



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA PISANA

*PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE
2010*

(APPROVATO CON DELIBERA D.G. N. 210 DEL 05.03.2010)

U.O. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

INDICE

Premessa.....	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 4
Criteri e procedure per l'accesso all'aggiornamento.....	pag. 5
Accreditamento degli eventi formativi.....	pag. 7
Obiettivi generali.....	pag. 8
Obiettivi strategici aziendali.....	pag. 10
Personale da coinvolgere.....	pag. 11
Risorse finanziarie.....	pag. 11
Strumenti di verifica del Piano.....	pag.12
Indirizzi metodologici generali.....	pag.12

PREMESSA

La formazione è considerata un obiettivo di prioritaria importanza all'interno delle aziende sanitarie in quanto costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per la condivisione degli obiettivi prioritari al cambiamento.

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana considera la formazione e l'aggiornamento professionale strumenti permanenti per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per migliorare la qualità dei servizi e lo sviluppo del sistema organizzativo.

La formazione ha assunto all'interno dell'Azienda un ruolo sempre più strategico proprio in quanto si ha la consapevolezza che un'organizzazione sanitaria è capace di soddisfare il bisogno di salute dei cittadini se è fortemente orientata allo sviluppo professionale del personale, inteso come incremento delle conoscenze, delle capacità, della consapevolezza e della disponibilità ad assumere responsabilità.

E' necessario, dunque, creare un sistema condiviso di valori etico - professionali, di logiche e di metodiche operative che siano terreno comune delle differenti culture tecnico specialistiche e ne favoriscano l'integrazione di approcci e di conoscenze lungo i processi di assistenza, diretti al raggiungimento degli obiettivi comuni. All'interno del Piano dunque, sono programmate tutte le iniziative e le azioni possibili utili alla crescita dei livelli di qualità e di maturità professionale di tutte le risorse umane aziendali: dagli operatori ai vertici aziendali, ospedalieri e universitari.

Si tratta di trovare una forte connessione tra le esperienze personali e professionali, e di mostrare come queste esperienze possano essere utilizzate per sviluppare una vera "expertise professionale".

La formazione rappresenta dunque un "collante organizzativo" attraverso cui conferire valore aggiunto al "sapere" tecnico-professionale, organizzativo, di contesto e quindi, in ultima istanza, con una finalità di sviluppo complessivo dell'organizzazione per il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti.

In quest'ottica si è sviluppata un'attività intensa volta a raccogliere e valutare i fabbisogni formativi aziendali, avendo cura di coinvolgere tutte le professionalità e le realtà aziendali, consapevoli dell'importanza di garantire agli operatori l'universalità del diritto alla formazione.

Come già accaduto negli ultimi anni, le attività formative sul campo (FSC), rivestono in questo piano carattere prioritario. Riunioni permanenti di aggiornamento professionale, audit interni di sviluppo professionale, di revisione di processi organizzativi e di qualità, autoformazione, percorsi formativi personalizzati e realizzati attraverso l'acquisizione di materiale didattico ed audiovisivo, informatico e multimediale insieme ai più tradizionali corsi di aggiornamento professionale: questo l'insieme di interventi che caratterizzano il piano formativo 2010.

Lo scopo è strutturare eventi formativi facilmente e immediatamente trasferibili nel contesto e nell'attività lavorativa quotidiana, brevi, che diano la possibilità di "apprendere lavorando" direttamente nelle strutture e di rendere l'attività di formazione, parte integrante dell'attività lavorativa.

A tal fine la Direzione Aziendale promuoverà la diffusione delle riunioni permanenti di aggiornamento professionale in tutti i Dipartimenti Aziendali, come strumento di formazione permanente, consapevole che in molte realtà questa modalità formativa sia diffusa e utilizzata senza di fatto, il necessario accreditamento ECM.

Il piano di formazione, tiene comunque conto delle iniziative di livello regionale, degli eventi programmati dal Formas, del piano annuale della formazione di Area Vasta.

La formazione continua in ambito di Area Vasta assume infatti un valore strategico, sin dall'annualità 2004, l'Area Vasta Nord Ovest ha una programmazione comune di un numero

definito di interventi formativi, ciò consente non solo di migliorare e meglio definire le attività già svolte, ma anche l'introduzione nel sistema formazione di componenti non ancora sperimentate a livello della singola azienda (valutazione dell'efficacia della formazione, sviluppo dell'e-learning, etc.).

Allo scopo di garantire la più ampia offerta formativa le aziende dell'Area Vasta Nord – Ovest, hanno concordato la possibilità di estendere la partecipazione ai propri eventi formativi a tutto il personale delle altre aziende dell'Area Vasta, compatibilmente con le rispettive programmazioni.

Nell'arco dell'annualità 2010, inoltre, l'Azienda diverrà Provider ECM, cioè soggetto attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità e pertanto abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee per l'ECM, individuando ed attribuendo direttamente i crediti formativi.

Ciò renderà più fruibile l'attività formativa e razionalizzerà i tempi di intervento in modo tale da garantire un rigore qualitativo e una maggiore efficacia dell'offerta formativa proposta.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Aziendale della Formazione 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 della professionalità (D.Lgs n.229/99) e parametro significativo per la valorizzazione e il riconoscimento professionale anche attraverso delineati percorsi di carriera.

Si sintetizza di seguito la normativa di riferimento.

A livello nazionale

- Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 2002/2005 dell'area della dirigenza medico - veterinaria del servizio sanitario nazionale
- Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 2006/2009 del comparto del personale del servizio sanitario nazionale
- Accordo collettivo nazionale - per la disciplina dei rapporti con i Medici di Medicina Generale, ai sensi dell'art.8 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

Nell'accordo Stato Regioni del 5 novembre scorso, si conferma quanto definito nell'accordo 2007 che prevede che ogni operatore sanitario deve acquisire 150 crediti formativi nel triennio 2008-2010 secondo la seguente ripartizione: 50 crediti/anno (minimo 30 e massimo 70 per anno) per un totale

di 150 nel triennio 2008-2010. In particolare, dei 150 crediti formativi del triennio 2008-2010, almeno 90 dovranno essere "nuovi" crediti, mentre fino a 60 potranno derivare dal riconoscimento di crediti formativi acquisiti negli anni della sperimentazione a partire dall'anno 2004 fino all'anno 2007.

A livello regionale

- 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 quale 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 ed 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;

CRITERI E PROCEDURE PER L'ACCESSO ALL'AGGIORNAMENTO

Aggiornamento obbligatorio

E' l'insieme delle attività definite e programmate dall'azienda per cui sussiste il dovere di adesione e partecipazione dei singoli operatori dipendenti di ruolo.

Generalmente l'aggiornamento obbligatorio riguarda gruppi di dipendenti individuati per partecipare a corsi, organizzati all'interno dell'Azienda: **aggiornamento collettivo**, ma riguarda anche singoli dipendenti: **aggiornamento individuale**.

L'obbligatorietà di un corso è stabilita dalla Direzione Aziendale attraverso i responsabili di macrostruttura.

L'aggiornamento **obbligatorio individuale** invece, è finalizzato alla realizzazione di un obiettivo di specifico interesse aziendale: tirocini, stages, percorsi formativi a sostegno di innovazioni tecnologiche, con l'esclusione della partecipazione a Congressi, Convegni, Conferenze, Giornate di Studio.

Destinatari

L'aggiornamento obbligatorio è riservato al personale a tempo indeterminato ed è considerato attività di servizio a tutti gli effetti, il personale part – time usufruisce dell'aggiornamento obbligatorio su base proporzionale rispetto al part – time autorizzato.

Il personale a tempo determinato se dirigente può utilizzare il cumulo ore senza concorso dell'azienda alle spese, se non dirigente può utilizzare l'istituto del permesso retribuito.

Modalità di accesso

La richiesta di aggiornamento obbligatorio individuale, che si riferisce ad attività formative esterne, di specifico interesse aziendale deve essere inviata al Direttore della U.O. Politiche del Personale e Formazione:

- Compilata su apposita modulistica, disponibile sul sito Intranet, e protocollata, **almeno 15 giorni prima** dell'inizio dell'evento;
- Corredata di una copia del programma e dalla lettera a firma del Direttore di Unità Operativa che motivi la coerenza della partecipazione rispetto all'attività professionale svolta e la sua ricaduta sulla medesima, o su quella del Dipartimento di appartenenza;
- Autorizzata dal Direttore della U.O. Politiche del Personale e Formazione

Entro **dieci giorni dalla conclusione** dell'attività formativa il dipendente è tenuto a presentare la documentazione comprovante l'avvenuta partecipazione e le eventuali spese sostenute, così come il certificato attestante i crediti formativi ECM acquisiti, affinché possa essere inserito nell'anagrafe formativa. Tutta la documentazione deve essere inviata al protocollo generale, accompagnata dall'apposita modulistica, disponibile sulla rete Intranet .

Aggiornamento facoltativo

L'aggiornamento facoltativo è richiesto per la partecipazione ad iniziative selezionate liberamente dal personale interessato, ritenute utili per la crescita professionale connessa all'attività di servizio e per le quali l'Azienda riconosce un proprio livello di interesse in rapporto al miglioramento qualitativo dei servizi stessi.

Rientrano nell'attività a carattere facoltativo tutti quei corsi, seminari, convegni., congressi ecc. che non rilasciano alcun titolo professionalizzante. Ai fini del riconoscimento della partecipazione all'evento è indispensabile comunque che entro 60 gg dalla conclusione dello stesso, sia consegnato l'attestato con i relativi crediti formativi.

Destinatari

L'aggiornamento facoltativo individuale, riguarda esclusivamente il personale dell'AOUP a tempo indeterminato. Può essere fruito dagli operatori attraverso gli istituti contrattuali del permesso retribuito (8 gg. all'anno) e per la dirigenza anche delle quattro ore settimanali destinate all'aggiornamento professionale (cumulo ore studio), alla partecipazione ad attività didattiche, alla ricerca finalizzata ecc.

Il personale a tempo determinato, se dirigente, può utilizzare il cumulo ore senza concorso dell'azienda alle spese, il personale del comparto può utilizzare l'istituto del permesso non retribuito (art.21 CCNL 7/04/1999). Il personale part – time usufruisce di benefici proporzionali al servizio prestato.

Modalità di accesso

La richiesta di partecipazione ad iniziative formative in aggiornamento facoltativo con crediti ECM, deve essere:

- Compilata su apposito modulo, timbrato e firmato in calce dal Direttore della U.O. di appartenenza e, per il personale del comparto, dal Direttore della U.O. Professionale di appartenenza;
- Inviata e protocollata, corredata del programma dell'attività, alla U.O. Politiche del Personale e Formazione, non meno di 15 gg. prima dell'evento;
- Autorizzata dal Direttore della U.O. Politiche del Personale e Formazione

Tutte le richieste incomplete nella documentazione e/o prive delle necessarie firme autorizzatorie sono da ritenersi inammissibili.

Entro 10 giorni dalla conclusione dell'attività formativa l'interessato deve presentare la fotocopia dell'attestato di partecipazione e le ricevute originali delle eventuali spese sostenute.

Entro 60 giorni dalla conclusione dell'attività formativa l'interessato deve consegnare l'attestato con crediti ECM, la mancata consegna di tale documento rende nulla la richiesta dei giorni di permesso o di cumulo ore studio ed il rimborso delle spese sostenute.

Per le attività di aggiornamento facoltativo fuori sede l'AOUP riconosce un concorso alle spese nella misura dell'80%, fino ad un massimo di € 1033,00 all' anno.

ACCREDITAMENTO DEGLI EVENTI FORMATIVI

Tutte le iniziative formative inserite nel Pano formativo e che si configurano come **aggiornamento obbligatorio collettivo**, devono essere accreditate secondo le norme previste dal Sistema Regionale Toscano.

Tale sistema prevede che la richiesta di accreditamento degli eventi sia fatta **60 giorni prima** della data di svolgimento della prima edizione dell'evento.

Per consentire alla struttura aziendale competente, l'Unità Operativa Politiche del Personale, di effettuare la procedura di accreditamento, è necessario che la griglia di accreditamento ed i curricula dei docenti siano inviate in formato elettronico, almeno **90 giorni prima** dell'inizio dell'evento all'indirizzo di posta elettronica: p.orlandi@ao-pisa.toscna.it.

I crediti formativi vengono rilasciati purchè sussistano le seguenti condizioni:

- le assenze non superino il 10% del monte ore di lezione;
- il test finale di apprendimento abbia esito positivo;
- la frequenza al corso/evento sia esclusivamente nell'edizione prescelta e per la quale si è iscritti

Il sistema ECM prevede che i crediti da conseguire nel **triennio 2008 – 2010** siano **150** (50 crediti all'anno) e che di questi, almeno **90** debbano essere “**nuovi**”, mentre 60 crediti potranno derivare dal riconoscimento di crediti acquisiti negli anni della sperimentazione 2004 – 2007.

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 con flussi informatici viene semestralmente aggiornata.

Le iniziative inserite nel Piano Formativo, vengono dunque automaticamente registrate e vanno ad implementare l'Anagrafe Regionale, mentre è cura del singolo operatore inviare alla U.O. Politiche del Personale e Formazione, documentazione inerente la partecipazione ad eventi formativi esterni all'Azienda.

OBIETTIVI GENERALI

Sono accreditabili eventi formativi che prevedono tematiche coerenti con le aree di riferimento di cui all'accordo Stato/Regioni del 5 Novembre 2009, in particolare:

- applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'Evidence Based Practice (EBM - EBN – EBP);
- linee guida – protocolli – procedure-documentazione clinica;
- percorsi clinico assistenziali/diagnostici/riabilitativi, profili di assistenza, profili di cura;
- appropriatezza prestazioni sanitarie nei LEA. Sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia;
- principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie;
- la sicurezza del paziente;
- la comunicazione efficace, privacy, consenso informato;
- integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale;
- integrazione tra assistenza territoriale e ospedaliera;
- management sanitario, innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali;
- aspetti relazionali (comunicazione interna, esterna con paziente) e umanizzazione cure;

- etica, bioetica e deontologia;
- contenuti tecnico – professionali(conoscenze e competenze) specifici di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica;
- tematiche speciali del SSN e SSR ed a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla CN ECM per far fronte a specifiche emergenze sanitarie;
- trattamento del dolore acuto e cronico.Palliazione
- farmacoepidemiologia, farmacoeconomia, farmacovigilanza;
- sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e/o patologie correlate;
- implementazione della sicurezza in materia di donazione-trapianto;
- innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici. Technology assessment

OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

Nell'ambito delle tematiche elencate la formazione deve contribuire a raggiungere specifici obiettivi aziendali, tra i quali in particolare:

- l'implementazione del nuovo modello organizzativo dell'ospedale per intensità di cura – Settore di intervento: unità operative oggetto di trasferimento nel nuovo ospedale di Cisanello
- il rafforzamento della cultura legata alla nuova organizzazione dipartimentale – Settore di intervento: Referenti infermieristici e tecnici dei 12 Dipartimenti Aziendali
- lo sviluppo di una cultura manageriale per i quadri intermedi (coordinamento di unità operativa e di dipartimento) – Settore di intervento: tutti i coordinatori delle UU.OO/Servizi AOUP
- la promozione della salute all'interno del sistema sanitario aziendale – Settore di intervento: tutti i dipendenti dell'azienda con particolare riferimento alle strutture coinvolte nei progetti HPH & HS
- il miglioramento del livello di umanizzazione delle cure nelle terapie intensive aziendali – Settore di intervento: terapie intensive AOUP (compresa la Terapia Intensiva Neonatale) e Centro Ustioni
- la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente (D.Lgs 81/2008) – Settore di intervento: tutti i Dirigenti Sanitari AOUP
- migliorare l'accoglienza e facilitare l'inserimento nel sistema organizzativo aziendale di tutto il personale di nuova acquisizione – Settore di intervento: tutto il personale neo acquisito
- creare un sistema formativo in grado di favorire lo sviluppo professionale di tutto il personale – Settore di intervento: tutto il personale tecnico ed amministrativo

PERSONALE DA COINVOLGERE

In considerazione del principio di rotazione che l'Azienda intende perseguire, la percentuale di coinvolgimento del personale, ritenuta idonea a soddisfare gli obiettivi prefissati ed in linea con le esigenze di servizio è pari al 70% del personale in organico al 31/12/2008 e più precisamente, come di seguito indicato:

TIPOLOGIA DI PERSONALE	NUMERO
Medici	503
Altro personale laureato	37
Personale infermieristico	1312
Personale tecnico sanitario	215
Personale della riabilitazione	44
Personale della prevenzione	1
Ruolo tecnico	580
Ruolo amministrativo	260
Ruolo professionale	3
Totale	2955

RISORSE FINANZIARIE

Modalità	Euro
Formazione obbligatoria collettiva	660.000,00
Formazione obbligatoria individuale	96.000,00
Formazione a carattere facoltativo	209.500,00
Totale	965.000,00

Fonte di finanziamento	Euro
Fondi regionali	
Fondi aziendali	945.000,00
Fondi derivanti da quote di iscrizione	20.000,00
Totale	965.000,00

Le risorse finanziarie nell'annualità di riferimento del Piano Formativo Aziendale sono state quantificate nella cifra totale di Euro 965.000,00, non comprensive dei finanziamenti finalizzati ai costi del personale assegnato funzionalmente alla struttura formativa e la sede aziendale della struttura.

STRUMENTI DI VERIFICA DEL PIANO

TEMPI DI VERIFICA DEL PIANO:

Dicembre 2010

Strumenti di verifica quantitativi:

- livello di accettabilità eventi realizzati/programmati: 80%
- livello di accettabilità personale coinvolto/programmato (ruolo): 80%

Strumenti di verifica qualitativi:

- n.eventi multiprofessionali/n.eventi totali: 60%
- formazione sul campo/tradizionale: 50%
- 5 eventi sui quali deve essere effettuata la verifica di impatto:
 - percorso formativo per il personale neo acquisito (questionario sul clima)
 - seminario HPH TERAPIE INTENSIVE APERTE: le ragioni di un cambiamento necessario (Aumento dell'orario di apertura delle terapie intensive ai familiari dei pazienti ricoverati)
 - La Rianimazione Neonatale Primaria in Sala Parto (riduzione situazioni critiche in ambito della rianimazione neonatale)
 - Lo sviluppo delle competenze tecnico/pratiche in sala operatoria: L'INFERMIERE STRUMENTISTA E L'INFERMIERE DI SALA (N. di persone inserite in entrambi i contesti operativi/n. personale formato)
 - LA PROMOZIONE DELLE BUONE PRATICHE IN MEDICINA 4 (Implementazione di protocolli assistenziali e/o istruzioni operative entro la fine dell'anno 2010)

INDIRIZZI METODOLOGICI GENERALI

Il piano di formazione viene aggiornato annualmente ed assunto con atto deliberativo dal Direttore Generale; potrà essere integrato o modificato in relazione a nuovi fabbisogni attualmente non prevedibili e che verranno valutati dalla Direzione Aziendale.

Il piano di formazione costituisce il principale strumento di informazione sulle opportunità di formazione e aggiornamento relative all'azienda e rappresenta il risultato degli indirizzi della Direzione Aziendale e dei fabbisogni formativi espressi dai Dipartimenti Assistenziali Integrati e dalle Unità Operative professionali ed amministrative presenti in azienda.

Nel corso dei mesi di settembre e ottobre infatti, sono state raccolte oltre 130 proposte formative, che prevedono interventi formativi di varia tipologia: corsi, congressi, convegni, seminari, audit interno, riunioni permanenti di aggiornamento professionale.

La varietà delle tipologie formative indicate risponde pienamente alla necessità che un'azienda come quella pisana ha, di offrire opportunità molteplici, viste le alte professionalità presenti in azienda ed i cambiamenti organizzativi in atto, anche accelerati dal trasferimento di parti consistenti dell'Ospedale S.Chiara a Cisanello.

Per questo la Direzione Aziendale ha valutato positivamente, in incontri dedicati alla disamina delle proposte formative, la molteplicità dell'offerta e la presenza di tutte le professionalità presenti in azienda, quali destinatari dell'attività formativa: medici, infermieri, oss, ostetriche, fisioterapisti,

farmacisti, biologi, logopedisti, tecnici di laboratorio, tecnici di radiologia, personale amministrativo.

Il piano di formazione 2010, recependo le indicazioni regionali non contiene la lista dettagliata degli eventi formativi che verranno realizzati, ma ha un contenuto più generale ed esplicita in maniera più dettagliata quanto previsto dall'accordo stato regioni del 5.11.2009.

L'Azienda predispose il piano aziendale 2009 secondo la normativa di riferimento, lo sottopone all'attenzione delle organizzazioni sindacali e lo approva con delibera.

Il piano formativo viene pubblicato sulla rete intranet aziendale all'indirizzo www.aop.int/home.html sezione Servizi/Politiche del personale e Formazione.

L'azienda Ospedaliero Universitaria Pisana si fa carico di impegnare i Direttori di unità operative, uffici, sezioni aggregate, ad 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 in Regione, presso la Direzione Generale del Diritto alla Salute, la quale con apposito provvedimento ne valuta la congruità alla programmazione regionale.

A seguito di tale approvazione il programma di formazione 2010 verrà inviato ai 12 Dipartimenti Assistenziali integrati alle UU.OO Professionali ed Amministrative presenti in Azienda con preghiera 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 ed indicate tutte le informazioni utili alla realizzazione ed 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.