



AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA GIULIANO ISONTINA

PIANO DELLA FORMAZIONE

ANNO 2021

Sommario

1. Premessa	3
1.1 La formazione e l'emergenza epidemiologica da COVID 19.....	3
2. La politica della formazione ASUGI.....	4
2.1 Principali riferimenti normativi e di contesto.....	5
3. La Formazione a distanza	8
4. La rete dei Referenti della Formazione	9
5. La programmazione formativa 2021	10
5.1 Analisi del bisogno formativo	10
5.2 Obiettivi del Piano della Formazione.....	12
5.3 La formazione in tema di rischio clinico	13
5.3.1 Rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti	15
5.3.2 Rischi derivanti dalla risonanza magnetica	15
5.4 Miglioramento della qualità della formazione e la valutazione d'impatto	16
6. Formazione Interaziendale	17
7. La formazione anticorruzione e trasparenza.....	18
8. Le risorse economiche e la loro finalizzazione	19
8.1 Formazione in sede.....	20
8.2 Formazione fuori sede.....	21

1. Premessa

Il presente Piano si compone di una sezione generale e di una sezione specifica dedicata alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione dell'emergenza.

L'allegato descrive gli eventi formativi allo stato programmati, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni in corso d'anno, ordinati per articolazione organizzativa proponente.

Le Linee annuali per la gestione del SSR 2021 e il Decreto DCS n. 1701/2016 recante Adozione del documento "Manuale dei requisiti per l'accreditamento dei provider del sistema regionale di formazione continua ed ECM del Friuli Venezia Giulia" prevedono che il Piano della Formazione Annuale sia trasmesso alla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità entro il 31 marzo dell'anno corrente.

Il Piano viene adottato in via definitiva dopo il suo esame da parte del Collegio di Direzione, del Comitato Scientifico del Provider, e dopo il suo invio al Comitato Unico di Garanzia. Dopo la sua approvazione, viene trasmesso alle Rappresentanze Sindacali delle tre aree contrattuali.

1.1 La formazione e l'emergenza epidemiologica da COVID 19

L'emergenza Covid 19 ci ha messo davanti a sfide importanti e ci ha portati ad analizzare il nostro contesto di riferimento e lo scenario possibile per la formazione nel breve e medio periodo. ASUGI ha necessariamente effettuato un ripensamento sulle modalità di erogazione dei percorsi formativi rivolti ai professionisti del Servizio Sanitario Regionale. Il ripensamento, condiviso con la Regione FVG, comporta un vero e proprio salto culturale e tecnologico, prevedendo la soddisfazione del fabbisogno formativo attuale non più soltanto attraverso le metodologie residenziali classiche, ma anche attraverso le numerose opportunità offerte dalla formazione a distanza (FAD, sincrona e asincrona), ferme restando le necessità metodologiche di apprendimento/insegnamento, da garantire sul campo e in simulazione.

Le azioni poste in essere nel corso del 2020 per consentire la continuità della attività formative possono essere così sintetizzate:

- Elaborazione di una procedura specifica *Riorganizzazione e gestione dei corsi di formazione in presenza durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19* approvata dal Direttore Generale in qualità di Datore di Lavoro che sarà eventualmente rivista in rapporto all'emergere di nuove criticità o di nuove indicazioni normative
- Riprogettazione delle attività formative adeguando il programma formativo alle raccomandazioni previste dai DPCM, le ordinanze regionali, le circolari ministeriali in tema di prevenzione del contagio da COVID-19.
- Riprogettazione e modifica delle modalità di erogazione dei corsi in tema di emergenza tenendo conto delle indicazioni dell'*European Resuscitation Council (ERC)*, dell'*Italian Resuscitation Council (IRC)* e dell'*American Heart Association (AHA)*
- Modifica delle modalità di erogazione per le attività residenziali e di formazione sul campo privilegiando la metodologia della Formazione a distanza.

2. La politica della formazione ASUGI

ASUGI eroga e sviluppa, integrandole, prevenzione, diagnosi e terapia polispecialistica, ricerca e formazione, anche di rilievo nazionale e sovranazionale. L'Azienda svolge in modo unitario ed inscindibile, a livello di cure primarie ed ospedaliere, le funzioni di assistenza, didattica e ricerca. Organizza e gestisce le attività assistenziali e di ricerca clinica sia direttamente che attraverso il governo delle reti cliniche integrate previste dalla programmazione del Servizio Sanitario Regionale, favorendo il trasferimento nell'attività assistenziale delle conoscenze acquisite con la ricerca clinica, la valutazione ed adozione di nuove tecnologie nonché l'implementazione di modelli gestionali innovativi.

Tra i valori di riferimento dell'Azienda quello della formazione assume particolare rilevanza, orientando l'organizzazione a promuovere ed investire nel sistema di formazione continua del personale inteso quale strumento per garantire il mantenimento, l'adeguamento e lo sviluppo delle conoscenze professionali e culturali in grado di incidere, in termini di miglioramento continuo, sull'appropriatezza e la qualificazione degli interventi in sintonia con il progresso tecnico-scientifico.

Nel richiamare e dare continuità a quanto previsto dagli atti di programmazione 2020 in ordine a criteri e agli indirizzi ai quali ASUGI intende orientare la propria offerta formativa, la

programmazione formativa è stata elaborata tenendo conto anche delle Linee di Gestione regionali 2021, con l'obiettivo di garantire un elevato livello di integrazione (interdisciplinare, interprofessionale, intersettoriale) per la realizzazione di obiettivi reciprocamente condivisi.

In quest'ottica la programmazione formativa ASUGI rappresenta uno strumento importante per:

- garantire un adeguato livello di competenza del personale sanitario e un elevato livello di qualità delle prestazioni sanitarie;
- facilitare il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale a fronte del crescente volume di conoscenze, della rapida introduzione di nuove tecnologie e della grande attenzione alla qualità e agli esiti delle cure;
- interconnettere tutti i nodi delle reti professionali e di individuare, portare a valore, diffondere e consolidare il know-how disponibile.

2.1 Principali riferimenti normativi e di contesto

Il Piano della Formazione viene predisposto annualmente, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il Piano della Formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

L'Azienda promuove la Formazione quale leva strategica nella gestione del personale e strumento fondamentale per la valorizzazione del proprio capitale intellettuale, in linea con quanto previsto sia dalle norme ordinamentali nazionali (D.Lgs 165/2001, D.Lgs 502/92, Contratti Nazionali di lavoro delle diverse aree contrattuali che sono presenti in Azienda), regionali (L.R. n.27/2018 e LR 22/2019) e direttive aziendali.

Principi e disposizioni sulla formazione in ambito sanitario sono dettate, nello specifico, dagli artt. 16 e seguenti del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., con particolare riferimento alla formazione continua.

A livello nazionale, la Conferenza Stato-Regioni ha approvato il nuovo Accordo sull'ECM "*La formazione continua nel settore salute*" (Repertorio n. 14/CSR del 2/02/2017) frutto del lavoro della Commissione nazionale per la formazione continua, con il supporto dell'Agenzia Nazionale per i

Servizi Sanitari Regionali. L'Accordo prevede la semplificazione del sistema con meno burocrazia per i professionisti e i provider e un ECM più agile per la scelta dei singoli. In questa prospettiva, il nuovo testo dell'Accordo raccoglie e rende organiche tutte le regole contenute nei precedenti Accordi in materia di formazione continua.

A livello regionale, il Friuli Venezia Giulia riconosce il valore della formazione continua come elemento strategico di sviluppo della qualità dei servizi, attraverso gli enti e le aziende del S.S.R. promuove, governa e sviluppa un sistema regionale di formazione continua per tutto il personale del Servizio Sanitario Regionale, aperto anche ai libero professionisti, con la finalità di:

- a) promuovere l'efficacia, l'efficienza, la qualità e l'innovazione del Servizio Sanitario Regionale
- b) perseguire l'eccellenza nella formazione di professionisti sanitari e di quelli che operano nel Servizio Sanitario Regionale
- c) qualificare la formazione in sanità e garantire l'attuazione del Sistema nazionale di educazione continua in medicina a livello regionale

Gli atti che hanno ulteriormente delineato il quadro di sistema a livello regionale sono:

- il Decreto DCS n. 1701/2016 Adozione del documento "Manuale dei requisiti per l'accreditamento dei provider del sistema regionale di formazione continua ed ECM del Friuli Venezia Giulia" che definisce in modo dettagliato i requisiti che devono essere posseduti dai soggetti pubblici e privati che intendono acquisire tale qualifica, finalizzata all'organizzazione di eventi di formazione continua ed ECM in FVG;
- il Decreto DCS n. 2021/2017 "Manuale dei requisiti per l'accreditamento degli eventi formativi del sistema regionale di formazione continua e di educazione continua in medicina continua" atto che si prefigge di dettagliare in modo puntuale e oggettivo i requisiti per l'accreditamento, da parte dei *provider* autorizzati, di eventi residenziali, di formazione sul campo, di formazione a distanza.

Con Delibera di Giunta regionale 924/2019 e Decreto del Presidente della Regione 96/2019 è stato emanato e reso effettivo il nuovo "Regolamento per il sistema regionale di formazione continua e di educazione continua in medicina nel Friuli Venezia Giulia". Il nuovo atto si è reso necessario per adeguare il sistema regionale di formazione continua ed ECM rispetto ad alcune evidenze emerse nel corso dei primi anni di funzionamento, in particolare per quanto riguarda la composizione e l'operatività degli organi costitutivi del sistema ed in coerenza con la normativa di settore, in particolare con le indicazioni dell'Accordo Stato-Regioni del 2 febbraio 2017 "La formazione continua nel settore salute";

- il Decreto DCS n. 1413/2021 “Linee di indirizzo per la formazione a distanza nel sistema di formazione continua ed ECM del Friuli Venezia Giulia” considerata l’emergenza epidemiologica, il nuovo atto si è reso necessario in seguito alla sospensione/rallentamento delle attività formative in presenza.

Le linee annuali per la gestione del SSR per l’anno 2021 (DGR 189.2021) sono orientate a rafforzare quanto già previsto nell’anno 2020 assicurando il contrasto all’epidemia da Covid-19 e le attività sanitarie istituzionali specifiche. Le tematiche prioritarie di formazione sono finalizzate a:

- implementazione delle conoscenze e competenze utili per la gestione dell’emergenza sanitaria derivante dalla Pandemia da Covid 19
- favorire l’attuazione del Piano regionale di Assistenza Territoriale e lo sviluppo e rafforzamento dell’assistenza territoriale
- favorire l’integrazione dell’attività distrettuale con quella dei MMG
- acquisire le competenze e conoscenze utili a perfezionare la sorveglianza attiva e di monitoraggio nelle RSA e nella altre strutture residenziali, potenziando la rete di assistenza territoriale alle persone fragili
- favorire l’attuazione del piano di potenziamento della rete ospedaliera, la valorizzazione del lavoro di rete e la costituzione e diffusione dei PDTA
- favorire il rafforzamento delle attività di governance dell’erogazione dei servizi di ricovero e ambulatoriali per il contenimento dei tempi di attesa
- incrementare le competenze e le conoscenze trasversali per il corretto utilizzo dei sistemi informativi in uso
- favorire il contenimento dei costi della farmaceutica e la dematerializzazione delle prescrizioni farmaceutiche
- favorire l’acquisizione delle competenze necessarie per l’utilizzo della piattaforma di telemedicina e teleassistenza
- rafforzare i programmi di umanizzazione delle cure e di valorizzazione della dignità della persona
- valorizzare le competenze manageriali, la formazione alla leadership e sviluppare il Middle management
- sviluppare percorsi dedicati alle competenze avanzate del comparto

- attivare percorsi formativi per favorire il potenziamento della medicina territoriale (percorsi diagnostici, clinici e organizzativi legati alla pandemia Covid 19, utilizzo dei sistemi informativi aziendali, regionali e nazionali, formazione interdisciplinare integrata tra MMG, DIP, medici USCA, e Distretti territoriali)
- sviluppare percorsi di educazione continua per tutti i ruoli della formazione (progettisti, formatori, tutor, facilitatori) e per tutte le tipologie formative, in particolare per la FAD.

3. La Formazione a distanza

A fronte della pandemia, attualmente in forte crescita e considerato che l'emergenza epidemiologica non si risolverà in tempi brevi, ASUGI si è posta come obiettivo prioritario il potenziamento e lo sviluppo della formazione a distanza.

In tutti i settori dell'organizzazione moderna e in particolare nel settore della sanità, si privilegia il modello della condivisione dell'informazione e il modello FAD consente il raggiungimento di tali obiettivi con un'efficacia e una riduzione dei costi. Tale modalità presenta una serie di aspetti di interesse a diversi livelli:

— **organizzativo**: la possibilità di raggiungere un numero illimitato di discenti. In particolare per le tipologie di eventi formativi a più ampia standardizzazione e ripetibilità che permettono di adempiere in maniera costante e continuativa agli obblighi formativi. La formazione a distanza consente di informare/formare i professionisti anche su temi di specifica rilevanza clinico - assistenziale anche inerenti situazioni emergenziali e critiche che comportano eccezionali carichi ad elevato impegno professionale;

— **operativo**: diversificazione di offerta pressoché illimitata e supporto di moderni metodi comunicativi ed interattivi già diffusi nei centri universitari e nel privato più evoluto;

— **logistico**: la possibilità di coinvolgimento di discenti, superando la necessità di una presenza fisica in "aula" a favore di una "aula virtuale" con una elevata flessibilità di utilizzo dei mezzi multimediali di apprendimento;

— **di omogeneità**: a livello regionale consente una crescita culturale omogenea del mondo professionale prevedendo tuttavia la possibilità di customizzazione dei prodotti;

— **di economicità:** favorire economie di scala attraverso la predisposizione di corsi completi e trasversali a livello regionale; — **di processo di apprendimento:** la possibilità di una maggiore responsabilizzazione del discente rispetto al proprio percorso e processo di apprendimento anche con sviluppo di abilità di apprendimento autodiretto.

4. La rete dei Referenti della Formazione

Il progetto di formazione rivolto allo Staff e alla rete dei Referenti della formazione, si è concluso alla fine del 2020. Gli obiettivi del progetto, articolato in due anni di alta formazione, possono essere così sintetizzati:

- consentire ai partecipanti di disporre di una visione integrata del processo formativo e delle fasi che lo compongono (dall'analisi del fabbisogno alla valutazione delle ricadute);
- sviluppare le capacità di rilevazione del fabbisogno formativo in maniera più rispondente alle reali esigenze di sviluppo organizzativo e professionale
- approfondire le conoscenze relativamente a processi e stili di apprendimento degli adulti;
- sostenere la capacità di progettare più efficacemente i percorsi formativi;
- realizzare la valutazione della ricaduta formativa nei ruoli e nei processi;
- dotare lo staff e la rete dei referenti di strumenti semplici ma efficaci da utilizzare nelle singole fasi di processo.

Alla fine del percorso formativo si è delineato il ruolo del Referente della formazione, che si esplica prevalentemente sul piano metodologico. Il profilo di competenze e responsabilità, individuate e condivise con il gruppo dei referenti, lo descrive come un esperto in metodologie formative, analista, facilitatore e valutatore di processi formativi. Inoltre il referente della formazione è il professionista che favorisce l'integrazione e la sintonia tra strategie e obiettivi aziendali, esigenze organizzative di Dipartimento e di unità Operativa e processi formativi, coinvolgenti singoli operatori o gruppi di lavoro.

Dal punto di vista operativo nel corso del 2021 si prevede di realizzare due percorsi formativi:

- 1) FSC sulla Valutazione di Impatto della Formazione (VIF) in ambito sanitario, che si propone di fornire a tutti gli attori della formazione di ASUGI, uno schema condiviso in

grado di illustrare come la VIF possa essere declinata nei singoli percorsi formativi.

Questo consentirà di:

- Condividere un linguaggio comune in termini di VIF;
- Integrare la VIF già in fase di pianificazione della formazione;
- Stimolare la cultura organizzativa verso una formazione aziendale finalizzata sempre più al riconoscimento dei risultati che questa apporta all'organizzazione, al servizio, alla persona e alla società;

- 2) FSC organizzata in incontri periodici, inerente il miglioramento organizzativo e la formazione aziendale, con l'obiettivo di sviluppare le competenze e la valorizzazione delle risorse umane. Una parte del percorso sarà dedicata ad approfondire i temi legati alla progettazione ed erogazione di eventi di Formazione a distanza.

Gli strumenti concettuali acquisiti nei due percorsi, consentiranno ai referenti della formazione di arricchire il proprio portfolio di competenze e di rafforzare, attraverso il confronto fra professionisti, la rete dei referenti della formazione.

5. La programmazione formativa 2021

5.1 Analisi del bisogno formativo

La valutazione dei bisogni formativi, sia individuali che organizzativi, ha un ruolo fondamentale nel governo clinico in relazione allo sviluppo professionale continuo e ai piani di sviluppo personale di tutti gli operatori. Pertanto, essa rappresenta il primo passo nel processo di formazione. L'obiettivo principale dell'analisi dei bisogni formativi è valutare le esigenze di formazione, per identificare quali requisiti di prestazione professionale sono necessari per soddisfare gli obiettivi dell'organizzazione e definire una graduatoria di priorità al fine di migliorare la qualità del servizio.

Ciò premesso, il processo di rilevazione del fabbisogno formativo, tiene conto anche delle modifiche/innovazioni derivanti da normative nazionali e regionali, atti interni, regolamenti, nuove linee guida e nuove procedure, sanitarie o organizzative.

In quest'ottica gli obiettivi prioritari della valutazione dei bisogni formativi sono:

- Identificare le esigenze di formazione e di sviluppo individuale del personale
- Consentire la progettazione del calendario di formazione predisposto sulla base delle priorità
- Ipotizzare la realizzazione di un progetto in uno specifico ambito lavorativo

Nella fase preliminare alla rilevazione del fabbisogno 2021, gli incontri promossi dallo staff della formazione hanno consentito di analizzare le criticità legate all'emergenza epidemiologica e a condividere possibili indicazioni metodologiche e strategie operative, anche in relazione alla sostenibilità organizzativa delle proposte, per una più efficace programmazione delle attività formative.

Il Piano 2021 viene redatto seguendo le seguenti indicazioni:

- le iniziative proposte nel 2020 ma non attuate sono reinserite nel Piano 2021, ove la necessità e l'urgenza formative siano certificate dai responsabili;
- viene assicurata la priorità alla formazione obbligatoria e alla formazione/informazione correlata all'emergenza epidemiologica in corso, a sostegno delle iniziative regionali e aziendali;
- la programmazione delle iniziative tiene conto delle modalità di erogazione, privilegiando per quanto possibile la didattica a distanza (FAD sincrona o asincrona, attraverso gli applicativi attualmente disponibili nelle more della strutturazione della FAD regionale di cui al punto 11.5.1.2 delle Linee di gestione) mentre la formazione in presenza deve avvenire nella cornice di riferimento rappresentata dalla normativa emergenziale e nel rispetto della procedura di sicurezza "Riorganizzazione e gestione dei corsi di formazione in presenza durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19", approvata dal datore di lavoro e disponibile sul sito. La procedura di sicurezza aziendale sarà oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento, da parte della struttura della Formazione in collaborazione con il S.P.P.A, nel primo semestre del 2021
- viene assicurata la necessaria flessibilità per far fronte ad esigenze emergenti nel corso dell'anno.

L'inserimento delle proposte di iniziative nel Piano Formativo Aziendale è stato quindi attuato attraverso un processo di analisi delle stesse, tenendo conto nella valutazione:

- delle esigenze segnalate a livello di Direzione Strategica (riferimenti documentali e gli indirizzi strategici aziendali, identificazione degli obiettivi formativi sui quali si ritiene prioritario implementare le attività formative)

- dei bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento attraverso interventi formativi; competenze professionali da acquisire e/o sviluppare)
- del riferimento a vincoli di carattere normativo e/o contrattuale
- della coerenza con gli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale
- dell'interdisciplinarietà dei corsi rispetto a corsi monodisciplinari al fine di favorire l'integrazione tra più figure professionali che operano su linee di attività comuni e valorizzare il patrimonio culturale/operativo dei singoli attori del sistema.

L'analisi della fattibilità degli eventi formativi tiene inoltre conto di:

- modalità di realizzazione
- sostenibilità in termini organizzativi
- sostenibilità in termini economici

5.2 Obiettivi del Piano della Formazione

Il Piano della Formazione è lo strumento in cui si concretizza la programmazione formativa aziendale ed è fondamentale per il miglioramento dell'organizzazione aziendale, dei processi produttivi e dell'innovazione tecnico-professionale, nell'ottica dello sviluppo e della valorizzazione delle dimensioni professionali nell'integrazione tra assistenza/didattica/ricerca.

Gli obiettivi formativi per l'anno 2021 sono coerenti con gli obiettivi ECM Nazionali e della normativa vigente, con quelli Strategici aziendali definiti dalla Direzione strategica e recepiti dal Comitato Scientifico del Provider ASUGI

Il Piano Formativo ASUGI è stato elaborato tenendo conto delle necessità di:

- sostenere le azioni che implicano innovazione e cambiamento organizzativo
- valorizzare strategie e metodologie formative di dimostrata efficacia
- sostenere la crescita del sistema formazione aziendale favorendo le occasioni di scambio di esperienze e confronto tra i professionisti, al fine di rendere omogenei comportamenti, procedure e percorsi assistenziali allineandoli verso le eccellenze.

I percorsi formativi previsti conducono verso interventi in grado di modificare i comportamenti professionali, sulla base dell'analisi delle prove di efficacia ed in linea con quanto suggerito dalla

letteratura più recente. Gli obiettivi specifici rappresentano invece, il quadro di riferimento entro cui si dovranno sviluppare azioni a livello aziendale per il miglioramento continuo della qualità nelle sue dimensioni tecniche, gestionali e relazionali, in funzione dei cambiamenti sistemici in atto.

L'ASUGI intende garantire equità di accesso agli eventi formativi, che devono essere realizzati garantendo le pari opportunità tra generi e secondo un calendario che consenta la partecipazione dei destinatari, senza alterare il corso della normale attività lavorativa. In tale prospettiva, in base al numero dei destinatari, deve essere previsto lo svolgimento in più edizioni di uno specifico intervento. I principi di equità, accessibilità e facilitazione dell'accesso della conoscenza dell'offerta formativa sono obiettivi esplicitati dalla specifica politica nell'ambito del sistema di Qualità.

Gli elementi costitutivi del documento rispettano i requisiti definiti dalla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità e condivisi con tutti i Provider FVG.

5.3 La formazione in tema di rischio clinico

In tema di rischio clinico, ASUGI partecipa con i propri professionisti alla Rete Cure Sicure della Regione FVG e opera in forma sinergica e complementare con essa, predisponendo iniziative di formazione sul campo e frontali armonicamente integrate con il Piano regionale della formazione.

Nel 2021 saranno implementati alcuni percorsi formativi che avranno l'obiettivo di approfondire le aree tematiche ritenute strategiche rispetto alla preparazione di professionisti che dovranno essere pronti a rispondere con efficacia alla gestione di pazienti COVID-19.

La formazione specifica, sarà rivolta al personale - medici, infermieri e OSS - che sarà chiamato ad affrontare il contagio, prestando servizio in reparti di degenza intensivi e semi-intensivi per pazienti Covid positivi. L'articolazione e il programma dei corsi saranno definiti in accordo tra la Direzione e i professionisti delle aree interessate.

I punti principali di sviluppo saranno:

COMPETENZE TECNICHE

1. Addestramento teorico-pratico nella gestione clinico-assistenziale del paziente COVID-19 in area intensiva e semi-intensiva

2. Gestione dell'emergenza e urgenza clinica
3. Gestione delle consulenze dentro e fuori dal reparto di degenza

PREVENZIONE E CONTROLLO DELLE INFEZIONI

1. Modalità di prevenzione della diffusione dell'infezione da SARS –CoV2
2. Corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale
3. Percorsi sporco-pulito e percorsi dedicati

ASPETTI RELAZIONALI

1. Importanza degli aspetti relazionali con il paziente e la sua famiglia: rinforzare le competenze legate all'utilizzo di strumenti alternativi per gli interventi psicologici e per le visite di controllo a distanza quali telefono, videochiamata.
2. La gestione dello stress e la prevenzione del burnout: riconoscere i fattori di rischio e gli elementi di contenimento dello stress, i segnali di stress in se stessi e negli altri operatori; conoscere le tecniche di gestione dello stress da poter applicare nel prendersi cura di se stessi
3. Il supporto psicologico a pazienti, familiari, caregiver, personale sanitario

L'altro filone formativo in tema di gestione dell'emergenza epidemiologica COVID 19 prevede l'approfondimento delle seguenti aree tematiche ritenute strategiche rispetto alla preparazione di professionisti che dovranno essere pronti a rispondere con efficacia a situazione di Stress Covid-correlato. Questa formazione specifica dovrà essere rivolta agli psicologi di ASUGI che potrebbero avere un ruolo nel:

- 1) Supporto psicologico alle persone ed al personale sanitario contagiato dal COVID-19
- 2) Sostenere personale che lavora in prima linea con il pazienti COVID-19 per la prevenzione del disturbo post-traumatico da stress
- 3) Creare percorsi di sostegno in caso di sviluppo di disturbi psico-patologici COVID-19 correlati.
- 4) Rinforzare le competenze legate all'utilizzo di strumenti alternativi per gli interventi psicologici quali: telefono, videochiamata.

5.3.1 Rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti

Il D.Lgs. 101/2020, pubblicato il 31 luglio 2020, stabilisce le norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti.

Dal punto di vista della formazione introduce molte novità nei campi della radioprotezione dell'operatore e della radioprotezione del paziente.

Per quanto riguarda **la radioprotezione dell'operatore** (art. 111) il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una adeguata informazione e formazione sui rischi derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti in relazione alle mansioni a cui è addetto. La formazione e l'addestramento specifico, ove previsto, devono avvenire con periodicità almeno triennale e comunque in occasione di:

- a) Costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) trasferimento o del cambio di mansioni;
- c) introduzione di nuove attrezzature di lavoro o tecnologie che modifichino il rischio di esposizione alle radiazioni ionizzanti.

Per i dirigenti e preposti (art. 110) il datore di lavoro provvede affinché ricevano un'adeguata informazione, una specifica formazione e un aggiornamento almeno ogni tre anni in relazione ai propri compiti in materia di radioprotezione.

All'Art.118, che cita gli Obblighi dei lavoratori è stabilito che:

- g) partecipano ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda **la radioprotezione del paziente** l'Art. 162 riporta:

I crediti specifici in materia di radioprotezione devono rappresentare almeno il 10 per cento dei crediti complessivi previsti nel triennio per i medici specialisti, i medici di medicina generale, i pediatri di famiglia, i tecnici sanitari di radiologia medica, gli infermieri e gli infermieri pediatrici, e almeno il 15 per cento dei crediti complessivi previsti nel triennio per gli specialisti in fisica medica e per i medici specialisti e gli odontoiatri che svolgono attività complementare.

5.3.2 Rischi derivanti dalla risonanza magnetica

Il Decreto del Ministero della Salute 14 gennaio 2021, pubblicato il 16 marzo 2021, stabilisce gli standard di sicurezza e impiego per le apparecchiature a risonanza magnetica.

Per quanto riguarda la formazione (paragrafo D, punto D.1), il datore di lavoro è tenuto a garantire la formazione specifica del personale autorizzato, ovvero degli operatori che svolgono con continuità la loro attività all'interno del sito di risonanza magnetica. Essi devono essere adeguatamente formati sui rischi specifici derivanti dalla presenza dell'apparecchiatura e non possono iniziare l'attività di lavoro nel sito se sprovvisti di idonea formazione.

Inoltre si prescrive che il Regolamento di Sicurezza, ovvero il documento di riferimento per la gestione delle attività che si svolgono all'interno del sito di risonanza magnetica in relazione agli specifici rischi in esso presenti, deve essere portato a conoscenza delle diverse categorie di persone ammesse al sito.

5.4 Miglioramento della qualità della formazione e la valutazione d'impatto

La valutazione di impatto è una delle tematiche più attuali nell'ambito della formazione, poiché valutare un'attività formativa è, per quanto complesso, necessario a comprendere il valore e l'efficacia della formazione come strategia di intervento organizzativa.

Da questo presupposto, l'allora ASUITS ha voluto avviare un percorso riguardante la valutazione di impatto con tutti i Referenti della formazione presenti in Azienda con lo scopo di valorizzare il significato della formazione ed in particolare di definire l'impatto che essa può avere in ciascuna realtà organizzativa. È stato quindi richiesto a tutti i proponenti dei percorsi formativi di identificare all'interno delle Schede di rilevazione del fabbisogno formativo 2020 la valutazione di impatto dei corsi proposti, intesa come il risultato atteso dalla formazione. Successivamente si analizzeranno questi dati al fine di individuare un modello che consenta di armonizzare le diverse modalità con cui è stata descritta la valutazione di impatto e proporre una possibile classificazione.

La valutazione di impatto della formazione non nasce dall'esigenza di attribuire un giudizio di merito ai percorsi formativi, né di operare una selezione dei percorsi sulla base della possibilità di riconoscerne un impatto; essa diventa invece uno strumento per evidenziare il valore che la formazione attribuisce a livello organizzativo e professionale, necessario a rendere tutti gli attori della formazione consapevoli della sua valenza.

In quest'ottica, il modello proposto prevede la condivisione del significato di impatto formativo e del suo monitoraggio, proponendo una classificazione che armonizza i diversi metodi di analisi dei

percorsi formativi e come questi impattano sull'organizzazione e sugli individui che ne fanno parte. Attraverso l'applicazione del modello sulla valutazione di impatto, a partire dalla fase di progettazione, sarà possibile orientare la formazione, esplicitando la proposta formativa verso un risultato atteso che potrà essere valutato successivamente attraverso l'utilizzo degli indicatori di impatto individuati.

Il progetto di FSC del 2021 sulla Valutazione di Impatto della Formazione in ambito sanitario si propone di fornire a tutti gli attori della formazione di ASUGI uno schema condiviso di come la VIF possa essere interpretata e declinata nei singoli percorsi formativi. Questo consentirà di:

- Condividere un linguaggio comune in termini di VIF
- Veicolare l'importanza della VIF già in fase di pianificazione della formazione
- Stimolare la cultura organizzativa verso una formazione aziendale finalizzata sempre più verso il riconoscimento dei risultati che questa apporta all'organizzazione, al servizio, alla persona (nel senso più ampio), alla società
- Rinforzare la rete dei referenti della formazione

6. Formazione Interaziendale

Le due Aziende allora presenti sul territorio Giuliano, ASUITS e IRCCS Burlo Garofolo hanno implementato, nel corso degli anni, una proficua collaborazione che si è sostanziata nell'organizzazione di alcuni eventi formativi e nell'elaborazione di un catalogo formativo condiviso che scaturiva dai rispettivi Piani formativi, al fine di consentire la libera partecipazione dei dipendenti delle due Aziende.

Nel corso del 2021, le formazioni ASUGI e IRCCS Burlo Garofolo prevedono, oltre che a consolidare la collaborazione in essere, di realizzare una formazione condivisa in tema di emergenza-urgenza con l'obiettivo di:

- omogeneizzare le competenze degli operatori sanitari nei diversi contesti,
- diffondere e condividere le buone pratiche cliniche attraverso la creazione di sinergie e integrazioni tra gli operatori delle diverse aree clinico-assistenziali,

- ottimizzare l'utilizzo delle risorse economiche assegnate, dalle rispettive Aziende, alla formazione dell'emergenza-urgenza.

7. La formazione anticorruzione e trasparenza

L'Azienda ritiene che la formazione svolga un ruolo di primaria importanza nell'ambito della strategia per la prevenzione dell'illegalità, in quanto strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare ai sensi del Piano aziendale e dei Codici di comportamento e a creare un contesto favorevole alla legalità, attraverso la veicolazione dei principi e dei valori su cui si fondano.

La politica relativa alla formazione del personale in materia è contenuta nel Piano annuale e ivi trova specifica previsione anche per gli aspetti di budget; la tempistica del Programma delle attività si ritrova in una delle azioni del cronoprogramma.

Ai Responsabili delle strutture aziendali, entro il 30 novembre di ogni anno, viene richiesto, nell'ambito della Relazione da trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di segnalare il fabbisogno di formazione del personale della propria struttura in materia di anticorruzione e trasparenza.

Sulla base di tali segnalazioni, il RPCT, sentiti i Referenti, condivide annualmente i fabbisogni formativi e seleziona i dipendenti da inserire nei programmi della formazione obbligatoria.

I percorsi di formazione possono essere di livello generale e dedicati a tutti i dipendenti dell'Azienda (ad esempio in occasione dell'adozione di nuovi Codici di comportamento, nuovi Codici disciplinari, o dell'entrata in vigore di normativa di carattere generale come avvenuto con il Regolamento europeo sulla protezione dei dati, etc), e percorsi di formazione di livello specifico rivolti ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai Responsabili di struttura, ai Referenti e a tutti i soggetti, anche privi di qualifica dirigenziale, addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione.

Nel 2021, sulla scorta anche delle segnalazioni pervenute dai Responsabili in sede di monitoraggio, si intende privilegiare una formazione di livello specifico in ambiti operativi più sensibili.

Gli ambiti operativi più sensibili corrispondono alle aree di rischio individuate sia nel Piano Nazionale sia nel Piano Aziendale, o a ulteriori ambiti eventualmente segnalati dai Responsabili delle strutture in sede di Relazione annuale al RPCT.

All'interno delle iniziative formative per i neoassunti, tra cui il percorso di orientamento generale all'organizzazione rivolto al personale di recente acquisizione, potrà essere previsto anche l'intervento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per quanto riguarda invece gli ambiti di formazione di livello generale, è oggetto di valutazione la possibilità di acquisizione pacchetti formativi di formazione a distanza attualmente offerti da qualificati operatori del settore, destinati ad una platea più ampia di dipendenti, anche in considerazione del fatto che l'attuale emergenza sanitaria ha portato ad incentivare la formazione a distanza, essendosi resa di difficile realizzazione una formazione in presenza a causa del rischio sanitario in corso.

L'Azienda inoltre è in attesa di aggiornamenti circa l'intenzione della Regione FVG di attivare in modalità FAD un percorso formativo in materia di prevenzione della corruzione che coinvolga tutti gli operatori delle Aziende Sanitarie regionali.

8. Le risorse economiche e la loro finalizzazione

Le risorse complessivamente disponibili per l'anno 2021 vengono suddivise, come negli esercizi precedenti, tra budget dedicato alla formazione in sede distinguendo la formazione sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ex d.lgs. 81/2008 e l'emergenza-urgenza e la formazione fuori sede, ipotizzando una possibile ripresa della stessa. Come detto in precedenza, in seguito all'emergenza epidemiologica da COVID-19 si è reso necessario revisionare il Piano formativo 2021 attraverso una procedura di analisi del fabbisogno formativo semplificata che è stata inviata a tutti i Responsabili delle articolazioni aziendali.

Il Piano 2021 revisionato prevede 367 iniziative, che potranno essere articolate in pluri-edizioni per consentire la partecipazione a tutto il personale interessato, considerata la ridotta capienza delle aule formative nel rispetto delle procedure di sicurezza e distanziamento.

(Tab. 1 Ripartizione budget 2021)

Formazione in sede	€ 328.000*
Formazione formatori sicurezza/emergenza	€ 20.000
Formazione fuori sede	€ 90.000
Totale Formazione	€ 438.000

* di cui € 166.000 Formazione Emergenza; € 45.000 Formazione Sicurezza

8.1 Formazione in sede

(Tab.2 Ripartizione eventi formativi in Piano)

RIPARTIZIONE degli eventi per tipologia formativa				
	RESIDENZ	FSC	FAD	TOTALE
ECM	112	203	20	335
NON ECM	20	3	9	32
TOTALE	132	206	29	367

(Tab. 3 Area Triestina al netto di eventi non programmati)

DIREZIONE /S.O./ DIPARTIMENTO/DISTRETTO/ PROPONENTE AREA TRIESTINA	PROGETTI
Direzione Generale	26
Direzione Sanitaria	28
Direzione Sociosanitaria	27
Direzione Amministrativa	11
Dipartimento di Assistenza Ospedaliera	4
Dipartimento di Assistenza Territoriale	2
DIREZIONE /S.O./ DIPARTIMENTO/DISTRETTO/ PROPONENTE AREA TRIESTINA	PROGETTI
Distretto 1	7
Distretto 2	10
Distretto 3	3
Distretto 4	2
Dipartimento Salute mentale	14
Dipartimento di Prevenzione	11

Dipartimento delle Dipendenze	9
DAI Emergenza Urgenza Accettazione	22
DAI Cardioracovascolare	24
Dipartimento AI Medicina	11
DAI Ematologia Oncologia Infettivologia	12
DAI Chirurgia	7
DAI Chirurgia Specialistica	13
DAI Neuroscienze Riabilitazione Ortopedia Medicina del Lavoro	20
DAI Medicina dei Servizi	7
DAI Medicina Trasfusionale	3
DAI Diagnostica per Immagini	31

(Tab. 4 Area Isontina al netto di eventi non programmati)

DIREZIONE /S.O./ DIPARTIMENTO/DISTRETTO/ PROPONENTE AREA ISONTINA	PROGETTI
Direzione Generale	1
Direzione Sanitaria	5
Direzione Sociosanitaria (Area Welfare)	7
Dipartimento Assistenza Ospedaliera	3
Dipartimento dei Servizi Diagnostici	6
Dipartimento di Chirurgia	10
Dipartimento di Emergenza	13
Dipartimento di Medicina	9
Dipartimento di Salute Mentale	0
Dipartimento Materno-Infantile	3
Dipartimento di Prevenzione	4
Distretto Alto Isontino	1
Distretto Basso Isontino	1

8.2 Formazione fuori sede

Ripartizione del budget per la formazione esterna

La quota del finanziamento assegnata a Direzioni, Dipartimenti, Distretti, e gestita dai Direttori di Dipartimento secondo le modalità analoghe al 2020 ammonta per l'esercizio 2021 a 90.000 Euro, e viene così ripartita:

	Somma
Direzione strategica ASUGI	€ 20.000,00
Dipartimento di Prevenzione ASUGI	€ 2.841,08
Area Tecnico Amministrativa ASUGI	€ 5.314,60
	€ 28.155,68
AREA TRIESTINA	
	Somma
DAO	€ 1.619,40
DAI CARDIOTORACOVASCOLARE	€ 3.829,68
DAI CHIRURGIA	€ 2.199,68
DAI CHIRURGIA SPECIALISTICA	€ 2.225,76
DAI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	€ 2.186,64
DAI EMERGENZA URGENZA ACCETTAZIONE	€ 5.290,16
DAI MEDICINA	€ 3.288,52
DAI MEDICINA DEI SERVIZI	€ 2.010,60
DAI MEDICINA SPECIALISTICA	€ 2.251,84
DAI NEUROSCENZE	€ 3.047,28
DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASFUSIONALE	€ 1.534,64
DAT	€ 1.260,80
DISTRETTO 1	€ 1.782,40
DISTRETTO 2	€ 2.186,64
DISTRETTO 3	€ 1.821,52

DISTRETTO 4	€ 1.769,36
DSM	€ 2.317,04
DIPARTIMENTO DIPENDENZE	€ 1.508,56
Totale	€ 42.130,52

AREA ISONTINA	
	Somma
DIREZIONE MEDICA OSPEDALIERA ISONTINA	€ 1.208,64
DIPARTIMENTO CHIRURGICO	€ 3.405,88
DIPARTIMENTO EMERGENZA	€ 2.590,88
DIPARTIMENTO MEDICO	€ 2.845,16
DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE	€ 1.580,28
DIAPARTIMENTO SERVIZI DIAGNOSTICI	€ 1.495,52
DISTRETTO ALTO ISONTINO	€ 1.932,36
DISTRETTO BASSO ISONTINO	€ 1.762,84
DIPARTIMENTO ASSISTENZA PRIMARIA	€ 1.456,40
DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE	€ 1.462,92
Totale	€ 19.740,88

	Somma
DIREZIONI	28.155,68
AREA TRIESTINA	42.130,52
AREA ISONTINA	19.740,88
Totale generale	90.027,08

Per le richieste da parte delle strutture di area sanitaria che abbiano la disponibilità, il budget può essere integrato utilizzando altri fondi esistenti (libera professione per il personale del Comparto, fondi derivanti dalle sperimentazioni, elargizioni, fondi dedicati, etc.). Non sono di pertinenza iniziative e percorsi formativi caratterizzanti formazione professionale di base (diplomi e lauree), post-base (lauree specialistiche, master, corsi universitari di perfezionamento) e la formazione complementare, nonché tirocini, stage e frequenze presso strutture pubbliche o private dove l'attività professionale sia prevalente rispetto all'attività formativa.

Criteria e modalità di utilizzo del budget formazione fuori sede

L'autorizzazione all'iniziativa formativa fuori sede (che comprende eventualmente anche iniziative formative in Formazione a Distanza, sincrona o asincrona), con partecipazione in tutto o in parte delle spese preventivate (*in ordine alle quali, di regola, si prevede il rimborso della quota di iscrizione e il trattamento di trasferta per l'aggiornamento obbligatorio, mentre per l'aggiornamento facoltativo il concorso alle spese da parte dell'amministrazione è strettamente subordinato all'effettiva e motivata connessione dell'iniziativa con l'attività di servizio e viene riconosciuto nel limite massimo di € 400, tenendo conto a tal fine anche dell'entità delle risorse disponibili*), viene richiesta preventivamente al Direttore del Dipartimento (assegnatario del budget), che la rilascia dopo aver valutato le richieste pervenute alla luce dei seguenti criteri:

- qualità dei contenuti tecnico-scientifici e rilevanza dell'ente/istituto organizzatore;
- effettiva connessione e congruenza della iniziativa selezionata con l'attività di servizio;
- pertinenza con il profilo professionale dell'operatore e/o con l'attività comunemente svolta;
- necessità di acquisizione di nuove metodiche, in coerenza con quanto previsto in merito alla loro utilizzazione all'interno dei piani o altri documenti programmatori aziendali;
- assenza di duplicazione/sovrapposizione rispetto all'offerta formativa aziendale in sede e ad iniziative di analogo contenuto già autorizzate al medesimo richiedente;
- compatibilità con il budget a disposizione, tenuto conto delle risorse già impegnate a favore della struttura richiedente e della necessità di assicurare l'equo accesso ai fondi da parte di tutte le articolazioni organizzative aziendali.

La partecipazione a iniziative di aggiornamento fuori sede a carico dello specifico fondo è proposta e ammessa nel limite di due operatori per articolazione organizzativa/struttura, di norma senza distinzione di area contrattuale (comparto e dirigenza). In via eccezionale, la partecipazione all'iniziativa da parte di più operatori che appartengano a diverse aree contrattuali può essere autorizzata, valutando l'effettiva valenza e ricaduta multiprofessionale dell'iniziativa, il costo della stessa e la disponibilità economica del fondo. Diversamente, la partecipazione contemporanea di più operatori è possibile solo in presenza di disponibilità di fondi ulteriori, e compatibilmente con le esigenze di funzionalità della struttura/servizio che deve essere attestata dal Direttore/Responsabile della stessa.

Le richieste di partecipazione devono essere redatte utilizzando esclusivamente l'apposita modulistica resa disponibile nel sito intranet dalla funzione Aggiornamento e Formazione. Il modulo deve essere compilato in tutte le sue parti, con particolare riguardo alle motivazioni della frequenza, e corredato dal programma scientifico dell'iniziativa. Le richieste devono recare il parere favorevole del Direttore/Responsabile della struttura complessa di afferenza del personale. Nel rispetto della disponibilità economica complessiva, il Direttore/Responsabile di struttura deve assicurare a tutto il personale interessato la possibilità di accedere ad iniziative fuori sede, secondo criteri di rotazione e nel rispetto del principio di pari opportunità.

L'autorizzazione alla partecipazione ad iniziative fuori sede può essere concessa solo a favore del personale dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, e, a parità di condizioni rispetto al personale dipendente, dei professionisti convenzionati con contratto di incarico a tempo indeterminato presenti in Azienda (cfr. punto 3.9. dell'A.I.R. dd. 18.4.2011).

La richiesta di aggiornamento fuori sede del Direttore di Dipartimento viene autorizzata dal superiore gerarchico, secondo l'organizzazione aziendale.

Riguardo le spese ammissibili, limiti, modalità di rimborso, rendicontazione, etc., si rinvia integralmente al "*Regolamento per la disciplina delle trasferte e del rimborso delle spese sostenute dal personale*".

La domanda, autorizzata dal Direttore del Dipartimento, va trasmessa alla SC Economico Finanziaria, competente per le procedure di anticipo delle spese e per le procedure di rimborso delle spese sostenute, documentate in originale (che devono essere congrue rispetto al Regolamento delle missioni, e non eccedere il limite della spesa autorizzata). Inoltre, una copia della domanda va trasmessa, per conoscenza e preferibilmente via posta elettronica, all'Aggiornamento e Formazione (e-mail: formazione-aggiornamento@asugi.sanita.fvg.it).

Il Direttore/Responsabile della Struttura assegnataria del budget vigila sul rispetto del budget assegnato e rendiconta annualmente utilizzando l'apposita modulistica, resa disponibile nella sezione Intranet aziendale.

In caso di rinuncia, il dipendente che sia già stato autorizzato dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio Direttore/Responsabile di struttura per un eventuale sostituzione con altro operatore. Nel caso in cui la sostituzione non sia possibile, dovrà darne immediata comunicazione alla S.C. Economico Finanziaria per consentire la disdetta delle prenotazioni ed il riutilizzo dei fondi impegnati e non utilizzati. Al dipendente negligente, saranno addebitate la quota d'iscrizione dell'iniziativa non fruita fatturata all'Azienda e le spese non recuperabili.

Entro 30 giorni dalla fine dell'iniziativa, il dipendente, oltre che a relazionare sull'esperienza formativa all'interno della propria struttura, ha l'obbligo di trasmettere all'Aggiornamento e Formazione una relazione scritta sull'iniziativa frequentata, ai fini della pubblicazione sul sito intranet, seguendo le modalità ed utilizzando il modello disponibili su intranet.

Le procedure di giustificazione dell'assenza dal servizio e di autocertificazione della frequenza, vanno effettuate con il responsabile della struttura di appartenenza.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANTONIO POGGIANA

CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F

DATA FIRMA: 21/05/2021 11:47:16

IMPRONTA: 8A714D5F7E12F77D753ACFB7384FD77B55F51AE2BDB1DA0BA3C822306A73C268
55F51AE2BDB1DA0BA3C822306A73C268BCD6DA3CB553100D4F5401FEE9755038
BCD6DA3CB553100D4F5401FEE9755038ACAC23AC7FD9C808D9D756390AF3AA73
ACAC23AC7FD9C808D9D756390AF3AA73B623CC73C81E803E2C0FFD26067AC2E7

NOME: EUGENIO POSSAMAI

CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L

DATA FIRMA: 21/05/2021 13:03:54

IMPRONTA: 81B4B5FCAF8770F05EF4E7B039DF7B7D6C07255995741D143591414C1DA2C987
6C07255995741D143591414C1DA2C987F20EA7ABFDB1C20179BAB6A485A2DC50
F20EA7ABFDB1C20179BAB6A485A2DC50F958CB0269F6A7BE929E1E016282875F
F958CB0269F6A7BE929E1E016282875FD4C9BC6C9F04E67F2D20F19FDF3EA9B1

NOME: ANDREA LONGANESI

CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T

DATA FIRMA: 21/05/2021 14:22:30

IMPRONTA: 10D906CA97B9D28C5D4B65D44909B05F96D9FAC6F4AD5B095CF7449421E9D548
96D9FAC6F4AD5B095CF7449421E9D5480A0D8B5A957ADB86E27C6BB714465C93
0A0D8B5A957ADB86E27C6BB714465C93F3251BE5F8AAD2A68B15D046955138BD
F3251BE5F8AAD2A68B15D046955138BDF5143637938C835F5AE1240F59BCEA3E

NOME: FABIO SAMANI

CODICE FISCALE: SMNFBA57C03L424I

DATA FIRMA: 21/05/2021 15:06:23

IMPRONTA: 8224C8F9FFC8BCBB9DD618AC3EA892B4AA7BB3E6F137A52E2B992CB3CB70E62C
AA7BB3E6F137A52E2B992CB3CB70E62C46061EEDCA47CD3781A6E5F161FC87C8
46061EEDCA47CD3781A6E5F161FC87C8D395ABE25400F5827213C356A3F425ED
D395ABE25400F5827213C356A3F425ED374E60B6CBBF46793025E0D86A56F4B7