaceutica	corretta implementazione delle procedure operative su corretto stoccaggio e conservazione dei prodotti farmaceutici a livello di reparto	verifiche ispettive annuali svolte dalla Farmacia in reparto. Ad ogni attività è assegnato un punteggio  > 0,5	X		
Promozione, protezione, diffusione e sostegno dell'allattamento al seno all'ospedale del cuore	Incrementare l'incidenza delle puerpere che allattano al seno e la soddisfazione delle mamme rispetto alla gestione dell'allattamento	N. puerpere che allattano  Misurazione finale in termini di incidenza  Indice di gradimento nella promozione dell'allattamento da parte degli operatori Questionario finale positivo		X	€ 2000,00
Accessi vascolari, gestione e utilizzo dell'ecografia come guida	Incremento della capacità di utilizzo dell'approccio eco guidato da parte degli operatori	numero degli accessi ecoguidati eseguiti in maniera autonoma dagli operatori/numero di posizionamenti totali  %	X		

Fondazione Toscana G. Monasterio	<b>PIANO DELLA FORMAZIONE</b>	<b>DOC22</b>  Pag. 16 di 18
-------------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

		Aspettativa > 10%			
--	--	-------------------	--	--	--

### **13. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL PIANO**

Per quanto attiene le modalità di diffusione, si evidenzia che il Piano Annuale della Formazione ed i relativi allegati vengono pubblicati sul sito aziendale ed inviati ai Direttori di Dipartimento, ai Responsabili di Unità Operativa, ai coordinatori sanitari, ai quali è demandato il compito di darne divulgazione tra i propri collaboratori.

Al fine di dare massima informazione e garantire equità di accesso alla formazione, sono previste anche azioni puntuali di comunicazione specifiche del Piano della Formazione e/o dei singoli eventi sia tramite la *mailing list* aziendale, sia attraverso l'affissione nelle bacheche all'uopo collocate nei reparti.

L'Ufficio Formazione cura la divulgazione e la promozione del Piano Annuale della Formazione e dei singoli eventi in esso contenuti, invitando il personale a partecipare agli eventi ad esso dedicati e dando informazioni sul programma ed i contenuti degli eventi stessi.

### **NOTE FINALI**

In allegato al presente Piano si unisce l'elenco delle attività aziendali previste per l'anno 2022 che comprende le proposte formative suddivise per Struttura Organizzativa.

Si precisa, in merito, che il presente Piano è naturalmente flessibile e potrà, pertanto, essere integrato e/o aggiornato con eventi formativi giudicati necessari o strategici per sopraggiunte esigenze aziendali.