

PIAO 2026-2028

Organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione

"Organizzazione del Lavoro agile"

Indice

CAPO I: PREMESSE

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

Art. 2 – Principi ed obiettivi

Art. 3 – Normativa di riferimento

Art. 4 – Lavoratori agili: i dati

CAPO II: DISCIPLINA DI ESERCIZIO

Art. 5 – Disciplina generale

Art. 6 – Attività che possono essere svolte in modo agile

Art. 7 – Criteri di assegnazione al lavoro agile

Art. 8 – Modalità di accesso al lavoro agile. L'Accordo tra il lavoratore e il suo responsabile

Art. 9 - Attori coinvolti nell'applicazione del lavoro agile

Art. 10 – Durata delle attività in lavoro agile e recesso

Art. 11 – Modalità di svolgimento della prestazione e casi particolari

CAPO III: TUTELE

Art. 12 – Tutela assicurativa

Art. 13 – Caratteristiche della strumentazione informatica

Art. 14 – Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

Art. 15 – Diligenza e riservatezza

Art. 16 – Norme di rinvio

CAPO I: PREMESSE

Situazione corrente SSR

In primis corre l'obbligo di evidenziare che, alla data di stesura del presente documento, il Servizio Sanitario di Regione Liguria, è oggetto di profonda revisione da parte dell'Ente regionale competente in materia di salute e, pertanto, si premette sin d'ora che nel corpo del presente POLA potrebbero esservi riferimenti a situazioni e/o organizzazioni che nel frattempo potrebbero aver subito un cambiamento anche significativo.

Natura dello strumento

L'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, agli albori dell'utilizzo massivo dello smart working, così lo definiva:

"Smart Working significa ripensare il telelavoro in un'ottica più intelligente, mettere in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Autonomia, ma anche flessibilità, responsabilizzazione, valorizzazione dei talenti e fiducia diventano i principi chiave di questo nuovo approccio".

Anche da tale definizione deriva che la fiducia, così come lo è nel rapporto di lavoro in presenza, a maggior ragione rappresenta un fattore basilare in regime di lavoro agile. Con il lavoro agile, tuttavia, non viene meno né si attenua il potere/dovere di verifica del datore di lavoro. Permangono inoltre gli obblighi di diligenza e fedeltà. Programmare e confrontarsi periodicamente tra colleghi è utile sia per verificare l'andamento delle attività, sia per non alienarsi dal normale contesto lavorativo. Condividere problemi e soluzioni può portare a migliorare il proprio modo di lavorare «agile».

Va sottolineato che i cittadini non devono in alcun modo risentire in negativo dello svolgimento dell'attività delle PP.AA. svolte in smart working. Al contrario, il livello di servizio deve essere almeno pari, se non incrementato, rispetto a quello reso in presenza, valorizzando all'interno dell'Azienda il ruolo di team caratterizzati dall'intercambiabilità e della flessibilità operativa dei componenti.

Principio guida del patto fiduciario tra Amministrazione e Lavoratore è il "FAR BUT CLOSE", ovvero "lontano ma vicino", a significare la collaborazione finalizzata a creare valore pubblico a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità utilizzate per raggiungere gli obiettivi.

L'Osservatorio Smart Working, che fa parte degli Osservatori Digital Innovation del Politecnico di Milano, ha diffuso i dati relativi al "lavoro agile" in Italia nel 2024, da cui si rileva che questa modalità di lavoro ha ormai preso piede nel nostro Paese. Sono infatti 3,55 milioni i lavoratori che svolgono la propria attività da remoto, rispetto ai 3,58 milioni del 2023 (-0,8%).

Art. 1 – Oggetto ed ambito di applicazione

1. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (di seguito POLA) è previsto dall'art. 263 della del D.L. n. 34 del 19.5.2020 coordinato con la Legge di conversione n. 77 del 17 luglio 2020, e redatto sulla base delle Linee Guida sul Pola pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento funzione pubblica, nel dicembre 2020.
Il POLA, dal 2022, ai sensi dell'art. 6 del *D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021 e ss.mm.ii.*), fa parte, unitamente ad altri documenti programmatori dell'Azienda, del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) che, nel 2024, è da adottarsi entro il 31 gennaio. Come il PIAO, anche il POLA si sviluppa su un arco temporale di tre anni.
2. Il presente POLA disciplina la fruizione della modalità lavorativa "lavoro agile" quale modalità di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere:
 - a. dal punto di vista del Lavoratore, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il miglioramento del benessere organizzativo;
 - b. dal punto di vista dell'Azienda, l'accrescimento della produttività e della qualità del lavoro oltre ad una maggior flessibilità organizzativa.

Va detto che la modalità applicativa del lavoro agile in un'Azienda Sanitaria ha caratteristiche significativamente differenti rispetto ad altre Pubbliche Amministrazioni, non soltanto per la tipologia di attività che, nella stragrande maggioranza dei casi, richiede la presenza fisica dell'operatore sanitario, ma anche, nel caso di ATS ASL3, per le dimensioni e la complessità organizzativa (al 16.10.2025 risultavano assunti n. 4610 dipendenti di cui n. 3836 appartenenti al ruolo sanitario) naturalmente condizionano le modalità di applicazione. Solo una minima parte dei sanitari, infatti, svolge attività che si prestano a poter essere operativamente compiute in tale modalità, mentre il personale addetto a funzioni non sanitarie è generalmente più facilitato.

Non esiste una modalità su misura indistintamente applicabile a tutte le PP.AA. e a tutte le Aziende sanitarie, ma, al fine di operare delle scelte funzionali al buon funzionamento dell'Azienda, occorre necessariamente adattare, come altri, anche lo strumento dello smart working all'organizzazione sottostante.

3. La messa a regime dello strumento "lavoro agile" costituisce una ulteriore *leva organizzativa* per il miglioramento dell'attività amministrativa, in coerenza con la finalità di valorizzare il lavoro per obiettivi, come ormai il processo di budget ha da tempo stimolato a fare.
4. Lo strumento, ai sensi della vigente normativa e degli artt. 28-29 Capo I del Titolo IV del nuovo C.C.N.L. del personale del comparto sanità -Triennio 2022/2024- del 27.10.2025, non prevede precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e, in ATS ASL3, in considerazione del potenziale elevato numero dei fruitori, ad oggi è previsto, in larga misura, l'utilizzo di strumenti tecnologici propri. La prestazione lavorativa viene eseguita all'esterno dei locali aziendali, escluso l'estero, senza una postazione fissa, garantendo comunque e sempre la riservatezza dei dati, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

5. Come previsto dalla normativa e dai CC.CC.NN.LL. vigenti, può avvalersi dello strumento "lavoro agile" tutto il personale, che svolge attività remotizzabile, appartenente al comparto e alla dirigenza, con rapporto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, ivi incluso il personale in regime di comando, di distacco o di assegnazione provvisoria, previo assenso da parte dell'Amministrazione di appartenenza. Durante il periodo di svolgimento dell'attività in lavoro agile, non sono riconosciute indennità, comunque denominate, ad esclusione di quelle di coordinamento e incarichi funzionali.
6. Il lavoro agile non deve essere confuso con l'istituto del telelavoro, di cui alla legge n. 191 del 1998 e s.m.i.

Il telelavoro infatti prevede lo spostamento (in tutto o in parte) della sede di lavoro dai locali aziendali ad altra sede (tradizionalmente l'abitazione del lavoratore), ma il dipendente è vincolato, comunque, a lavorare da una postazione fissa e prestabilita, con gli stessi limiti di orario che avrebbe in ufficio. Il carico di lavoro, gli oneri e i tempi della prestazione, sono equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono la prestazione all'interno del posto di lavoro.

Al contrario, il lavoro agile prevede che la prestazione lavorativa possa essere eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno (anche se, come sopra meglio precisato, in questa fase ATS Asl3 è organizzata per le sole sedi esterne) ma senza stabilire una postazione fissa, anche se è preferibile, per facilitare l'assistenza tecnico al lavoratore, conoscere la sede e la dotazione in uso. Si può lavorare da qualsiasi luogo, non si timbra il cartellino, non si fanno pause in orari predefiniti. Il responsabile di Struttura e il dipendente ridefiniscono in maniera flessibile le modalità di lavoro, concordando comunque delle fasce orarie di reperibilità, al fine di poter avere la certezza di un confronto diretto se necessario, e delle fasce orarie di disconnessione/inoperabilità che comprende un periodo di riposo consecutivo non inferiore alle 11 ore. Ciò su cui ci si focalizza è il raggiungimento di obiettivi e risultati.

Art. 2 – Principi ed obiettivi

Lo strumento "smart working" funziona, nel senso che risulta compatibile con il *modus operandi* dell'Azienda, nella misura in cui consente all'Azienda di lavorare perseguendo i seguenti principi:

- continuità dell'attività;
- perseguimento degli obiettivi di mandato;
- sicurezza, intesa sia in senso di sicurezza sul lavoro, sia informatica, sia di protezione dati;
- tempestività dell'azione.

Applicando tale strumento, ATS ASL3 persegue i seguenti obiettivi principali:

- aumento della produttività e qualità del lavoro;
- acquisizione di capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza;
- riduzione delle assenze dal servizio;
- risparmi economici in termini di emolumenti correlati alla prestazione di lavoro in presenza fisica e risorse logistiche;
- miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata dei dipendenti;
- maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di ufficio e personali, maggiore applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività

- lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;
- maggiore soddisfazione dell'organizzazione del proprio lavoro;
- maggior benessere organizzativo;
- diffusione della modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- conseguente rafforzamento della cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- contribuzione allo sviluppo sostenibile.

Art. 3 – Normativa di riferimento

- **Legge 124 del 7 agosto 2015** (Legge Madia) Art. 14 *"Promozione della condizione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*
- **Direttiva 3 del 1°giugno 2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante *Indirizzi per l'attuazione del commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 124/2015 e Linee guida contenenti regole inserenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di dipendenti*
- **Legge 81 del 22 maggio 2017** Capo II *Lavoro agile*
- **Circolare INAIL 48 del 2 novembre 2017** ad oggetto *"Lavoro agile. Legge 81/2017 artt. 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative"*
- **Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 luglio 2017** ad oggetto *"Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge 7/8/2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio 2020** Art. 2 *Lavoro agile*
- **Direttiva 2/2020 del 12 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ad oggetto *"Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19 nelle PPAA di cui all'art.1 D., Lgs 165/2001" - Art. 3 "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa"*
- **Circolare esplicativa 2/2020 del 2 aprile 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ad oggetto *"Misure recate dal D.L. n. 18/2020 recante "Misure di potenziamento del S.S.N. e di sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Art. 2 "Le misure dell'art. 87 del DL n. 18/2020 in materia di prestazione lavorativa"*
- **D.L. 18/2020 Cura Italia:** conferma accesso semplificato allo smart working fino a fine emergenza;
- **Direttiva 3/2020 del 5 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ad oggetto *"Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle Pubbliche Amministrazioni" - Art. 2 "Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella fase due" e Art. 3 "Monitoraggio e misure organizzative di incentivazione del lavoro agile"*
- **D.L. 34 del 18 maggio 2020** ad oggetto *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché alle politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" - Art. 90 "Lavoro agile" e Art. 263 "Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile"*

- **Direttiva UE 2020/739 del 3 giugno 2020** che modifica l'allegato III della direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda l'inserimento del SARS-CoV-2 nell'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo e che modifica la direttiva (UE) 2019/1833 della Commissione
- **Legge 77 del 17 luglio 2020**: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19
- **Circolare 3/2020 del 24 luglio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**: Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
- **Protocollo quadro "Rientro in sicurezza"** del Ministro per la Pubblica Amministrazione-Organizzazioni Sindacali del 24 luglio 2020;
- **Decreto del Ministro per la P.A. del 19 ottobre 2020**: Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale
- **Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, Dicembre 2020 versione 1.0;
- **Decreto del Ministro per la P.A. del 23 dicembre 2020**: Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale»;
- **D.L. 52/2021 coordinato con L. di conversione n. 87/2021: Art. 11 bis**
- **D.L. 56/2021 Decreto riaperture**: proroga smart working per le PPAA fino a fine 2021;
- **D.L. 80/2021** coordinato con **Legge di conversione n. 113/2021** recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa della PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia" – Art. 6: Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- **DPCM 23 settembre 2021**, relativo al ritorno della modalità in presenza quale modalità ordinaria di lavoro;
- **D.M. 8 ottobre 2021**; relativo, tra l'altro, alle modalità organizzative per il rientro in presenza e alle condizioni nel cui rispetto deve essere autorizzato in lavoro agile;
- **Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile del 7 dicembre 2021**;
- **Linee guida del 4 gennaio 2022** in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 1 c.6 del D.M. per la P.A. recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori della PP.AA. ai sensi dell'art. 1 c.6 del D.M. per la P.A. 8.10.21, per quanto compatibili con il nuovo C.C.N.L. del personale del Comparto sanità del 2.11.2022;
- **Circolare del 5 gennaio 2022** ad oggetto "Lavoro agile" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, rimodula con flessibilità le misure in concomitanza del riaprirsi della pandemia;
- **Decreto del Ministero della salute del 4 febbraio 2022** ad oggetto "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28.2.2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile";
- **Legge 52/2022** di conversione del D.L. 24/2022 "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza";
- **D. Lgs. n. 105/2022** che apporta le seguenti modifiche:
 - o L'art. 3 del Decreto in argomento, nel modificare la Legge n. 104/1992, introduce, tra l'altro, il seguente comma **6 bis dell'art. 33 della stessa Legge 104/1992**: *"I lavoratori che*

usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato”.

- L'art. 4 del Decreto in argomento, nel modificare la Legge n. 81/2017, sostituisce il **comma 3 bis della stessa Legge n. 81/2017**: *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205”.*
- **Legge 142/2022** di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali, che all'art. 23 bis prorogava al 31.12.2022 la possibilità di ricorrere al lavoro agile per il personale fragile e con figli minori di 14 anni;
- **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 149 del 22 agosto 2022** di adozione del modello di comunicazione, concernente gli accordi di lavoro agile, da parte del datore di lavoro al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- **Legge 197 del 29.12.2022 ad oggetto “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”**, il cui comma 306 proroga al 31.3.2023 la possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **L. 14/2023 di conversione del DL 198/2022**: proroga al 30.6.2023 della possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **L. 85/2023 di conversione del DL 48/2023**: proroga al 30.9.2023 della possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **L. 170/2023 di conversione del DL 132/2023**: proroga al 31.12.2023 della possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.12.2023**: sancisce l'obbligo per tutti i dipendenti dell'Accordo e delega il dirigente ad *“individuare le misure organizzative utili anche a garantire ai lavoratori gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*;
- Legge 17 dicembre 2024 n. 203 recante **“Disposizioni in materia di lavoro”**, **pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 303 del 28 dicembre 2024**: conferma l'obbligo della comunicazione telematica delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile. I nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni in smart working vanno comunicati entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo. L'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile deve essere comunicato entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica.
- **C.C.N.L. dell'Area Sanità del 23.1.2024**, riguardante la dirigenza sanitaria, Titolo IX Capo I “Lavoro Agile”;
- **C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 16.7.2024**, riguardante la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, Titolo III Capo I “Lavoro Agile”;

- **C.C.N.L. Comparto sanità del 27.10.2025** Titolo IV Capo I artt. 28-29.
- Art. 1 c.4 Legge 106/2025 *"Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche"*.

Art. 4 – Lavoratori agili: i dati

Al 16.10.2025 i lavoratori in smart working dell'ex Azienda sanitaria locale 3 risultavano il 5,42 % del totale, prevalentemente costituito da personale amministrativo femminile del comparto, come evidenziato dalla tabella che segue.

PROGRESSIONE SMART WORKING ANNO 2025	SESSO	TOTALE PERSONALE DIPENDENTE AL 16/10/2025	DIPENDENTI IN SMART WORKING	%
PERSONALE AMMINISTRATIVO Comparto	F	396	105	26,52%
	M	133	28	21,05%
PERSONALE AMMINISTRATIVO Dirigenza	F	8	2	25,00%
	M	6	1	16,67%
PERSONALE PROFESSIONALE Dirigenza	F	2	1	50,00%
	M	10	1	10,00%
PERSONALE SANITARIO Comparto	F	1840	40	2,17%
	M	526	9	1,71%
PERSONALE SOCIO SANITARIO Comparto	F	577	6	1,04%
	M	116	15	12,93%
PERSONALE SANITARIO Dirigenza Medica	F	408	10	2,45%
	M	266	1	0,38%
PERSONALE SANITARIO Dirigenza non Medica	F	82	3	3,66%
	M	21	0	0,00%
PERSONALE TECNICO Comparto	F	67	15	22,39%
	M	150	12	8,00%
PERSONALE TECNICO Dirigenza	F	2	1	50,00%
	M	0	0	0,00%
Totale complessivo		4610	250	5,42%

Si precisa che le percentuali indicate in tabella si riferiscono al monte personale complessivo e non soltanto a quello impiegato in attività remotizzabili.

CAPO II: DISCIPLINA DI ESERCIZIO

Art. 5 – Disciplina generale

1. Il lavoro agile, come definito dai vigenti CC.CC.NN.LL. del personale del comparto, della dirigenza sanitaria e della dirigenza dell'area funzioni locali, rappresenta una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per i processi e le attività di lavoro che l'Azienda ritiene adeguati a tale modalità, e non una tipologia contrattuale; si innesta dunque sulla contrattualistica vigente.
2. Il dipendente in lavoro agile è, parimenti al dipendente in presenza, soggetto al rispetto del vigente Codice disciplinare e dei vigenti Codici di comportamento e all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
3. Fatti salvi i gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti ed obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono medesime attribuzioni all'interno dell'Azienda.
4. Al lavoratore agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, all'incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
5. La prestazione in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a. Fascia di contattabilità, la cui durata non può superare l'orario medio giornaliero, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente sia via mail o altre modalità similari;
 - b. Fascia di inoperabilità, che comprende le 11 ore di riposo consecutivo e la fascia oraria notturna tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo, nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.

Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea e i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente o

responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione, durante la quale fascia, fatte salve situazioni di emergenza, non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda o Ente.

6. L'ex Azienda sanitaria locale 3 ha prodotto un corso formativo in modalità FAD sul tema del lavoro agile, aggiornato ai sensi delle intervenute modifiche normative.

Art. 6 – Attività che possono essere svolte in modo agile.

In linea generale possono essere svolte in regime di lavoro agile le attività che:

- a) *siano eseguibili attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche;*
- b) *possano essere remotizzabili e tali da non richiedere la costante presenza fisica del lavoratore in sede;*
- c) *prevedano l'utilizzo di documenti digitalizzabili;*
- d) *richiedano una concentrazione o una creatività particolare per la loro esecuzione;*
- e) *non richiedano una relazione costante con il responsabile della Struttura di appartenenza o un carico di maggior attività da parte del personale in presenza;*
- f) *siano pianificabili e verificabili nell'esecuzione e nella misurazione dei risultati.*

Art. 7 – Criteri di assegnazione al lavoro agile

1. Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8.10.2021 stabilisce le seguenti condizionalità per il ricorso al lavoro agile:

- a) *l'invarianza dei servizi resi all'utenza;*
- b) *l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza (sul punto si precisa che, in presenza di condizioni di difficoltà a lavorare in presenza, ad esempio figli in DAD o malati, necessità impellenti e improrogabili di assistenza a familiari conviventi in stato di grave malattia e/o disabilità, la prevalenza può essere conteggiata sulla durata dell'Accordo e non sulla singola settimana);*

- c) *l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;*
- d) *la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;*
- f) *la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81,*
- g) *il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;*
- h) *la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.*

2. L'art. 28 del C.C.N.L. Comparto sanità del 27.10.2025, al c.3, prevede, tra l'altro, quanto segue: "l'Azienda avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, di *facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale*"
3. In linea generale, i responsabili di struttura, nell'autorizzare il lavoro agile, tengono anche in debita considerazione i seguenti requisiti di carattere personale, quali ad esempio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) *l'affidabilità della persona;*
 - b) *la capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati e di far fronte in autonomia ad eventuali imprevisti;*
 - c) *la capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti;*
 - d) *la capacità di gestione del tempo;*
 - e) *le competenze informatiche.*
4. In linea generale, salvo casi di comprovata necessità, è preferibile che la dirigenza svolga la propria attività in presenza, al fine di assicurare in maniera costante le funzioni proprie delegate dal datore di lavoro.
5. Qualora siano presentate richieste in numero ritenuto non sostenibile a livello organizzativo, si adottano i seguenti criteri, in base ai quali i responsabili di Struttura possono redigere una graduatoria:
 - a) *personale fragile, affetto da patologie che lo rendano maggiormente esposto a rischi da contatto con altre persone, come da normativa vigente;*
 - b) *personale che usufruisce dei permessi di cui ai cc. 2 e 3 dell'art. 33 della L. 104/1992;*
 - c) *personale con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della L. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1 c. 255 della L. 205/2017;*
 - d) *lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 c. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
 - e) *lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,*

- f) *situazioni di disabilità psicofisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;*
- g) *esigenze di cura adeguatamente documentate nei confronti di familiari o conviventi stabilmente ovvero di figli minori di 12 anni;*
- h) *maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede lavorativa;*
- i) *tipologia dell'attività da svolgere, favorendo quella più idonea;*
- j) *esigenze collegate alla frequenza, da parte del lavoratore, di corsi di studio o di percorsi di apprendimento che non danno diritto ad altre agevolazioni;*
- k) *attività full time;*
- l) *collaborazione in attività di volontariato sociale.*

Art. 8 – Modalità di accesso al lavoro agile. L'Accordo tra il lavoratore e il suo responsabile.

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria del lavoratore e può avvenire:
 - a) su richiesta individuale del lavoratore afferente alle Strutture aziendali i cui Responsabili abbiano manifestato disponibilità a tale modalità lavorativa in regime ordinario;
 - b) per scelta organizzativa, previa adesione del dipendente;
 - c) per specifiche esigenze oggettive di natura temporanea e/o eccezionale (ad es. pandemie, allerte meteorologiche, etc.).
2. Il dipendente interessato a svolgere l'attività in lavoro agile è tenuto a sottoscrivere apposito "Accordo" con il proprio Responsabile, che sarà eventualmente rinnovabile. L'Accordo, **Allegato A** al presente Piano, dovrà essere protocollato in uscita e trasmesso, unitamente agli Allegati B, C e D firmati per accettazione dal dipendente, alla S.C. Gestione e sviluppo delle risorse umane ATS ASL3 all'indirizzo e-mail lavoro.agile@asl3.liguria.it e, qualora la strumentazione in uso sia diversa rispetto a quella già comunicata, anche alla S.C. Sistemi Informativi Aziendali ATS ASL3 all'indirizzo e-mail sia@asl3.liguria.it.
3. L'Accordo, ai sensi dell'art. 78 del C.C.N.L. del comparto sanità del 2.11.2022, confermato dal CCNL 27.10.2025 del comparto, deve almeno indicare:
 - la durata (determinata o non determinata) del periodo di smart working;
 - le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, con indicazione delle giornate di lavoro a distanza e in presenza;
 - le modalità di recesso, con preavviso non inferiore a 30 gg salvo giustificati motivi di cui all' art. 19 della L. 81/2017 (lavoratori disabili ai sensi della L. 68/1999 e giustificati motivi);
 - le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - indicazione della fascia di contattabilità;
 - le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del dirigente sull'operato del lavoratore in lavoro agile;
 - l'impegno del dipendente a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dal datore di lavoro;

Art. 9 - Attori coinvolti nell'applicazione del lavoro agile

Come definito dalla procedura dell'ex Azienda sanitaria locale 3, in ultimo aggiornata nel 2024, agli atti, gli attori principalmente coinvolti nell'applicazione della disciplina in argomento sono:

a) *S.C. Aggiornamento e Formazione ATL ASL3:*

- recepisce la normativa vigente sulla base della quale definisce le linee guida applicative dell'istituto in Azienda, tramite il confronto con la Direzione strategica e la S.C. Gestione e sviluppo risorse umane;
- aggiorna i dipendenti dell'evoluzione normativa in materia tramite circolari a firma congiunta con la S.C. Gestione e sviluppo risorse umane;
- aggiorna il presente POLA.

b) *S.C. Gestione e sviluppo risorse umane ATL ASL3*, nell'ambito della gestione amministrativa:

- riceve, verifica e archivia gli accordi individuali ricevuti;
- inserisce sulla procedura cartellini la relativa autorizzazione;
- effettua le comunicazioni di legge al Ministero del Lavoro ai fini assicurativi;
- verifica le percentuali di lavoratori in regime di smart working secondo gli aggiornamenti normativi sul punto;
- supporta le Direzioni di Struttura nel far fronte ad eventuali problematiche di tipo amministrativo che dovessero insorgere.

c) *S.C. Sistemi Informativi Aziendali (S.I.A.) ATL ASL3*

Verifica l'attuabilità tecnica della prestazione da remoto in base alla dotazione del dipendente e definisce le relative misure di sicurezza tecnica e di comportamento anche per l'attività da remoto.

Vedi **Allegato B**.

Hanno inoltre uno specifico ruolo previsto dalla vigente normativa i seguenti soggetti:

d) *S.C. Servizio Prevenzione e Protezione (S.P.P.) ATL ASL3*

Fornisce le linee guida di comportamento anche per l'attività da remoto.

Vedi **Allegato C**.

e) *Responsabile Protezione Dati (R.P.D.) ATL ASL3*

Fornisce le linee guida di comportamento in materia di trattamento dati anche per l'attività da remoto. Vedi **Allegato D**.

f) *Comitato Unico di Garanzia (CUG)* per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora.

Il CUG collabora con l'Amministrazione nella definizione delle modalità di applicazione della misura e esprime il proprio parere in merito. Inoltre, essendo garante dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contro ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, può intervenire anche in caso di controversie relative alla sua applicazione.

g) *Organizzazioni Sindacali*

L'Azienda, come normativamente previsto, invia relativa informativa alle OO.SS., nello spirito di un confronto collaborativo finalizzato ad un progetto condiviso.

h) *Dirigente responsabile di Struttura:*

- garantisce il buon svolgimento delle funzioni di competenza e il rispetto dei tempi normativamente previsti per l'esecuzione delle proprie attività a prescindere dal regime in cui opera il personale;
- organizza il proprio ufficio, anche rivedendo i processi di competenza ed effettuando un'approfondita analisi organizzativa, nell'ottica di un miglioramento continuo (on-going) e spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati;
- mappa le attività che, nell'ambito della Struttura diretta, possono essere svolte in smart working definendo e programmando le priorità e gli obiettivi di ciascun lavoratore in smart working, verificandone il conseguimento e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione;
- concorre all'individuazione del personale da avviare alla modalità agile, anche alla luce della condotta dei dipendenti e favorisce la rotazione dello stesso, tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

Art. 10 – Durata delle attività in lavoro agile e recesso

1. Il responsabile di Struttura e il dipendente concordano la data di inizio e la durata dell'attività in smart working nell'ambito dell'Accordo.
2. Il dipendente può, decorso almeno 1 mese, rinunciare al lavoro agile.
3. L'accordo non vincola *ATL ASL3* alla prosecuzione della modalità lavorativa in smart working, che può essere revocata senza preavviso da ambo le parti per giustificato motivo.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo, quali ipotesi di giustificato motivo, si annoverano:
 - mancato svolgimento da parte del lavoratore dell'attività assegnata nei tempi richiesti;
 - malfunzionamento della strumentazione in uso;
 - impossibilità a continuare l'attività presso la sede individuata quale sede per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile e indisponibilità di sede alternativa;
 - cambio di attività del lavoratore;
 - sopravvenute esigenze di servizio.

In tal caso il lavoratore è tenuto a rientrare entro la settimana successiva nella sede di lavoro aziendale.

Art. 11 – Modalità di svolgimento della prestazione e casi particolari

1. Le prestazioni in lavoro agile, sono, di prassi, ammesse per un massimo di due giorni settimanali, utilizzabili in base alle esigenze di servizio e non cumulabili per i mesi successivi. Le giornate, sempre nel limite massimo di due giorni settimanali, possono anche variare, purché in accordo con il proprio Responsabile che comunicherà le variazioni al settore cartellini della

S.C. Gestione e Sviluppo Risorse umane ATL ASL3 tramite la mail lavoro.agile@asl3.liguria.it.

2. In alternativa a quanto sopra, in presenza di particolari condizioni (figli minori di 14 anni in Didattica A Distanza o forme similari; parenti conviventi in stato di grave comprovata malattia; convalescenza prolungata del dipendente) il dipendente e il Responsabile possono concordare di considerare la prevalenza non nell'arco settimana, ma nell'arco di tutta la durata dell'accordo, derogando al massimo dei due giorni a settimana garantendo tuttavia che, rispetto alla durata dell'accordo, la prevalenza dell'attività lavorativa si svolga in presenza.
3. L'art. 28 del C.C.N.L. Comparto sanità del 27.10.2025, al c.3, prevede, tra l'altro, quanto segue: "l'Azienda avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale".
4. L'Art. 1 c.1 Legge 106/2025 "Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche" dispone che "I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi". Il c.4 dello stesso articolo prevede che "Decorso il periodo di congedo di cui al comma 1, il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile ai sensi del capo II della [legge 22 maggio 2017, n. 81](#)".
5. Nei casi di allerta meteo o malfunzionamento degli impianti di riscaldamento/areazione che rendono problematica l'attività lavorativa in sede, il responsabile di struttura può:
 - a. autorizzare giornate in smart working anche eccedenti le due giornate concordate nell'accordo formalizzato;
 - b. autorizzare giornate in smart working anche a personale con il quale non sia formalizzato un accordo per giornate prefissate, ma soltanto per giorni di allerta.
6. Il personale già autorizzato ad attività in smart working che presenti al proprio responsabile un certificato rilasciato dal Medico di Medicina Generale aziendale attestante "fragilità" o che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute e personali, può essere autorizzato dal proprio dirigente a derogare dalla prevalenza dell'attività lavorativa in

presenza, per il periodo necessario alla ripresa dell'attività lavorativa in presenza.

7. Parimenti, può essere autorizzata temporaneamente attività di smart working per gravi, urgenti, temporanee situazioni di salute, non altrimenti conciliabili con l'attività lavorativa in presenza e non determinanti situazioni di astensione per malattia, a fronte della presentazione di un certificato rilasciato dal Medico aziendale competente che documenti ed attesti detta "fragilità" temporanea e che la stessa è comunque compatibile con l'attività lavorativa non in presenza.
8. La regolarizzazione della singola giornata di lavoro agile da parte del personale dipendente avviene tramite compilazione del giustificativo "SMARTWORKING" sull'angolo del dipendente.
9. La prestazione in lavoro agile è distribuita nell'arco della giornata, in relazione all'attività da svolgere, in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale, sulla base degli obiettivi generali e specifici stabiliti con il proprio dirigente.

CAPO III: TUTELE

Art. 12 – Tutela assicurativa

1. Come stabilito dalla Circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017 e ss.mm.ii., il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto alla *tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali* dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Inoltre, ai sensi dell' art. 23 c.3 della L. 81/2017 e ss.mm.ii., il lavoratore in regime di lavoro agile ha anche diritto alla *tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.....quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.*

Art. 13 – Caratteristiche della strumentazione informatica

1. La prestazione in lavoro agile, salvo i casi in cui al personale sia stato assegnato un pc portatile in funzione delle proprie specifiche mansioni, in considerazione dell'elevato numero di dipendenti, ad oggi, l'attività da remoto è svolta con strumenti propri (Bring Your Own Device – BYOD) e nessun onere può essere addebitato ad ATS ASL3.
2. L'idoneità dei supporti tecnologici appartenenti al dipendente è valutata dalla S.C. Sistemi Informativi Aziendali ATS ASL3 che definisce le caratteristiche

minime degli stessi e le misure di sicurezza da adottarsi nei relativi trattamenti dati, come indicato nell' **Allegato B** al presente Piano.

3. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa devono essere tempestivamente comunicati via e-mail alla S.C. Sistemi Informativi Aziendali ATS ASL3 all'indirizzo sia@asl3.liguria.it affinché venga attivata la soluzione al problema e venga prestata idonea assistenza tecnica. Nel caso non sia possibile risolvere prontamente il problema tecnico che impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore e il suo diretto responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione ivi compreso, ove possibile, il rientro del dipendente nella sede di lavoro per la parte residua della prestazione giornaliera. Se il problema si protrae, la prestazione lavorativa in regime agile viene sospesa fino alla sua risoluzione. Tale sospensione deve essere comunicata anche alla S.C. Sistemi Informativi Aziendali ATS ASL3.
4. ATS ASL3 non è in ogni caso responsabile di guasti e malfunzionamenti che dovessero riguardare le attrezzature di proprietà del lavoratore.

Art. 14 – Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori: in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", della L. 81/2017 e s.m.i. "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".
2. La S.C. Servizio Prevenzione e Protezione ATS ASL3, anche durante la riunione annualmente prevista ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. 81/2008, fornisce ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), l'informativa relativa ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
3. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore, avvalendosi della consulenza del Servizio Prevenzione e Protezione ATS ASL3, le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio, anche in riferimento al corretto utilizzo dell'impianto elettrico e alle relative misure di tutela della salute e sicurezza adottate e da adottare nell'ambito dello svolgimento del lavoro agile. Tale obbligo in capo al datore di lavoro, per i lavoratori in lavoro agile, si intende assolto mediante l'informativa di cui all' **Allegato C** al presente Piano.
4. E' responsabilità del dipendente in lavoro agile individuare la sede e la postazione lavorativa più adeguate per lo svolgimento della propria attività lavorativa che, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e siano quindi conformi all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio l'incolumità del dipendente, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e rispondano a parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione.
5. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione indicate dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare eventuali rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

6. L'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito agli infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio o scorretto delle apparecchiature e che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.

Art. 15 - Diligenza e riservatezza

1. Il lavoratore è tenuto a trattare con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni di ATS ASL3 utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa, attenendosi scrupolosamente alle istruzioni ricevute dal dirigente responsabile in relazione all'esecuzione del lavoro.
2. Ai fini del rispetto della disciplina in tema di Privacy si fa riferimento all'**Allegato D** al presente Piano.

Art. 16 - Norme di rinvio

Per quanto non indicato nel presente Piano, trovano applicazione le norme di legge, contrattuali e regolamentari in essere.

Allegato A
alla sottosezione del PIAO relativa all' *Organizzazione del Lavoro Agile* 2026-2028
dell'Area 3 ATS

PROT.

Data:

**ACCORDO INDIVIDUALE
PER LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' LAVORO AGILE**

TRA

Il Direttore della Struttura
affidente al Dipartimento/Direzione
Dott./Dott.ssa

E

il/la Dipendente assegnato/a alla Struttura sopra indicata

Sig.-Sig.ra
matricola n.
nato/a il
residente a

☐ lavoratore fragile ☐ altro

dipendente dell'Area 3 di ATS Liguria con rapporto di lavoro a tempo:

☐ indeterminato ☐ determinato
e
☐ pieno ☐ parziale verticale (%.....) ☐ parziale orizzontale (%.....)

nella qualifica di
nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato in essere, fermo restando il trattamento economico, normativo e regolamentare
attualmente applicato,

CONSENSUALMENTE SI DEFINISCE QUANTO SEGUE

Dal **al** il dipendente lavorerà in modalità lavoro agile nelle seguenti **giornate**:

.....
(con prevalente lavoro in presenza).

Le restanti giornate saranno svolte in presenza.

Le giornate indicate potranno essere modificate in funzione di eventuali necessità di servizio e dell'esigenza di assicurare un
ottimale svolgimento delle attività lavorative. L'eventuale modificata sarà comunicata alla struttura alla S.C. Gestione e sviluppo
risorse umane tramite la e-mail lavoro.agile@asl3.liguria.it.

E' consentito il recesso dal presente Accordo entro 30 gg, da comunicarsi tramite l'invio da parte del recedente dell'avviso di recesso tramite PEC o lettera Raccomandata A/R., salvo giustificati motivi di cui all' art. 19 della L. 81/2017 (lavoratori disabili ai sensi della L. 68/1999 e giustificati motivi).

I giustificati motivi sono i seguenti: mancato svolgimento da parte del lavoratore dell'attività assegnata nei tempi richiesti; malfunzionamento della strumentazione in uso; impossibilità a continuare l'attività presso la sede individuata quale sede per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile e indisponibilità di sede alternativa; cambio di attività del lavoratore; sopravvenute esigenze di servizio.

L'attività connessa allo svolgimento del lavoro agile sarà svolta dal dipendente presso il seguente indirizzo:

.....
(indicare anche se trattasi di residenza, domicilio o altra sede).

Non sono previsti vincoli di orario dell'attività lavorativa prestata in modalità agile. Tuttavia, ai sensi dell'art. 79 c.1. del CCNL Comparto sanità del 2.11.2022, con il presente Accordo si stabilisce che il dipendente sarà contattabile, anche dall'utenza, nelle seguenti fasce orarie:

.....
Il recapito telefonico presso cui il dipendente è reperibile è il seguente:

Le Parti concordano che non potranno essere svolte attività in lavoro agile al di fuori del territorio nazionale.

Ai sensi di quanto consentito dalla normativa, l'attività può essere svolta dal dipendente mediante l'uso di PC e collegamento ADSL di proprietà/disponibilità del dipendente, tramite connessione remota sicura e con le caratteristiche indicate dalla S.C. SIA nell'allegato B *"Norme di comportamento nell'utilizzo delle dotazioni informatiche per i dipendenti in lavoro agile"*.

Le caratteristiche del PC sono le seguenti:

- Tipo di PC in uso: ☐ PORTATILE ☐ FISSO
- Sistema operativo presente sul PC in uso:
- Antivirus installato sul PC in uso:
- Tipo di rete presente nell'ambiente di lavoro agile:

Per lo svolgimento delle attività sotto descritte è necessario l'utilizzo dei seguenti programmi informatici aziendali:

-
-
-

In caso di utilizzo di programmi informatici aziendali, come sopra indicato, il dipendente, qualora non fosse già stato abilitato in precedenza, dovrà, successivamente alla sottoscrizione del presente Accordo da ambo le parti, richiedere alla S.C. SIA, tramite l'indirizzo e-mail sia@asl3.liguria.it, l'attivazione della connessione remota sicura (VPN) e la messa a disposizione dei programmi necessari allo svolgimento della propria attività.

Il dipendente, con la sottoscrizione del presente Accordo, dichiara:

- di aver preso visione ed attenersi scrupolosamente a quanto definito:
 - ✓ nell'ambito del POLA (Piano Operativo Lavoro Agile) vigente;
 - ✓ nei seguenti Allegati al presente accordo:
 - B *"Norme di comportamento nell'utilizzo delle dotazioni informatiche per i dipendenti in lavoro agile"*,
 - C *"Informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in regime di smart working"*
 - D *"Addendum Privacy - Protezione dei dati personali lavoro agile"*

che, debitamente datati e firmati per accettazione, devono essere inviati, come parte integrante del presente accordo, alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane all'indirizzo lavoro.agile@asl3.liguria.it e alla S.C. S.I.A. all'indirizzo sia@asl3.liguria.it.

- di manlevare ATS Liguria da ogni responsabilità correlata all'utilizzo delle dotazioni informatiche, alla sicurezza e del rispetto della Privacy;
- di aver presentato, se del caso, al proprio responsabile la certificazione con la quale viene riconosciuto "lavoratore fragile";
- di essere consapevole ed accettare la natura temporanea del presente accordo e che lo stesso non determina alcun obbligo per l'Azienda di aderire ad una stipula di Accordo individuale per prestazione lavorativa in modalità agile, alla scadenza del presente Accordo;

- di essere consapevole ed accettare che non potranno essere svolte attività in lavoro agile al di fuori del territorio nazionale.

Il Direttore della Struttura, con la sottoscrizione del presente Accordo, dichiara di aver rispettato le condizioni previste nell'ambito del POLA e nelle circolari aziendali in materia.

In caso di malattia o infortunio, il dipendente deve tempestivamente avvisare il responsabile della struttura di assegnazione con le medesime modalità in vigore per le giornate di lavoro in sede.

Durante le giornate di lavoro agile, le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato sono espletate per via telematica o telefonica.

Durante le giornate di lavoro agile il dipendente è tenuto a svolgere le seguenti attività:

-
-
-
-
-

Tali attività risultano funzionali al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Smaltimento dell'arretrato come da pianificazione allegata (qualora sia presente arretrato)
-
-
-
-

Il raggiungimento degli obiettivi dovrà essere verificato dal responsabile, sulla base di report prodotti e sottoscritti dal dipendente e tenuti agli atti della struttura a cura del responsabile stesso. Il responsabile potrà, altresì, richiedere al dipendente feedback permanente o colloqui periodici con il dipendente.

La sottoscrizione del presente Accordo da parte del Direttore di Struttura equivale all'autorizzazione al lavoro agile nei confronti del dipendente richiedente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Genova, lì

Il Direttore della Struttura

Il Dipendente

Allegato B
alla sottosezione del PIAO relativa all' *Organizzazione del Lavoro Agile* 2026-2028
dell'Area 3 di ATS Liguria

NORME DI COMPORTAMENTO NELL'UTILIZZO DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE PER I DIPENDENTI IN LAVORO AGILE

L'utilizzo di sistemi Informatici acceduti nell'espletamento della propria mansione da locazioni remote esterne al perimetro aziendale deve essere effettuato con la necessaria consapevolezza dei potenziali rischi sulla sicurezza dei sistemi aziendali prodotti dall'inosservanza di regole di comportamento messe in atto nell'attività in lavoro agile.

AsI3, con la presente, intende fornire idonee indicazioni e istruzioni al personale interessato. Le prescrizioni che seguono si aggiungono e integrano quanto previsto dal Regolamento U.E. 2016/679 e successive norme di armonizzazione e delle misure di sicurezza tecnica contenute nelle procedure aziendali in materia di utilizzazione delle dotazioni informatiche e della posta elettronica aziendale, per gli aspetti compatibili, con particolare riguardo all'uso della connessione VPN per l'attività in lavoro agile.

Rischi connessi ad un utilizzo improprio delle credenziali di accesso.

L'accesso ai sistemi informatici Aziendali tramite connessione remota VPN è consentita solo all'interno del territorio italiano. È consentito l'accesso da alcuni paesi dell'U.E. solo in via eccezionale e dietro specifica verifica e autorizzazione.

L'accesso ai sistemi informatici aziendali prevede l'utilizzo di credenziali (nome utente e password, ad personam), necessarie per accedere ai sistemi aziendali e come tali devono essere adeguatamente custodite.

In particolare per le password devono avere le seguenti caratteristiche:

- devono essere costituite da almeno 8 caratteri;
- devono contenere una varietà di caratteri il più possibile estesa (oltre ai caratteri dell'alfabeto, quelli numerici e quelli speciali ad esempio `!"$%&/()=?" *+[ç@#0 $_-.:;<>\]`);
- non devono essere banali, cioè reperibili in rete, non facilmente associabili alla persona, non essere ripetizione della *login* o una permutazione ciclica della stessa, né una stringa di caratteri contigui della tastiera.
- devono sempre contenere caratteri maiuscoli e minuscoli;
- devono essere cambiate con cadenza trimestrale, a meno di conseguente blocco dell'account, evitando il riutilizzo di chiavi già adottate nei 12 mesi precedenti;
- al cambio password non possono essere utilizzate le ultime 4 impostate.

Rischi derivanti dall'utilizzo di dispositivi (personal computer, notebook, etc.) non adeguatamente aggiornati o non protetti.

È di fondamentale importanza che il dispositivo utilizzato nell'attività lavorativa in regime di lavoro agile sia mantenuto costantemente aggiornato, in particolare è necessario effettuare l'aggiornamento periodico del sistema operativo. È inoltre da evitare l'utilizzo di sistemi operativi obsoleti. L'accesso ai sistemi aziendali è consentito esclusivamente da computer dotati dei seguenti sistemi operativi:

- Microsoft Windows Versione 7
- Microsoft Windows Versione 8 e 8.1
- Microsoft Windows Versione 10 o successive
- Mac OS X o Linux (previa verifica tecnica della S.C. Sistemi Informativi Aziendali)

L'apparecchiatura utilizzata nell'attività lavorativa deve essere sempre dotata di un software antivirus costantemente aggiornato. A tal proposito, si segnala che le più recenti versioni dei sistemi operativi Microsoft mettono a disposizione o integrano strumenti antivirus quali Microsoft Security Essentials e Microsoft Windows Defender dei quali, comunque, si raccomanda di verificare periodicamente il loro regolare funzionamento e aggiornamento.

Rischi correlati all'utilizzo della casella di posta aziendale.

I messaggi presenti nella casella di posta elettronica aziendale possono contenere informazioni riservate o dati personali per i quali devono essere poste in essere tutte le attenzioni necessarie ad evitare un utilizzo fraudolento non autorizzato e, pertanto, l'accesso alla propria casella deve essere effettuato con le seguenti cautele:

- la password utilizzata per l'accesso alla casella di posta deve soddisfare i requisiti minimi già precedentemente indicati;
- se l'accesso viene effettuato attraverso l'uso delle funzioni *webmail* va sempre evitato il salvataggio delle credenziali di accesso. È importante, al termine della sessione di utilizzo della casella di posta, disconnettersi effettuando il c.d. "*logout*".

Rischi derivanti da comportamenti impropri.

Si raccomanda attenzione nella custodia di informazioni aziendali e dati personali utilizzati durante l'attività lavorativa, in particolare:

- non memorizzare le proprie credenziali sui dispositivi utilizzati, soprattutto se utilizzati da più persone;
- ridurre al minimo la possibilità che terze parti possano avere accesso alle informazioni, anche cartacee, trattate nell'ambito dell'attività lavorativa;
- non assentarsi dalla propria postazione di lavoro senza avere chiuso la sessione del sistema operativo o bloccato lo schermo (CTRL+ALT+CANC e poi BLOCCA);
- impostare la richiesta di credenziali di accesso al sistema operativo all'avvio del PC;
- in caso di collegamento a terminal server RDP (Desktop Remoto) o connessione VPN, non utilizzare altro software presente sulla propria macchina, in particolare browser e client mail.
- in caso di utilizzo di dispositivi portatili, non esporre questi ultimi a rischio di furto o smarrimento.

Riepilogo.

Requisiti minimi necessari per il collegamento telematico alla Rete:

- Collegamento solo da dispositivi all'interno del territorio italiano (solo in via eccezionale e dietro specifica verifica e autorizzazione da alcuni ristretti Paesi dell'U.E.);
- Personal computer dotato di sistema operativo Microsoft Windows 7, 8, 10 o successive con browser Microsoft EDGE o CHROME, ovvero Sistema Operativo Mac OS X o Linux previa verifica dei requisiti tecnici da parte della S.C. Sistemi Informativi Aziendali.
- Collegamento a Internet attraverso linea di connessione dati ADSL o fibra con banda minima pari ad almeno 10 Mbps in download, in alternativa è consentito l'utilizzo di tecnologie di connessione dati basate su rete cellulare, in tal caso i protocolli di collegamento dati dovranno garantire una velocità minima di connessione pari a 10 Mbps in download su tecnologie UMTS, HSDPA, LTE o 5G.
- Al fine di ridurre il potenziale pericolo di attacchi informatici (virus worm, trojan, etc.) è obbligatorio:
 - attivare sul proprio computer un software antivirus, avendo cura di mantenerlo costantemente aggiornato. Si ricorda che per i sistemi Microsoft è gratuitamente disponibile il sistema Antivirus Windows Defender.
 - mantenere costantemente aggiornato il proprio Sistema Operativo installando le patch di sicurezza che periodicamente vengono distribuite dal produttore del Sistema Operativo.

Data

**Per ricevuta ed accettazione
Il Dipendente**

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI IN LAVORO AGILE

La presente informativa, conforme al D. Lgs 81/2018 e ss.mm.ii., contiene l'analisi dei rischi generali e dei rischi specifici connessi allo svolgimento del lavoro in regime di Smart Working. L'obiettivo è quello di fornire adeguate indicazioni comportamentali alle quali il lavoratore dovrà attenersi per garantire la propria sicurezza e la salvaguardia della sua salute psicofisica.

Individuazione dei luoghi di lavoro consentiti

I luoghi consentiti per lo svolgimento dell'attività in smart working possono essere:

- Il domicilio o altre sedi comunicate all'Azienda nell'ambito dell'Accordo individuale, Allegato A al POLA;
- Spazi aziendali in caso di emergenze (ad esempio in allerta rossa)

Principi di prevenzione e protezione nello svolgimento delle attività in SW

Il lavoratore che svolge la propria mansione in regime di SW deve innanzitutto garantire che la propria postazione di lavoro abbia caratteristiche il più possibile equivalenti rispetto a quella fornita dall'azienda, secondo quanto previsto dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ambienti indoor

Il lavoratore, come previsto dalle Linee Guida della Direttiva n.3/17 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dovrà attenersi ai principi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare a:

- norme di prevenzione incendi
- requisiti igienici dei locali
- istruzioni d'uso strumenti/dispositivi attrezzature/apparecchiature e comportamenti da tenere in caso di mal funzionamento
- ergonomia, postazione VDT e uso dei dispositivi portatili, computer, tablet, ecc...
- requisiti minimi di impianti di alimentazione elettrica e corretto utilizzo dell'impianto elettrico

È bene evitare di regolare la temperatura dentro l'abitazione a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna.

Nei locali nei quali si svolgono attività di vita o di lavoro deve essere garantito il ricambio dell'aria con mezzi naturali o artificiali in modo che le concentrazioni di sostanze inquinanti e di vapore acqueo, prodotti dalle persone e da eventuali processi di combustione, siano compatibili con il benessere e la salute delle persone.

Norme di Prevenzione incendi e gestione delle emergenze

Durante il lavoro è vietato l'utilizzo di fiamme libere.

Comportamento per principio di incendio:

- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone il quadro elettrico generale dell'abitazione e/o stanza in cui si lavora;
- avvertire i presenti all'interno dell'immobile o nelle zone circostanti, chiedere aiuto e, se necessario, chiamare i soccorsi telefonicamente (112.), fornendo loro le proprie generalità, luogo dell'evento, situazione ed affollamento, restando in attesa di eventuali indicazioni
- solo se adeguatamente formati, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi o metodologie di estinzione; (si ricorda di non utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico);

- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni.

Efficienza ed integrità di strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature prima dell'uso

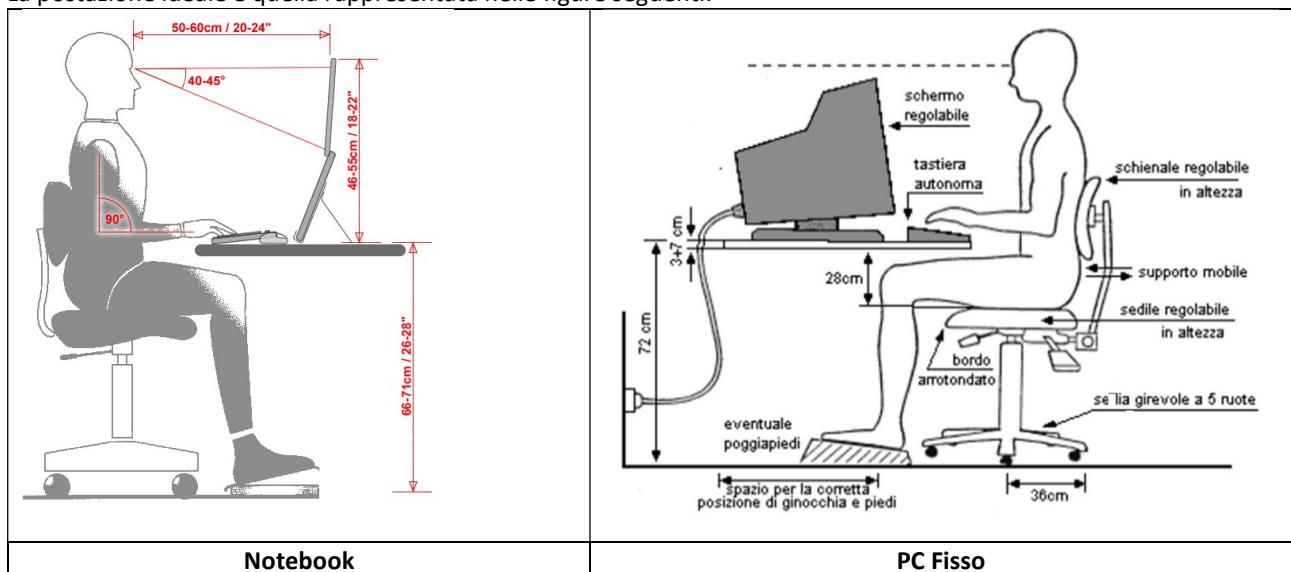
Prima di iniziare le attività, il lavoratore è tenuto a verificare che:

- i cavi di alimentazione delle attrezzature elettriche siano adeguatamente protetti contro le azioni meccaniche (oggetti taglienti, ecc.) e termiche (caloriferi, ecc.);
- l'attrezzatura di lavoro non presenti eventuali cavi danneggiati e con parti conduttrici a vista.

In caso contrario l'uso è vietato

Caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di VDT e nell'utilizzo di computer portatili, tablet, ecc.

La postazione ideale è quella rappresentata nelle figure seguenti:



Lo **schermo** deve essere facilmente orientabile ed inclinabile, posizionato frontalmente all'utilizzatore ad una distanza dagli occhi pari a 50-70 cm; il margine superiore deve essere posizionato leggermente più in basso rispetto all'orizzonte ottico dell'utilizzatore.

La **tastiera** deve essere separata dal monitor ed inclinabile rispetto al piano; deve essere posizionata frontalmente al video ad una distanza dal bordo della scrivania di almeno 10-15 cm; deve possedere una superficie opaca, tasti facilmente leggibili e un bordo sottile e sagomato.

Il **mouse** deve essere posizionato sullo stesso piano della tastiera.

Il piano di lavoro

- ✓ deve avere una superficie poco riflettente;
- ✓ deve essere di dimensioni tali da permettere una disposizione regolabile dello schermo, dei documenti e del materiale accessorio,
- ✓ deve poter permettere di posizionare la tastiera ad almeno 15 cm di distanza dal bordo;
- ✓ deve possedere una profondità che assicuri una corretta distanza visiva dallo schermo (almeno 50-70 cm);
- ✓ deve essere stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm;
- ✓ deve avere uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per infilarvi il sedile.

È consigliabile, in caso di impiego prolungato di **computer portatili**, l'adozione di una tastiera, di un mouse o di un altro dispositivo, esterni, nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

Il **sedile di lavoro** deve essere possibilmente girevole per facilitare cambi di posizione e stabile e permettere libertà nei movimenti. Deve possedere possibilmente la seduta possibilmente regolabile in altezza in maniera indipendente dallo

schienale, lo schienale regolabile sia in altezza che in inclinazione, schienale e seduta con bordi smussati, rivestimento confortevole.

Se il basamento è dotato di ruote queste devono essere in numero non inferiore a cinque.

In ogni caso, anche se priva di ruote e/o con seduta non regolabile:

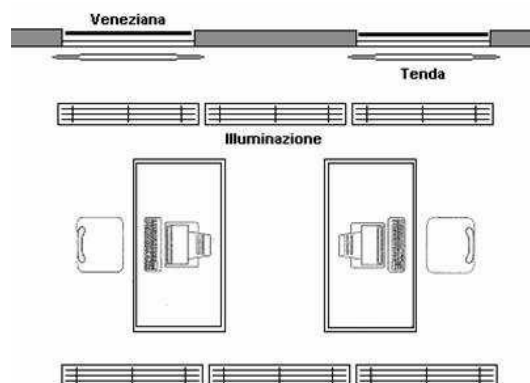
- la seduta deve essere comunque di altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori per cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli (se presenti), sotto il piano di lavoro.
- Il sedile di lavoro deve essere stabile e permettere una posizione comoda; in caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati.
- È importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare.
- Durante il lavoro con il dispositivo mobile deve tenere la schiena poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare evitando di piegarla in avanti.
- Occorre mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso di mouse e tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi.
- Gli avambracci devono essere appoggiati sul piano e non sospesi.
- L'altezza del piano di lavoro deve essere tale da consentire all'operatore in posizione seduta di avere l'angolo braccio-avambraccio a circa 90°.
- In base alla statura, se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

È importante evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscano una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe).

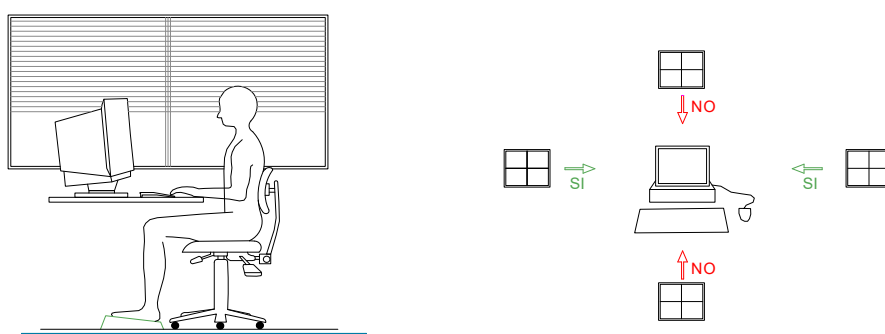
In caso di uso di dispositivi mobili in viaggio, è bene:

- non posizionare il computer portatile direttamente sulle gambe, ma tenerlo un po' più alto, anche usando un piano di appoggio di fortuna (valigetta/coperta/cuscino/un libro spesso, ecc.);
- sopraelevare il sedile con un cuscino/una coperta/un asciugamano, se troppo basso rispetto al piano di lavoro;
- evitarne l'uso in macchina o sull'autobus, anche se si è passeggeri.

Corretto orientamento



Occorre posizionare il monitor in modo che le finestre non si trovino né di fronte, né di spalle e l'illuminazione artificiale sia al di fuori del campo visivo. Si eviteranno, in questo modo, fenomeni negativi quali abbagliamenti (finestra frontale) ovvero riflessi sullo schermo (finestra di spalle), causa principale di affaticamento visivo.



L'illuminazione artificiale dell'ambiente deve essere realizzata con lampade a tonalità calda provviste di schermi antiriflesso ed esenti da sfarfallio.

Le lampade devono essere collocate in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolano il campo visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Occorre dotare le finestre del locale di idonei dispositivi di oscuramento che consentano, all'occorrenza, l'attenuazione della luce naturale e l'eliminazione degli eventuali riflessi presenti sullo schermo.

Indicazioni relative a requisiti e corretto utilizzo di impianti di alimentazione elettrica

Di seguito vengono riportate, a livello generale e non esaustivo, le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti di alimentazione elettrica, apparecchi/dispositivi elettrici, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

Requisiti

- l'impianto elettrico deve essere privo di parti danneggiate o fissate male;
- le sue parti attive (es. conduttori di fase o di neutro) non devono essere accessibili (ad es. perché danneggiato l'isolamento);
- i componenti dell'impianto elettrico non devono risultare particolarmente caldi durante il funzionamento;
- le componenti dell'impianto ed i luoghi che li ospitano devono risultare asciutte/i, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;
- devono essere individuati, ove possibile, l'ubicazione del quadro elettrico nonché elementi/illustrazioni per riconoscere in generale gli interruttori in esso contenuti e le parti di impianto su cui operano.

Raccomandazioni nell'utilizzo

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;
- non devono essere accumulati o accostati materiali infiammabili a ridosso dei componenti dell'impianto per evitare innesco di incendi e/o deflagrazioni;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che siano mantenute lontane da materiali infiammabili;
- non collegare tra loro componenti o accessori tra loro incompatibili
- i principali mezzi di estinzione più adatti da utilizzare su parti elettriche in tensione sono gli estintori a CO₂ e in subordine quelli a Polvere (ma rovinano le parti elettriche).

Apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori

Requisiti

- gli apparecchi elettrici utilizzatori devono essere marcati CE;
- gli apparecchi elettrici utilizzatori devono essere integri, non devono avere parti attive accessibili (es. conduttori di fase o di neutro dei cavi di alimentazione), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato.

Indicazioni di corretto utilizzo

- utilizzare apparecchi elettrici utilizzatori dotati di doppio isolamento;
- accertarsi che durante l'utilizzo degli apparecchi elettrici non vengano occluse le griglie o le ventole di raffreddamento;
- controllare che tutti gli apparecchi elettrici utilizzatori siano regolarmente spenti quando non utilizzati, specialmente se incustoditi per lunghi periodi;
- gli apparecchi elettrici utilizzatori devono essere immediatamente disattivati tramite pulsante o interruttore di accensione in caso di guasto, dandone notizia al Datore di lavoro prima possibile;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione degli apparecchi elettrici utilizzatori in prese compatibili e farlo garantendo un contatto elettrico certo;
- spegnere tutti i dispositivi e le attrezzature una volta terminato il lavoro o comunque quando non utilizzate

Dispositivi di connessione elettrica temporanea (prolunghe, adattatori, prese multipla, avvolgicavo, ecc.)

In linea generale è bene collegare i cavi di alimentazione delle dotazioni informatiche direttamente alle prese dell'impianto elettrico senza riduttori, adattatori o prese multiple.

In assenza di un numero sufficiente di prese è necessario che i riduttori, gli adattatori o le prese multiple abbiano i seguenti requisiti

- è fondamentale che i dispositivi di connessione elettrica temporanea siano marcati CE;
- controllare che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea sia maggiore della somma delle potenze assorbite dai singoli apparecchi/dispositivi elettrici che devono essere alimentati;
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri, non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

Indicazioni di corretto utilizzo

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- a maggior ragione in questo caso, le spine dei dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere inserite in prese compatibili (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine schuko in prese schuko) e in modo tale da garantire un contatto elettrico certo;
- è importante porre la dovuta attenzione a non piegare, schiacciare, tirare, tranciare cavi, prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento; in tal caso verificare che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi/dispositivi elettrici che possono essere alimentati;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

Tempi di riposo e diritto alla disconnessione

Occorre rispettare i tempi di riposo di 15 minuti ogni 120 minuti di utilizzo del VDT.

È garantito il diritto alla disconnessione. Tale diritto di disconnessione si tramuta in obbligo di disconnessione nel periodo compreso tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo (salvo eventuali casi legati a reperibilità, turnazione e lavoro notturno).

Ambienti outdoor

Il lavoratore, come previsto alle linee guida citate nella direttiva n.3/17 della Presidenza del consiglio dei Ministri, dovrà attenersi ai principi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e in particolare a:

- evitare l'esposizione diretta a radiazione solare e prolungata e a condizioni meteorologiche sfavorevoli;
- evitare di lavorare in luoghi isolati o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- porre massima attenzione ai pericoli connessi alla presenza di animali, vegetazione in stato di degrado ambientale, presenza di rifiuti, ecc.;
- evitare la presenza di sostanze combustibili o infiammabili e sorgenti di ignizione;
- evitare di lavorare in luoghi in cui non ci sia la possibilità di approvvigionamento di acqua potabile.

Conclusioni

Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di smartworking, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali:

- coopera con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione indicate dal datore di lavoro;
- in caso venisse a mancare anche solo una delle condizioni di lavoro in sicurezza o in caso di anomalie o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo delle attrezzature, è tenuto ad interrompere immediatamente la propria attività ed avvisare il proprio responsabile.

Il lavoratore garantisce che il proprio impianto elettrico è a norma di legge e che la postazione di lavoro rispecchia le caratteristiche minime di ergonomia sopra riportate.

Data

**Per ricevuta e accettazione
Il Dipendente**

Allegato D
alla sottosezione del PIAO relativa all' *Organizzazione del Lavoro Agile* 2026-2028
dell'Area 3 di ATS Liguria

ADDENDUM PRIVACY

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI LAVORO AGILE

In occasione della sua partecipazione alla modalità di erogazione della prestazione lavorativa denominata "Lavoro Agile" disciplinata dalla Legge n. 81/2017 – Capo II¹, Le ricordiamo che è necessario prestare costante attenzione alla protezione dei dati personali e adottare, in qualsiasi occasione, lavorativa e privata, un comportamento improntato alla protezione dei dati personali degli interessati che si relazionano con l'Ente.

A tal fine si richiamano i contenuti delle informazioni fornite ex artt. 13 e 14 Regolamento Unione Europea 679/2016 del 27 aprile 2016 e norme di armonizzazione per il trattamento dei dati personali e categorie di dati personali dei dipendenti, nonché della normativa interna dell'Ente in materia, con le obbligazioni ivi riportate a carico dei singoli dipendenti in relazione al ruolo ricoperto nel sistema privacy aziendale e in ottemperanza al principio dell'accountability (responsabilizzazione) previsto dal sopracitato Regolamento, come anche consultabili, nelle sezioni dedicate, sulla intranet (normativa/privacy) e sul sito internet dell'Area 3 di ATS Liguria della privacy aziendale). Si vedano in particolare il DPS (Documento Programmatico sulla Sicurezza), adottato con Deliberazione dell'Azienda socio sanitaria Ligure 3 n. 582/2023.

Inoltre si riportano due documenti: "Cinque Comportamenti Fondamentali" e "Decalogo Privacy "Lavoro Agile", che hanno la finalità di ulteriormente orientare gli atteggiamenti e i comportamenti dei Lavoratori che aderiscono al "Lavoro Agile".

"Cinque comportamenti fondamentali"

Riservatezza: proteggi le informazioni riguardanti il tuo lavoro e la tua società. Non condividere con terzi dati, idee, soluzioni, opinioni che riguardano la tua attività lavorativa, potresti danneggiare il tuo lavoro e anche il tuo interlocutore;

Attenzione: resta concentrato sull'attività lavorativa ovunque tu sia: sui documenti, sui file, sugli strumenti di lavoro; la distrazione può facilmente provocare smarrimenti, diffusione di informazione a soggetti non autorizzati, errori operativi che possono danneggiare i dati personali, i loro interessati e le società titolari dei dati stessi;

Precisione: l'accuratezza nel fare le cose ti consente di lavorare in modo efficace ed efficiente anche al di fuori del contesto lavorativo. Cura con scrupolosità le conversazioni, l'invio della mail, il salvataggio dei dati nel repository aziendali, il ricovero temporaneo di documenti in archivi estranei al perimetro aziendale abituale;

Ordine: la sistematica e schematica organizzazione delle risorse e degli strumenti di lavoro previene disguidi difficili da risolvere quando sei fuori dalla tradizionale sede di lavoro. Ogni cosa, ogni file, ogni mezzo devono avere collocazioni e utilizzi abituali e sperimentati;

Separatezza: tieni separata la tua vita lavorativa dalla tua sfera privata, familiare e sociale. In questo modo proteggi anche i tuoi familiari e i tuoi amici. Infatti, ogni interferenza può provocare irregolarità o comportamenti non corretti, che dovranno essere oggetto di riparazione, con dispersione di energie e risorse da parte Tua, della Società e dei terzi coinvolti.

"Decalogo Privacy Lavoro Agile"

Il "Lavoro Agile" impone la massima attenzione sui temi della riservatezza e presuppone che il/la dipendente rimanga sempre concentrato sulle modalità di lavoro, al fine di svolgere la propria attività (in parte all'interno dei locali aziendali e

¹ Art. 18 - 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

in parte all'esterno senza una postazione fissa) in modo corretto ed idoneo per proteggere l'operatività e la reputazione dell'Ente.

In particolare il "Lavoro Agile" non dovrà essere effettuato, a tal fine, al di fuori di ambienti privati protetti, che garantiscano la necessaria riservatezza della prestazione e/o connettendosi con collegamenti WIFI a reti aperte.

1) Le conversazioni tra il/la dipendente e gli altri interessati non devono essere oggetto di ascolto da parte di soggetti non autorizzati, i quali devono essere mantenuti ad una distanza che consenta di proteggere la confidenzialità; pertanto è obbligo del/della dipendente:

- Evitare di effettuare colloqui ad alta voce, di persona o per telefono, in presenza di soggetti non autorizzati a conoscere il contenuto della conversazione;
- Accertarsi che il coniuge o eventuali parenti e conoscenti non siano portati, anche involontariamente, a conoscenza di informazioni e processi attinenti l'attività lavorativa;
- Non utilizzare familiari o terzi per veicolare informazioni, anche se ritenute "banali", afferenti l'attività lavorativa;
- Nel caso di conversazioni telefoniche instaurate in seguito di chiamate inoltrate o ricevute, accertare, con cura, che l'interlocutore sia effettivamente un collega/cliente/fornitore legittimato e autorizzato a conoscere le informazioni oggetto della comunicazione.

2) L'Ente, in qualità di Titolare, stabilisce che, ai sensi dell'art. 24 comma 1 del Regolamento U.E. 2016/679, la documentazione inerente all'attività lavorativa dovrà risiedere esclusivamente sulle cartelle di rete, poiché tale modalità operativa è ritenuta adeguata a garantire che il trattamento è effettuato conformemente al Regolamento.

3) Il/La dipendente deve prestare particolare attenzione quando si trasportano da un locale all'altro, da uno stabile all'altro, da un luogo ad un altro (mediante mezzi pubblici o privati o anche a piedi) documenti contenenti dati personali.

4) Per quanto riguarda la generica conservazione dei dati personali utilizzati dal/dalla dipendente in "Lavoro Agile" il Responsabile dell'unità organizzativa deve adottare soluzioni organizzative idonee a ridurre il più possibile i rischi di distruzione, perdita e accessi non consentiti ai dati anche in ambiente privato eletto dal/dalla dipendente. Il "Lavoro Agile" non dovrà essere effettuato, a tal fine al di fuori di ambienti privati protetti, che garantiscano la necessaria riservatezza della prestazione.

5) Più in dettaglio per quanto concerne l'utilizzo di documenti cartacei contenenti dati personali e prelevati dagli archivi dell'Ente, si sottolinea che il trasferimento di dati personali all'esterno della società deve essere giustificato da necessità strettamente correlate all'esercizio dell'attività lavorativa, agli obblighi di legge o alla difesa degli interessi della società. La circolazione dei dati personali cartacei, in situazione di mobilità deve essere ridotta al minimo indispensabile; i dati devono essere raccolti in porta documenti riportanti l'identificazione del/della dipendente utilizzatore e il suo recapito telefonico.

In particolare i documenti cartacei:

- devono essere utilizzati solo per il tempo necessari allo svolgimento dei compiti assegnati e poi ripartiti negli archivi aziendali dedicati alla loro conservazione;
- non devono essere lasciati incustoditi; pertanto, nel caso di assenza, anche momentanea, dal luogo in cui si svolge "Lavoro Agile" è necessario chiudere a chiave i locali che ospitano i dati ovvero riporli dentro un armadio/cassetto chiuso a chiave; non devono restare, senza ragione, applicati su supporti (lavagne o simili) che possono essere visionati da persone non autorizzate;
- devono essere resi illeggibili prima di essere cestinati, qualora siano destinati a divenire rifiuti (ad es. strappando più volte la carta in modo che i contenuti diventino non decifrabili/non ricostruibili).

6) Per quanto riguarda il trattamento di dati personali mediante l'ausilio di strumenti elettronici, si richiamano le indicazioni fornite in punto all'atto dell'autorizzazione al trattamento dati dall'Ente e si ribadisce quanto prescritto dal DPS e dal regolamento relativo al trattamento dati mediante strumenti elettronici adottato con deliberazione dell'Azienda sanitaria Locale 3 n. 433/2018 e aggiornato con determinazione dirigenziale dell'Azienda sanitaria Locale 3 n. 1928/2023 che individuano, tra l'altro, le misure di sicurezza da adottare in caso di utilizzazione di strumenti BYOD e in particolare:

- La password di accesso deve essere conservata con diligenza in modo che resti riservata, evitando sotto la responsabilità del/della dipendente, che altri ne vengano a conoscenza;
- Il computer ed altri eventuali strumenti in dotazione e/o utilizzati per l'espletamento delle prestazioni di "Lavoro Agile" (P.C., smartphone, personali e/o aziendali ecc.), non devono essere lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate. In caso di allontanamento anche temporaneo dalla postazione di lavoro il/la dipendente

è tenuto a disconnettere la sessione di lavoro bloccando l'operatività del computer ("ctrl-alt-canc") e/o l'accesso allo smartphone (password di blocco schermo).

- Non devono essere utilizzati dispositivi di memorizzazione esterna: come sopra riportato la documentazione inerente all'attività lavorativa dovrà risiedere esclusivamente sulle cartelle di rete, poiché tale modalità operativa è ritenuta adeguata a garantire che il trattamento è effettuato conformemente al Regolamento.

7) I trattamenti effettuati dal/dalla dipendente devono rispettare il principio di necessità, pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità degli stessi, avere scopi espliciti, determinati e leciti, come da istruzioni fornite in punto all'atto dell'autorizzazione al trattamento dati dell'Ente.

8) Nell'ambito delle proprie attività e in osservanza alle misure derivanti dal sistema procedurale, gestionale e tecnico instaurato dall'Ente per garantire la sicurezza dei dati personali, il dipendente tratta dati:

- Esatti e, se necessario, aggiornati;
- Archiviati in una forma che consenta l'esercizio dei diritti da parte dell'interessato di cui al Capo III del Regolamento Europeo;
- Conservati in modo tale da consentire l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e successivamente trattati;
- Ove necessario e compatibile, anonimizzati, pseudonimizzati o cifrati.

Il dipendente dovrà, altresì, adottare le cautele previste per legge (diritto all'oscuramento e anonimato) nell'eventuale trattamento dei dati soggetti a maggior tutela ovvero dati particolarmente sensibili per i diritti e le libertà degli interessati (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Legge n. 66/1996 Norme contro la violenza sessuale; Legge n. 269/1998 Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori quali nuove forme di riduzione in schiavitù; Legge n. 38/2006 Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet; Legge n. 135/1990 Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS; D.P.R. n. 309/1990 Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza; Legge n. 194/1978 Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza; D.M. n. 349/2001 Regolamento recante: "Modificazioni al certificato di assistenza al parto, per la rilevazione dei dati di sanità pubblica e statistici di base relativi agli eventi di nascita, alla nati-mortalità ed ai nati affetti da malformazioni"; Legge n. 405/1975 Istituzione dei consultori familiari);

9) E' fondamentale sottolineare che è severamente sanzionata dal Regolamento (UE) 2016/679 la violazione dei dati personali, cioè la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

Tale violazione può afferire a una "violazione della riservatezza", in caso di divulgazione o accesso accidentale ai dati personali, alla "perdita della disponibilità"(comprese le ipotesi di sottrazione e/o furto), in caso di perdita o distruzione dei dati personali (accidentale o non autorizzata) e alla "violazione dell'integrità", in caso di alterazione non autorizzata o accidentale dei dati personali.

La violazione, in rapporto alla sua gravità, può comportare per l'Ente la Notifica del Data Breach, cioè la comunicazione della violazione dei dati personali all'Autorità di Controllo (Garante per la protezione dei dati personali), nonché, qualora ne abbiano un danno, ai soggetti i cui dati sono stati violati.

A tal fine si ribadisce l'obbligo del/della dipendente di segnalare qualunque ipotesi di violazione dei dati personali al responsabile della struttura preposto e al Responsabile della Protezione dei Dati, tempestivamente e, comunque, nei termini previsti dalla normativa interna aziendale in materia, anche al fine di consentire il rispetto dei ristretti termini di notifica all'Autorità di Controllo previsti dal Regolamento (UE) 2016/679, ove atto dovuto.

10) Il/La dipendente sarà specificatamente autorizzato al trattamento, informato/a e formato/a dal Datore di Lavoro (Titolare) in merito alle peculiarità del trattamento dei dati personali conseguenti alla modalità "Lavoro agile" della Sua prestazione lavorativa ed ai conseguenti rischi e misure di sicurezza adottate e da adottarsi, che integrano quelle fornite all'atto dell'autorizzazione ai trattamenti di competenza, in relazione al ruolo ricoperto nell'Ente.

E' obbligazione contrattuale del/della dipendente rispettare dette istruzioni e partecipare alle attività formative previste dall'Ente in punto.

11) Il/La dipendente è consapevole ed accetta che ATS Liguria verifichi il rispetto delle misure di sicurezza informatiche ed operative che Gli/Le sono state indicate all'atto dell'autorizzazione alla modalità operativa del "Lavoro Agile", nel rispetto delle previsioni della normativa vigente in materia e dell'art.4 della L.300/70 e s.m.i..

**Per ricevuta e accettazione
Il Dipendente**

Data

Sezione 3
Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione di programmazione
“Piano triennale Azioni positive”

***ALLEGATO 5 DEL PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026/2028
(PIAO 2026/2028)***

AZIONI POSITIVE – Anno 2026

Occorre innanzitutto premettere che, alla data di redazione del presente documento, il Servizio Sanitario della Regione Liguria è oggetto di un'ipotesi di riforma sostanziale da parte dell'Ente regionale, competente in materia di tutela della salute. Pertanto, si segnala sin d'ora che all'interno del presente PAP potrebbero essere presenti riferimenti ad assetti organizzativi o situazioni operative suscettibili di modifiche, anche rilevanti, intervenute successivamente.

Nell'ambito della programmazione aziendale e della promozione del Valore Pubblico, un ruolo centrale è attribuito alla valorizzazione delle pari opportunità attraverso il Piano delle Azioni Positive. Tale Piano, introdotto dall'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), rappresenta uno strumento programmatico finalizzato alla pianificazione e all'attuazione di iniziative volte a promuovere l'inclusione, prevenire ogni forma di discriminazione e tutelare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Esso individua obiettivi strategici, azioni concrete e tempistiche definite per favorire una cultura organizzativa improntata all'equità e alla sostenibilità.

A decorrere dal 2021, il Piano delle Azioni Positive è integrato, al pari di altri strumenti di programmazione dell'Amministrazione, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, rafforzandone la valenza strategica all'interno del ciclo di pianificazione aziendale.

Il contesto socio-economico, normativo e organizzativo del 2026 presenta nuove sfide per la gestione delle risorse umane in sanità e per la promozione del benessere lavorativo. Tra gli elementi principali, a titolo indicativo:

- Evoluzione della popolazione assistita: aumento della popolazione anziana ultraottantenne, crescita delle cronicità complesse e delle condizioni di fragilità sociale, incremento della domanda di servizi sanitari domiciliari e digitali;
- Trasformazioni organizzative e tecnologiche: implementazione di nuove piattaforme digitali per la gestione clinica e amministrativa, percorsi di telemedicina diffusi, nuove reti territoriali integrate che richiedono aggiornamento continuo delle competenze e adattamento alle nuove modalità operative;
- Transizione generazionale nel personale sanitario: avvicendamento e rotazione del personale, con la crescente necessità di integrare le competenze digitali e innovative delle nuove generazioni con la consolidata esperienza dei senior;
- Attrattività delle professioni sanitarie: nuove strategie di reclutamento e valorizzazione del personale, volte a ridurre la carenza di medici, infermieri e figure sanitarie specializzate e a incentivare l'ingresso nei percorsi universitari e formativi;
- Benessere organizzativo e sicurezza: incremento dei programmi di supporto psicologico, iniziative di conciliazione vita-lavoro e campagne per la prevenzione di episodi di violenza e molestie nei luoghi di lavoro.

In questo quadro, ATS ASL3 conferma l'impegno consolidato nell'attuazione di iniziative finalizzate al sostegno dei lavoratori e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e orientato al benessere.

Le Azioni positive che si propongono per l'anno 2026 sono raggruppabili nelle linee di intervento sotto descritte che, a seguito dell'eventuale modifica organizzativa che potrebbe essere attuata, potrebbero interessare dipendenti di aree/aziende diverse.

LINEA DI INTERVENTO - N. 1: SCREENING CARDIO METABOLICO IN TELEMEDICINA

L'azione promuove l'utilizzo della telemedicina, con particolare riferimento alle Centrali Operative Territoriali di recente istituzione, al fine di sviluppare percorsi assistenziali innovativi e maggiormente accessibili. In tale ambito, si propone l'attivazione di un percorso dedicato al monitoraggio e alla presa in carico dei dipendenti aziendali con fattori di rischio noti, finalizzato a favorire la prevenzione, l'individuazione precoce di condizioni critiche e il miglioramento complessivo del benessere sanitario del personale.

L'iniziativa mira ad integrare strumenti digitali, servizi di tele-monitoraggio e consulenze specialistiche a distanza, garantendo continuità assistenziale, tempestività degli interventi e un'efficace gestione personalizzata dei bisogni di salute dei lavoratori.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 1.

LINEA DI INTERVENTO - N. 2: SCREENING CERVICE UTERINA

ATS ASL3 promuove un programma di screening dedicato alle dipendenti, su base volontaria, finalizzato alla tutela della salute e del benessere delle donne nei luoghi di lavoro.

L'iniziativa ha l'obiettivo di:

1. Diffondere la cultura della prevenzione, favorendo una maggiore consapevolezza sui rischi e sulle opportunità di tutela della salute femminile
2. Facilitare l'accesso ai controlli periodici, offrendo un servizio semplice, comodo e vicino alle esigenze delle lavoratrici;
3. Sensibilizzare sull'importanza della diagnosi precoce, fondamentale per individuare tempestivamente eventuali alterazioni e migliorare l'efficacia dei trattamenti.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 2.

LINEA DI INTERVENTO - N. 3: VALUTAZIONE DELLE LIMITAZIONI LAVORATIVE COMPLESSE

L'azione prevede la costituzione di una Commissione dedicata che si riunisce per valutare i singoli casi di dipendenti con limitazioni lavorative complesse.

La Commissione è deputata ad individuare soluzioni organizzative ed operative adeguate che consentano il mantenimento della capacità lavorativa del personale con limitazioni, nel rispetto delle prescrizioni mediche; Inoltre favorirà, per quanto possibile, percorsi di inclusione e valorizzazione professionale del personale coinvolto.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 3.

LINEA DI INTERVENTO- N. 4: ATTIVITÀ MOTORIA E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'azione prevede l'individuazione di spazi dedicati all'interno dei luoghi di lavoro per lo svolgimento di brevi attività fisiche rivolte al personale affetto da patologie muscolo-scheletriche lievi, da effettuarsi durante le pause o fuori dall'orario di servizio.

Le sessioni, condotte da un fisioterapista in orario di lavoro, hanno l'obiettivo di:

- promuovere il benessere psico-fisico del personale;
- fornire indicazioni pratiche sul corretto svolgimento dell'attività motoria;
- favorire la prevenzione delle problematiche muscolo-scheletriche correlate all'attività lavorativa

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 4

LINEA DI INTERVENTO - N. 5: CONVENZIONI CON PALESTRE E ASSOCIAZIONI

La linea di intervento promuove l'attivazione di collaborazioni e convenzioni con Associazioni Sportive, Enti del Terzo Settore e altri soggetti interessati a costo agevolato per i dipendenti, finalizzate allo sviluppo di iniziative coerenti con gli obiettivi della Rete WHP Liguria – "Luoghi che Promuovono Salute".

Le convenzioni saranno stipulate con strutture che, a seguito di un rilievo preliminare, hanno già manifestato interesse all'adesione e dispongono dei requisiti essenziali previsti dal progetto, in particolare:

- la presenza di personale laureato in Scienze Motorie, requisito fondamentale per garantire la qualità e la sicurezza delle attività proposte;
- la coerenza delle iniziative con i principi e le linee guida del programma regionale di promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Tali collaborazioni mirano a favorire la partecipazione del personale aziendale a programmi strutturati di attività motoria e benessere, promuovendo uno stile di vita sano e sostenendo la prevenzione delle patologie croniche.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 5

LINEA DI INTERVENTO - N. 6: SPAZI COMUNI

Per favorire abitudini alimentari sane e incoraggiare momenti di socializzazione tra i colleghi, si propone di individuare, in ogni distretto, una sede da destinare a spazio comune per la pausa pranzo.

In questo ambiente i dipendenti potranno:

- consumare il pasto portato da casa in modo confortevole e ordinato;
- condividere il momento della pausa con i colleghi, rafforzando il benessere e la coesione del gruppo;

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 6

LINEA DI INTERVENTO - N. 7: TUTELA DEL BENESSERE LAVORATIVO DELLE PERSONE IN CONDIZIONE DI DISABILITA'

L'azione prevede la prosecuzione dell'attività del gruppo di lavoro individuato nel 2025, che si occupa della definizione di un percorso dedicato ai dipendenti di ATS ASL 3 con disabilità certificata, assunti ai sensi della Legge 68/1999, con difficoltà nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

Il percorso è finalizzato a garantire una presa in carico strutturata, un accompagnamento personalizzato e l'adozione di misure di supporto adeguate a favorire l'inclusione lavorativa, la piena partecipazione e il benessere organizzativo.

L'iniziativa prevede l'individuazione puntuale delle responsabilità e dei compiti degli operatori coinvolti nelle diverse fasi del processo — dalla segnalazione alla valutazione multidisciplinare, dalla definizione degli interventi alla verifica periodica delle condizioni di lavoro — con l'obiettivo di assicurare una gestione

coordinata, trasparente e efficace dei casi trattati.

Destinatari del percorso sono:

- ✓ i dipendenti assunti ai sensi della Legge 68/1999;
- ✓ il personale in possesso di certificazione di disabilità ai sensi della Legge 104/1992 (art. 3, comma 3 e comma 1);
- ✓ i dipendenti titolari di verbale INPS di accertamento della condizione di disabilità rilasciato ai sensi del D.Lgs. 62/2024.

Il percorso mira a favorire l'adattamento ragionevole del contesto lavorativo, l'adeguamento delle mansioni o degli strumenti operativi, nonché l'attivazione di eventuali azioni di supporto psicologico, ergonomico o organizzativo, contribuendo in modo sostanziale alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità e capace di valorizzare le competenze di tutte le persone coinvolte.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 7

LINEA DI INTERVENTO - N. 8: REGOLAMENTO PART- TIME DIRIGENZA SANITARIA

L'iniziativa è finalizzata a garantire una gestione equa, trasparente e omogenea delle richieste di part time, conciliando in modo equilibrato:

1. le esigenze organizzative di ATS ASL3;
2. le necessità di conciliazione vita-lavoro del personale dirigente.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 8

LINEA DI INTERVENTO - N. 9: CONVENZIONE CAR- SHARING

A seguito dell'adozione del Mobility plan nel 2025, il CUG, nell'ottica di perseguire concretamente obiettivi ambientali e sociali, propone di stipulare una convenzione per il car sharing, al fine di contribuire ad una maggiore sostenibilità delle aree urbane.

La convenzione è finalizzata a:

1. Limitare gli spostamenti sistematici con veicoli motorizzati, riducendo congestione e inquinamento;
2. Favorire lo shift modale verso modalità di trasporto a ridotto o nullo impatto ambientale, quali mezzi pubblici, biciclette, car sharing elettrico o spostamenti a piedi.

L'obiettivo è conciliare la mobilità dei dipendenti con la tutela dell'ambiente e la qualità della vita urbana.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 9.

LINEA DI INTERVENTO - N. 10: DIVERSITY MANAGEMENT

Il Diversity Management è un approccio strategico che mira a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le differenze individuali come punto di forza.

Questo implica l'adozione di politiche e pratiche che rispettano e valorizzano la diversità di genere, etnia, età, orientamento sessuale, background culturale e altre caratteristiche uniche dei dipendenti, trasformandole in un vantaggio competitivo per l'organizzazione.

L'Azione mira a integrare politiche di diversity management in tutti i processi HR, dal recruiting allo sviluppo del personale.

1. Realizzare programmi di formazione e sensibilizzazione per tutti i livelli dell'organizzazione.
2. Promuovere una cultura aziendale inclusiva attraverso la comunicazione e l'esempio della leadership.
3. Adottare pratiche come il tutoring, percorsi di mentorship e iniziative mirate a specifici gruppi di minoranza

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 10

LINEA DI INTERVENTO - N. 11: SALUTE E BENESSERE PSICOFISICO DEI DIPENDENTI: IL WHP AZIENDALE

Prosecuzione nell'erogazione di corsi formativi rivolti ai dipendenti sulla promozione della salute e del benessere psicosociale. I temi proposti sono i seguenti:

1. "Parliamo di noi: è ora di muoversi!" corso che si pone l'obiettivo di promuovere azioni di contrasto alla sedentarietà
2. "Parliamo di noi: Il pavimento pelvico femminile" per la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento (Formazione riservata alle Dipendenti di ATS ASL3).
3. "Parliamo di noi: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano", quale introduzione alla pratica dello Yoga e della Mindfulness per recuperare il benessere psicosociale
4. "Parliamo di noi: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicosociale"
5. "Parliamo di noi: diamo voce al benessere e benessere alla voce", per promuovere il corretto utilizzo dell'apparato fonatorio
6. "Parliamo di noi: Mangio sano, mi voglio bene" per una sana alimentazione
7. "Parliamo di noi: biodanza"

Pubblicazione di slogan e brevi messaggi motivazionali sulla Intranet relativi alle formazioni svolte e alle attività del CUG nel campo delle azioni positive per promuovere la salute

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 11

LINEA DI INTERVENTO - N. 12: ACCOMPAGNAMENTO ALLA REINTRODUZIONE NEL MONDO DEL LAVORO AI DIPENDENTI CON CARCINOMA

La reintroduzione nel mondo del lavoro dei dipendenti con carcinoma rappresenta una fase delicata che richiede attenzione sia agli aspetti clinici sia a quelli organizzativi. Il rientro deve essere pianificato in modo personalizzato, tenendo conto delle condizioni fisiche e psicologiche della persona, degli effetti collaterali delle terapie e delle eventuali limitazioni funzionali.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 12.

LINEA DI INTERVENTO - N. 13: BONUS ASILO PER IL 2026

L'azione ripropone, anche per il 2026, l'erogazione, sulla base dell'accordo in itinere ratificato nell'ambito del CIA, del bonus asilo per tutti i dipendenti di ATS ASL3 che ne facciano richiesta per il sostegno all'iscrizione

dei bambini nelle strutture educative, attraverso i fondi del welfare aziendale.

Tale intervento è riassunto nella scheda Azione n. 13

AZIONE N. 1	SCREENING CARDIO METABOLICO IN TELEMEDICINA
GRUPPO DI LAVORO	Dr. Gonella, Dr.ssa Fanucchi, Dr.ssa Giacobbe, Dr.ssa Mazzocchi, Dr.ssa Massocco, Dr.ssa Pierri
Titolo	Screening cardio metabolico in telemedicina
Destinatari	Tutti i dipendenti di ATS ASL 3 con fattori di rischio noti
Obiettivo	Promozione della salute.
Descrizione dell'azione	<u>Percorso di screening cardio metabolico in telemedicina</u> La proposta nasce dal Presidente del CUG dell'ex Azienda sanitaria Locale 3 che, alla luce della nuova organizzazione territoriale dell'Azienda ex D.M. 77/2022, suggerisce di valorizzare l'utilizzo della telemedicina anche all'interno delle Centrali Operative Territoriali di recente strutturazione. Si ipotizza il seguente percorso assistenziale rivolto ai dipendenti con fattori di rischio noti. Le tappe del percorso sono le seguenti: – Proposta dello screening da parte del Medico Competente durante la sorveglianza sanitaria ai lavoratori che presentano rischi cardiovascolari noti (ipertensione arteriosa, abitudini di vita a rischio, familiarità). – L'adesione allo screening è libera da parte del lavoratore, non è parte del protocollo sanitario steso dal medico competente per la sorveglianza sanitaria. – Gestione della richiesta da parte della COT: la COT riceve la segnalazione e la destina al servizio specialistico competente per patologia, in base al tipo di rischio evidenziato (es. cardiologico, diabetologico, nutrizionale). – Il servizio specialistico ricontatta il dipendente per organizzare il teleconsulto, finalizzato alla valutazione del profilo di rischio cardio-metabolico; - Segue eventuale presa in carico clinico-assistenziale del dipendente. I servizi specialistici coinvolti nel teleconsulto (in particolare i servizi di Cardiologia e Diabetologia) riservano alcuni slot dedicati alle valutazioni derivanti dallo screening. La COT si coordina con i servizi specialistici per garantire la gestione delle segnalazioni finalizzata alla valutazione ed eventuale presa in carico.
Attori ATS ASL3	CUG; S.C. Integrazione socio sanitaria e ospedale territorio; Comunicazione; S.C. Riabilitazione Cardiologica
Tempi	Anno 2026: studio di fattibilità ed eventuale stesura di protocollo

AZIONE N. 2	SCREENING SERVICE UTERINA
GRUPPO DI LAVORO	Dr.ssa Venuti, Dr.ssa Mascali, Dr.ssa Ricci, Dr. Rossini, Dr.ssa Costaguta, Dr. Fasciani, Dr. Tofanelli, Dr.ssa Saporita
Titolo	PROGETTO WHP AREA TRASVERSALE: Studio di fattibilità per implementazione ed organizzazione iniziativa pilota Screening Service KM 0 TERRITORIO Distretto 12
Destinatari	Donne dipendenti ATS ASL3 di età compresa fra i 25 ed i 64 anni eleggibili per lo screening alla cervice ed operanti in Servizi ATS ASL3 ricompresi nel Distretto 12
Obiettivo	Promuovere l'adesione consapevole nelle donne dipendenti ATS ASL3 Distretto 12 allo screening di prevenzione oncologica relativo alla cervice
Descrizione dell'azione	- Creazione di un team di lavoro multiprofessionale ed interservizi - Identificazione di uno spazio ambulatoriale e di risorse umane professionali adeguate in area Distretto 12 dove espletare l'attività di screening - Verifica dell'adeguatezza e delle dotazioni degli spazi - Mappatura delle dipendenti in età eleggibile operanti nell'area distrettuale definita e valutazione del numero di colleghe interessate ad aderire al Servizio offerto - Valutazione, con gli uffici competenti, degli aspetti amministrativi relativi ai giustificativi orari utilizzabili - Implementazione ed attivazione del servizio in via sperimentale - Prima Valutazione della sperimentazione relativa ad efficacia e sostenibilità
Attori ATS ASL3	SC Consultorio familiare Responsabile Dottor Alessandro Fasciani SC Consultorio familiare Assistente Sanitaria Dr.ssa Stefania Venuti Gruppo lavoro WHP SC Consultorio familiare Ostetrica Coordinatore Dr.ssa Vanessa Mascali Distretto socio sanitario 12 Responsabile Dottor.ssa Chiara Costaguta Distretto socio sanitario 12 Responsabile professioni sanitarie Dr.ssa Serena Rossini SSD Valutazione ed organizzazione dello screening Responsabile Dottor Valerio Tofanelli SSD Valutazione ed organizzazione dello screening IP coordinatrice Dr.ssa Paola Ricci SSD Epidemiologia e supporto alle politiche per la Promozione della Salute Responsabile Dr.ssa Teresa Saporita
Tempi	Fine 2025 con prosecuzione nel 2026

AZIONE N. 3	VALUTAZIONE DELLE LIMITAZIONI LAVORATIVE COMPLESSE
GRUPPO DI LAVORO	Gruppo di lavoro: Ing. Gallo, Avv.to Arnaldi, Dr.ssa Mazzocchi, Dr.ssa Toletone
Titolo	Creazione di un gruppo di lavoro per la valutazione delle limitazioni lavorative complesse
Destinatari	Dipendenti con limitazioni lavorative complesse
Obiettivo	Costituzione di una commissione dedicata che si riunisce per valutare i singoli casi. La commissione è deputata ad individuare soluzioni organizzative ed operative adeguate che consentano il mantenimento della capacità lavorativa del personale con limitazioni, nel rispetto delle prescrizioni mediche, inoltre favorirà, per quanto possibile, percorsi di inclusione e valorizzazione professionale del personale coinvolto.
Descrizione delle azioni	La commissione definirà modalità operative per la gestione dei giudizi di idoneità o inidoneità con limitazioni e prescrizioni, in particolare si propone che il gruppo di lavoro sia composto da rappresentanti delle seguenti figure professionali: - Medici Competenti e Autorizzati; - Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP); - Gestione e Sviluppo Risorse Umane Il gruppo opererà in sinergia con le strutture aziendali interessate, con l'obiettivo di garantire un approccio multidisciplinare e condiviso nella gestione dei casi.
Attori ATS ASL3	S.C. SPP Medico competente S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Tempi	Anno 2026

AZIONE N. 4	ATTIVITÀ MOTORIA E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO
GRUPPO DI LAVORO	Dr.ssa Tasso, Dr.ssa Venuti, Dr.ssa Saporita, Dr.ssa Seta
Titolo	Promozione di attività motoria e benessere nei luoghi di lavoro
Destinatari	Personale dipendente affetto da patologie muscolo-scheletriche lievi
Obiettivo	Individuazione di spazi dedicati all'interno dei luoghi di lavoro per lo svolgimento di brevi attività fisiche pratiche rivolte al personale affetto da patologie muscolo-scheletriche lievi, da effettuarsi durante le pause o fuori dall'orario di servizio
Descrizione delle azioni	Le sessioni, condotte da un fisioterapista in orario di lavoro, hanno l'obiettivo di: - promuovere il benessere psico-fisico del personale; - fornire indicazioni pratiche sul corretto svolgimento dell'attività motoria; - favorire la prevenzione delle problematiche muscolo-scheletriche correlate all'attività lavorativa. Nell'ambito della riorganizzazione sanitaria territoriale e della costituzione e valorizzazione delle CdC (Case di comunità), poiché tali strutture saranno dotate di sale riunioni ampie e attrezzate con schermi multimediali, esse potranno essere utilizzate come spazi idonei per lo svolgimento delle attività fisiche previste. I gruppi di partecipanti saranno ristretti per poter consentire una migliore personalizzazione e sicurezza delle attività. Ciascun percorso sarà articolato in sei incontri, al termine dei quali, se necessario, i partecipanti potranno essere indirizzati verso palestre convenzionate, di cui all'azione positiva prevista alla scheda successiva, per la prosecuzione dell'attività fisica.
Attori ATS ASL3	SC Consultorio familiare SSD Epidemiologia e supporto alle politiche per la Promozione della Salute Responsabile Dipartimento Cure primarie
Tempi	Anno 2026

AZIONE N. 5	CONVENZIONI CON PALESTRE E ASSOCIAZIONI
GRUPPO DI LAVORO	Dr.ssa Tasso, Dr.ssa Venuti, Dr.ssa Saporita
Titolo	CONVENZIONI CON PALESTRE E ASSOCIAZIONI
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo	Attivazione di collaborazioni e convenzioni con Associazioni Sportive, Enti del Terzo Settore e altri soggetti interessati a costo agevolato per i dipendenti, finalizzate allo sviluppo di iniziative coerenti con gli obiettivi della Rete WHP Liguria – “Luoghi che Promuovono Salute”.
Descrizione delle azioni	Le convenzioni saranno stipulate con strutture che hanno manifestato interesse all’adesione e dispongono dei requisiti essenziali previsti dal progetto, in particolare: - la presenza di personale laureato in Scienze Motorie, requisito fondamentale per garantire la qualità e la sicurezza delle attività proposte; - la coerenza delle iniziative con i principi e le linee guida del programma regionale di promozione della salute nei luoghi di lavoro. Tali collaborazioni mirano a favorire la partecipazione del personale a programmi strutturati di attività motoria e benessere, promuovendo uno stile di vita sano e sostenendo la prevenzione delle patologie croniche.
Attori ATS ASL3	SC Consultorio familiare SSD Epidemiologia e supporto alle politiche per la Promozione della Salute Responsabile Dipartimento Cure primarie
Tempi	Anno 2026

AZIONE N. 6	SPAZI COMUNI
GRUPPO DI LAVORO	Dott.ssa Venuti, Dott.ssa Pedemonte, Dott.ssa Saporita
Titolo	Promozione di spazi comuni per una pausa pranzo condivisa e salutare
Destinatari	Tutti i dipendenti operanti in sedi territoriali in numero cospicuo
Obiettivo	Promuovere sani stili di vita ed il benessere psicofisico dei dipendenti, in particolare favorendo una corretta alimentazione tra i dipendenti
Descrizione dell'azione	- Mappatura delle sedi aziendali con numero di dipendenti e presenza /assenza di uno spazio adibito alla ristorazione con cibo portato da casa - Dove non presenti e dove possibile, identificazione di uno spazio da dedicare ad area ristorazione - Verifica delle dotazioni degli spazi (frigorifero, forno a microonde, lavandino, finestra) ed eventuale implementazione delle dotazioni dove possibile - Valutazione della possibilità di fornire le sale ristoro di distributori di acqua purificata e refrigerata - Corredare gli spazi con informative sulla corretta alimentazione
Attori ATS ASL3	SSD Epidemiologia e supporto alle politiche per la Promozione della Salute (Dott.sse Saporita e Pedemonte); S.C Consultorio (Dott.ssa Stefania Venuti) S.C. S.P.P (Direttore dott. Alessandro Gallo,) (Daniela Tiso) Incarico di funzione Servizi Appaltati ASL3
Tempi	Fine 2025 con prosecuzione nel 2026

AZIONE N. 7	TUTELA DEL BENESSERE LAVORATIVO DELLE PERSONE IN CONDIZIONE DI DISABILITA'
GRUPPO DI LAVORO	Sig. De Luca – Dr.ssa Faraoni– Dr.ssa Guglieri– Dr.ssa Miccoli – Dr.ssa Toletone – Dr.ssa Vecoli
Titolo	Prosecuzione attività del gruppo di lavoro per la tutela del benessere lavorativo delle persone in condizione di disabilità assunte in ATS ASL3 e successiva redazione di specifiche linee guida
Destinatari	Personale assunto in ASL 3 in possesso di L. 104/92 (Art. 3 comma 3 e comma 1) e L. 68/99 ovvero in possesso di verbale di accertamento della condizione di disabilità rilasciato da INPS ai sensi del D.Lgs 62/2024
Obiettivo	Definizione di un percorso <i>ad hoc</i> destinato a dipendenti di ATS ASL 3 con disabilità certificate ed assunti tramite L.68/99, che presentino problematiche nel proprio ambito lavorativo. Individuazione responsabilità e compiti degli operatori coinvolti nelle diverse fasi di articolazione del percorso.
Descrizione delle azioni	- Attivazione di un percorso indirizzato ai dipendenti di ATS ASL 3 che presentino criticità nell'ambito della propria esperienza lavorativa, quali difficoltà ergonomiche legate alla postazione lavorativa, problemi di ordine burocratico o di accesso ai diritti (ivi compresi quelli previsti dal D.Lgs 62/2024), criticità nella relazione con i colleghi nell'ambiente lavorativo, ecc... - Pubblicazione linee guida sul sito aziendale. - Costituzione di un gruppo di lavoro strutturato, che si riunirà al bisogno, del quale faranno parte il Disability Manager, il Medico Competente, un rappresentante della S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse umane, un rappresentante della S.C. S.P.P. ed un rappresentante O.O.S.S., finalizzato ad accogliere le richieste e dirimere le controversie di dipendenti che si trovino in condizione di disabilità.
Attori ATS ASL3	Destinatari del progetto, gruppo di lavoro e consulenti/collaboratori individuati per la realizzazione degli obiettivi del progetto.
Tempi	2026

AZIONE N. 8	REGOLAMENTO PART-TIME DIRIGENZA SANITARIA
GRUPPO DI LAVORO	Dr. Grosso, Dr.ssa Mazzacurati, Dr.ssa Vecoli, Avv.to Arnaldi.
Titolo	Adozione del Regolamento part- time dirigenza sanitaria
Destinatari	Dirigenza Sanitaria
Obiettivo	Regolamento inerente alle modalità di accesso al part time per la dirigenza sanitaria.
Descrizione dell'azione	Adozione regolamento inerente alle modalità di accesso al part time per la dirigenza sanitaria. Il Regolamento è stato predisposto.
Attori ATS ASL3	S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane
Tempi	2026

AZIONE N. 9	CONVENZIONE PER CAR-SHARING
GRUPPO DI LAVORO	Avv. Arnaldi, Dott.ssa Vecoli, Dott. Corsaro, Dott. Ribeca
Titolo	Analisi sulle modalità di spostamento casa-lavoro più sostenibili
Destinatari	Dipendenti di ATS Asl3
Obiettivo	Perseguire concretamente gli obiettivi ambientali e sociali che garantiscano una maggiore sostenibilità delle aree urbane mediante l'adozione di una convenzione per car sharing in favore dei dipendenti di ATS Asl3. Tale Azione rappresenta la conseguenza dell'adozione del Mobility Plan del 2025.
Descrizione dell'azione	Garantire quanto più possibile una modalità di spostamento casa-lavoro più sostenibile mediante possibili convenzioni con società di car-sharing
Attori ATS ASL3	S.C. Gestione e sviluppo risorse umane, CUG
Tempi	Entro il 2026

AZIONE N. 10	Diversity manager
GRUPPO DI LAVORO	Dr.ssa Faraoni, Dr.ssa Marino e Componenti CUG
Titolo	Diversity management
Destinatari	Tutti i dipendenti ATS ASL3
Obiettivo	Adozione di politiche e pratiche che rispettano e valorizzano la diversità di genere, etnia, età, orientamento sessuale, background culturale e altre caratteristiche uniche dei dipendenti, trasformandole in un vantaggio competitivo per l'organizzazione.
Descrizione dell'azione	Integrare politiche di diversity management in tutti i processi HR, dal recruiting allo sviluppo del personale. Realizzare programmi di formazione e sensibilizzazione per tutti i livelli dell'organizzazione. Promuovere una cultura inclusiva attraverso la comunicazione e l'esempio della leadership. Adottare pratiche come il tutoring, percorsi di mentorship e iniziative mirate a specifici gruppi di minoranza
Attori ATS ASL3	Componenti CUG, S.C. Gestione e Sviluppo risorse umane, S.C. Aggiornamento e Formazione, Esperti sul tema
Tempi	2026

AZIONE N. 11	SALUTE E BENESSERE PSICOFISICO DEI DIPENDENTI- IL WHP AZIENDALE
GRUPPO DI LAVORO	Dr.ssa Maccagno, Dr.ssa Lazzarini, Dr.ssa Saporita, Dr.ssa Pierri, Dr.ssa Venuti, Dr.ssa Tasso, Dr.ssa Marino
Titolo	Promozione della salute e benessere psicofisico dei dipendenti in coprogettazione con il team di lavoro del WHP aziendale
Destinatari	Tutti i dipendenti di ATS ASL3
Obiettivo	Promuovere sani stili di vita e il benessere psicofisico dei dipendenti
Descrizione dell'azione	<u>Prosecuzione nell'erogazione di corsi formativi rivolti ai dipendenti sulla promozione della salute e del benessere psicofisico.</u> I temi proposti sono i seguenti: - “Parliamo di noi: è ora di muoversi!” corso che si pone l’obiettivo di promuovere azioni di contrasto alla sedentarietà - “Parliamo di noi: Il pavimento pelvico femminile” per la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento (Formazione riservata alle Dipendenti di ATS Asl3). - “Parliamo di noi: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l’armonia nel quotidiano”, quale introduzione alla pratica dello Yoga e della Mindfulness per recuperare il benessere psicofisico - “Parliamo di noi: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico” - “Parliamo di noi: diamo voce al benessere e benessere alla voce”, per promuovere il corretto utilizzo dell’apparato fonatorio - “Parliamo di noi: Mangio sano, mi voglio bene” per una sana alimentazione - “Parliamo di noi: biodanza” <u>Pubblicazione di slogan e brevi messaggi motivazionali sulla Intranet</u> relativi alle formazioni svolte e alle attività del CUG nel campo delle azioni positive per promuovere la salute Partecipazione attiva alle proposte del Gruppo WHP Aziendale nell’ambito della progettazione di azioni sui lavoratori
Attori ATS ASL3	S.C. Aggiornamento e Formazione; SSD Epidemiologia e supporto alle politiche per la Promozione della Salute; Ufficio Comunicazione
Tempi	Anno 2026

AZIONE N. 12	REINTRODUZIONE NEL MONDO DEL LAVORO DEI DIPENDENTI CON CARCINOMA
GRUPPO DI LAVORO	Gruppo di lavoro: Dr.ssa Guglieri, Dr.ssa Mazzocchi.
Titolo	Accompagnamento al rientro lavorativo dei dipendenti con storia di neoplasia
Destinatari	Dipendenti ATS ASL3 che abbiano avuto o abbiano in corso una patologia oncologica
Obiettivo	Reintroduzione nel mondo del lavoro dei dipendenti con neoplasia
Descrizione dell'azione	La reintroduzione nel mondo del lavoro dei dipendenti con neoplasia rappresenta una fase delicata che richiede attenzione sia agli aspetti clinici sia a quelli organizzativi. La fase di rientro al lavoro dopo una diagnosi oncologica rappresenta infatti un passaggio complesso, spesso caratterizzato da cambiamenti fisici, emotivi e identitari. Non sempre il tempo di cura coincide con il tempo psicologico necessario a ritrovare sicurezza, ruolo e senso di efficacia professionale. Il rientro deve essere pertanto pianificato in modo personalizzato, tenendo conto delle condizioni fisiche e psicologiche della persona, degli effetti collaterali delle terapie e delle eventuali limitazioni funzionali. Le aziende svolgono un ruolo fondamentale nel creare un ambiente inclusivo, favorendo soluzioni come il lavoro flessibile, il part-time temporaneo e l'adattamento della mansione. Il supporto di medici competenti e responsabili permette di costruire un percorso graduale, che tutela la salute del lavoratore e ne valorizza le competenze, favorendo il benessere individuale e il successo organizzativo. L'azione prevede: Colloqui individuali con la psiconcologa della SC di Oncologia dedicati all'esplorazione dei vissuti legati alla malattia e al ritorno al ruolo lavorativo ("esperienza dello stare dall'altra parte"). Valutazione di risorse, limiti e bisogni per una ripresa serena e sostenibile. Eventuale indicazione a un riposizionamento temporaneo della mansione, in collaborazione con Medico Competente e Responsabili. Segnalazione, se necessario, a un percorso psicologico o psicoterapico. Condivisione (solo se autorizzata dal dipendente) di elementi utili alla pianificazione del rientro. Obiettivo finale: favorire un ritorno al lavoro più consapevole, tutelante e funzionale, riducendo stress, assenze e rischio di drop-out lavorativo.
Attori ATS ASL3	Psiconcologa SC Oncologia Villa Scassi Medico Competente Responsabile della struttura presso cui opera il dipendente con patologia S.C. Gestione e sviluppo risorse umane CUG
Tempi	2026

AZIONE N. 13	BONUS ASILO 2026
GRUPPO DI LAVORO	Dr.ssa Massocco, Dr. Corsaro, Avv.to Arnaldi, Dr.ssa Vecoli.
Titolo	BONUS ASILO 2026
Destinatari	Tutti i dipendenti di ATS Asl3 con figli 0-6 anni
Obiettivo	Erogazione di un bonus asilo <i>una tantum</i> , per i dipendenti con figli 0-6 anni per servizi educativi.
Descrizione dell'azione	Confermare l'erogazione, sulla base dell'accordo in itinere ratificato nell'ambito del CIA, di un bonus asilo, per tutti i dipendenti che ne facciano richiesta per il sostegno all'iscrizione dei bambini nelle strutture educative, attraverso i fondi del welfare aziendale
Attori ATS ASL3	S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane; CUG; Organizzazioni sindacali
Tempi	2026

SEZIONE 3 – Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione di programmazione

***Piano Triennale dei fabbisogni del
Personale***

Analisi di Contesto – Personale

A seguito della riforma di cui alla L.R. n. 18/2025, è stato disposto il riordino del Servizio Sanitario Regionale, prevedendo la creazione di due nuove realtà: l'Azienda Tutela della Salute Liguria (ATS Liguria) e l'IRCCS Azienda Ospedaliera Metropolitana (IRCCS AOM).

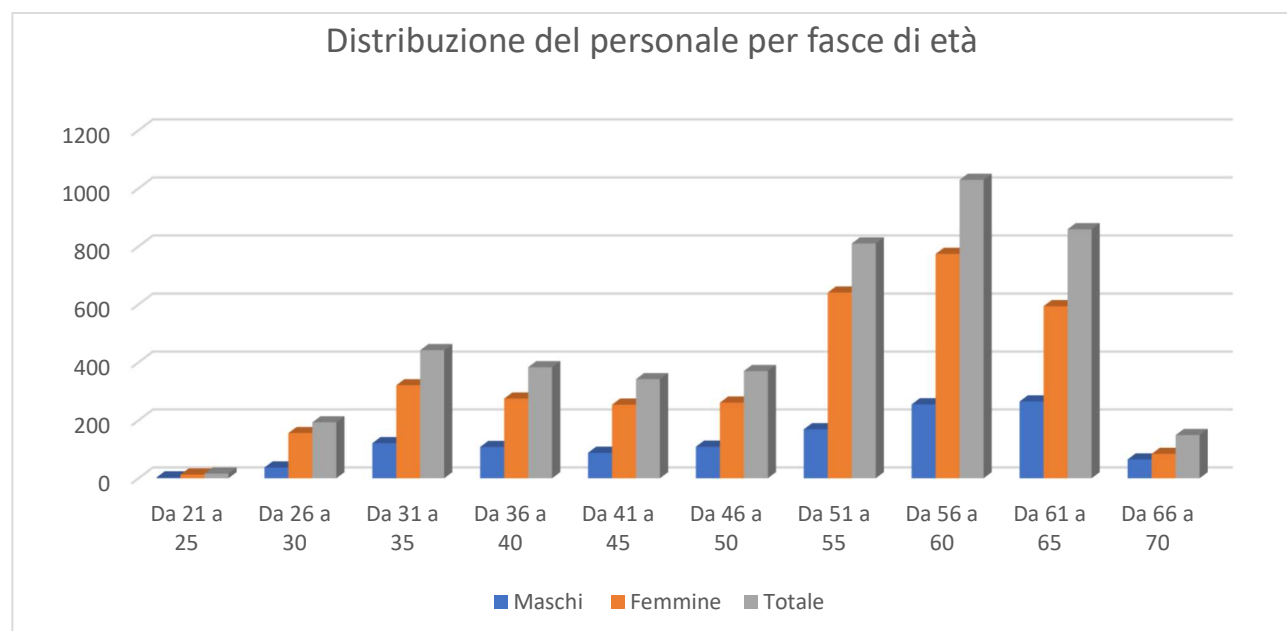
La norma prevede, inoltre, il trasferimento, a decorrere dal 1° gennaio 2026, del personale assegnato all'Ospedale Villa Scassi all'IRCCS AOM.

In ragione di quanto sopra i dati di seguito riportati si riferiscono all'ex Azienda Socio Sanitaria 3 (Asl3).

L'Azienda Sociosanitaria ASL 3 ha 4.593 dipendenti di cui 3.373 donne e 1.220 uomini (dato al 31/12/2025).

In azienda ci sono 310 rapporti di lavoro part time di cui 290 assegnati a personale femminile e 20 a personale maschile.

L'età media dei dipendenti è di 51 anni; il sottostante grafico mostra che la fascia di età nella quale si concentra il maggior numero dei dipendenti per le donne è quella tra i 56 e i 60 anni, mentre per gli uomini è quella tra i 61 e i 65 anni.



Di seguito il dato dell'età media per ruolo

Ruolo	Unità	Età media al 31/12/2025
AMMINISTRATIVO Comparto	522	52,03
AMMINISTRATIVO Dirigenza	13	57,31
PROFESSIONALE Dirigenza	12	54,00
SANITARIO Comparto	2364	50,22
SANITARIO Dirigenza Medica	670	49,88
SANITARIO Dirigenza non Medica	103	53,52
SOCIO SANITARIO Comparto	691	52,29
TECNICO Comparto	216	54,34
TECNICO Dirigenza	2	58,00
Totale complessivo	4593	50,99

Andamento personale in ASL 3

Ruolo	Dipendenti al 31/12/2021	Dipendenti al 31/12/2022	Dipendenti al 31/12/2023	Dipendenti al 31/12/2024	Dipendenti al 31/12/2025
AMMINISTRATIVO Comparto	512	503	503	511	522
AMMINISTRATIVO Dirigenza	14	15	15	14	13
PROFESSIONALE Dirigenza	9	10	10	12	12
SANITARIO Comparto	2255	2256	2353	2339	2364
SANITARIO Dirigenza Medica	612	632	628	652	670
SANITARIO Dirigenza non Medica	108	111	107	107	103
SOCIO SANITARIO Comparto	0	0	583	627	691
TECNICO Comparto	714	846	222	222	216
TECNICO Dirigenza	2	2	1	2	2
Totale complessivo	4226	4375	4422	4486	4593

() Nota: con il nuovo contratto, è stato istituito, con decorrenza 01/01/2023, il ruolo "SOCIO SANITARIO Comparto", nel quale sono confluite le qualifiche di "Operatore sociosanitario" e "Assistente sociale", che fino al 31/12/2022 facevano parte del ruolo "TECNICO Comparto". Da qui l'anomala diminuzione del personale del ruolo "TECNICO Comparto" nel 2023*

Da queste tabelle risulta evidente il costante aumento complessivo del personale, dal 2022 ad oggi, con particolare riferimento al personale sanitario e socio sanitario del comparto, nonché al personale sanitario della dirigenza, dopo una breve contrazione determinata dalla pandemia di Covid- 19, relativamente agli anni 2020 e 2021.

Per quanto riguarda i medici di Medicina Generale, si è registrato un trend di crescita sul territorio, a dimostrazione dell'importante lavoro svolto dall'Azienda, che è riuscita a potenziare i servizi di prossimità rivolti ai cittadini, con un netto miglioramento nel periodo compreso tra il 2023 e il 2025.

Tuttavia, nonostante il significativo miglioramento registrato nell'ultimo anno, dalla tabella sottostante emerge chiaramente come, rispetto al 2022, la situazione dei medici di Medicina Generale (MMG) risulti peggiorata. Alla luce di ciò si rende necessario proseguire con determinazione il percorso intrapreso, al fine di rafforzare e ampliare i servizi offerti ai cittadini, in continuità con quanto realizzato nell'ultimo anno.

Inoltre, si rileva una seppur minima diminuzione progressiva del numero dei pediatri di libera scelta operanti sul territorio a fronte di una diminuzione della popolazione pediatrica.

MEDICO GENERICO (MMG)

D i s t r e t t o	Presente al 1/1/202 2	Differ enza 2022 vs 2023	Presente al 1/1/202 3	Differ enza 2023 vs 2024	Presente al 1/1/202 4	Differ enza 2024 vs 2025	Presente al 1/1/202 5	Differ enza 2025 vs 2026	Presente al 1/1/2026
Distretto 8 - Ponente	58	-2	56	-4	52	+3	55	-3	52
Distretto 9 - Medioponente	78	+4	82	-1	81	-5	76	+1	77
Distretto 10 - Val Polce- vera e Valle Scrivia	65	-6	59	+1	60	-2	58	+1	59
Distretto 11 - Centro	115	-8	107	-3	104	+9	113	0	113
Distretto 12 - Val Bisagno e Val Trebbia	106	-9	97	-2	95	+3	98	+5	103
Distretto 13 - Levante	58	-1	57	0	57	0	57	0	57
Totale	480	-22	458	-9	449	+8	457	+4	461

MEDICO PEDIATRA (PLS)

D i s t r e t t o	Presente al 1/1/2022	Differenza 2022 vs 2023	Presente al 1/1/2023	Differenza 2023 vs 2024	Presente al 1/1/2024	Differenza 2024 vs 2025	Presente al 1/1/2025	Differenza 2025 vs 2026	Presente al 1/1/2026
Distretto 8 - Ponente	8	0	8	0	8	0	8	0	8
Distretto 9 - Medioponente	15	0	15	0	15	0	15	0	15
Distretto 10 - Val Polcevera e Valle Scrivia	10	+1	11	-1	10	+1	11	-1	10
Distretto 11 - Centro	19	0	19	-1	18	0	18	0	18
Distretto 12 - Val Bisagno e Val Trebbia	14	0	14	+1	15	0	15	-2	13
Distretto 13 - Levante	11	0	11	0	11	-2	9	+1	10
Totale	77	+1	78	-1	77	-1	76	-2	74

SITUAZIONE ASSUNTI / CESSATI 2025

Il dato assunzionale 2025, riferito a personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, comprese assunzioni ex art. 2 ter DL 18/2020 e con esclusione dei contratti co.co.co. e co.li.pro., è pari a complessive 431 unità. Nel corso dello stesso anno, le cessazioni sono state complessivamente pari a 344 unità.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

La predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni del personale è prescritta dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001 che, al comma 2, stabilisce che *“ Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2”*.

Si tratta di uno strumento strategico e programmatico atto a individuare le esigenze di personale in relazione agli obiettivi di performance e alle funzioni istituzionali aziendali, al fine di garantire efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa del personale.

All'interno del piano sono indicate le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* convertito con modificazioni dalla legge 113/2021, è prevista la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni e la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Infatti, ai sensi dell'articolo 6 comma 2 del citato decreto, il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: *"compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali"*.

Al fine di dare applicazione a quanto sopra esposto, è necessario premettere che, con riferimento all'anno 2025, la Regione Liguria non ha indicato alcun limite di spesa per il personale, pertanto è stato preso in considerazione la somma quantificata nel 2024 con delibera Giunta Regionale n. 675 del 04.07.2024 pari a € 265.000.000,00.

L'anno 2025 si è concluso con un quadro del personale in servizio pari a 4.593 dipendenti.

Riguardo agli aspetti economici, il costo del personale di competenza ha rispettato i limiti di spesa di cui alla sopracitata D.G.R.

Per il 2026, non è ancora stato definito un tetto di spesa da Regione Liguria, pertanto, è stata provvisoriamente confermata la sostanziale invarianza del budget assegnato ad ASL 3, così come individuato per l'anno 2024, che quindi verrà preso a riferimento anche per la pianificazione del 2026.

Il quadro previsionale è stato formulato tenendo conto della recente riforma Sanitaria Regionale di cui alla L.R. n. 18/2025, con la quale è stato disposto il riordino del Servizio Sanitario Regionale, prevedendo la creazione di due nuove realtà: l'Azienda Tutela della Salute Liguria (ATS Liguria) e l'IRCCS Azienda Ospedaliera Metropolitana (IRCCS AOM).

Per effetto di tale riforma, il personale di Asl3 è stato trasferito a decorrere dall' 1/01/2026 all'ATS Liguria, fatta eccezione per il personale assegnato dell'Ospedale Villa Scassi il quale è stato trasferito all'AOM.

Nella suddetta normativa è stato previsto da specifico comma dedicato al PTFP che, in sede di prima applicazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'ATS Liguria debba risultare dalla somma dei PTFP delle Aziende sociosanitarie liguri 1, 2, 3, 4 e 5 e di Liguria Salute, mentre il PTFP dell'IRCCS AOM debba comprendere il fabbisogno dell'Azienda sociosanitaria ligure 3 riconducibile all'ospedale Villa Scassi.

Pertanto, anche ai fini di una maggior chiarezza espositiva, si è ritenuto di dover suddividere il presente Piano in due apposite sezioni.

In riferimento alle fasi applicative, il piano triennale è stato elaborato in base delle richieste pervenute dalla Direzione Strategica di Asl3, a loro volta formulate sulla base delle segnalazioni provenienti dai Direttori delle diverse Strutture Aziendali, nonché in base a quanto non è stato

possibile traguardare nel corso del 2025, per esigenze di contenimento dei costi ed in conformità a quanto indicato dalla Regione Liguria sul punto, sia in riferimento al fabbisogno di ATSL, sia a quello dell'Ospedale Villa Scassi (AOM).

I contenuti sono organizzati ed elaborati secondo quanto previsto dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana serie generale n. 173 del 27/07/2018.

Il criterio posto alla base della predisposizione del documento è quello di una prima analisi del fabbisogno di risorse annualmente disponibili, tenuto conto dei pensionamenti e, più in generale, delle cessazioni previsti o prevedibili, nonché quello di quantificare, tenendo conto dei vincoli finanziari, le risorse necessarie alle assunzioni al fine di far fronte ai fabbisogni. Tale ultimo dato deriva dall'analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali, ovviamente rivolte in maniera preponderante verso le attività sanitarie legate ai fabbisogni della popolazione.

Tale piano, inoltre, sarà suscettibile di modificazioni e integrazioni, anche a breve termine, sulla base di eventuali nuove indicazioni regionali legate all'evoluzione del quadro normativo ed economico nazionale.

La riforma sanitaria regionale ha avuto altresì un importante impatto, in merito al reclutamento e allocazione delle risorse umane, atteso che le disposizioni di cui all'art. 33 commi 14 e 18 della Legge n. 18 del 12/12/2025, disciplinano tali aspetti.

Segnatamente al comma 14 è previsto che, *“Le graduatorie di concorso per il reclutamento di personale del comparto e della dirigenza, in corso di validità alla data di entrata in vigore della presente legge, mantengono la loro efficacia fino alla naturale scadenza e possono essere utilizzate dall'ATS Liguria se derivanti da concorsi banditi dalle Aziende sociosanitarie liguri 1, 2, 3, 4 e 5 e Liguria Salute e dall'IRCCS AOM se banditi dall'IRCCS ospedale Policlinico San Martino. Le graduatorie dell'Azienda*

sociosanitaria ligure 3 finalizzate al reclutamento di personale da assegnare all'ospedale Villa Scassi possono essere utilizzate dall'IRCCS AOM”; con riferimento al comma 18 viene previsto come *“L'ATS Liguria subentra nella titolarità delle procedure concorsuali, finalizzate al reclutamento di personale del comparto e della dirigenza già indette, alla data di entrata in vigore della presente legge, dalle aziende incorporate, ad eccezione delle procedure finalizzate al reclutamento di personale da destinare all'ospedale Villa Scassi nella cui titolarità subentra l'IRCCS AOM”*.

A fronte di tale riforma, che ha comportato inevitabili ripercussioni sulle modalità di reclutamento, assegnazione e distribuzione del personale, quest'ultimo è stato debitamente assegnato tra ATSL e AOM in base all'analisi dei rispettivi fabbisogni.

SEZIONE ATSL.

Nella definizione della copertura dei fabbisogni dell'ATSL, sono stati presi in considerazione principalmente gli interventi che dovranno realizzarsi con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'ATS, INFATTI persegue, in via prioritaria, nell'ambito del progetto Missione Salute del PNRR, il riordino delle reti di assistenza territoriale in grado di rispondere al fabbisogno di salute lasciato scoperto dalla razionalizzazione della rete ospedaliera.

In particolare, gli interventi della Missione Salute del PNRR, da raggiungere entro il 2026, si dividono in due aree principali:

- ridisegnare la rete di assistenza sanitaria territoriale con professionisti e prestazioni disponibili in modo capillare su tutto il territorio nazionale, per una sanità che sia vicina e prossima al cittadino;
- innovare il parco tecnologico ospedaliero, digitalizzare il Servizio sanitario nazionale, investire in ricerca e formazione del personale sanitario per una sanità più sicura, equa e sostenibile.

Con riferimento al primo punto, tale finalità viene perseguita tramite:

- Case di Comunità, riferimento di prossimità, di accoglienza ed orientamento ai servizi di assistenza primaria, per la “presa in carico (PIC)” delle persone a maggiore intensità assistenziale, sedi del lavoro multi professionale e dell’integrazione sociosanitaria e socioassistenziale.

In A.S.L. 3 la distribuzione delle Case di Comunità nei Distretti, così come prevista nell’atto aziendale, è la seguente:

- Distretto Sociosanitario n.8:
 - HUB Casa della Salute Voltri (Ex Tecsaldo - COPROMA), via Odicini;
 - SPOKE MARTINEZ, Via Pegli, 41;
 - SPOKE Via Rossi, 33- Campoligure (ancora da attivare);
- Distretto Sociosanitario n.9:
 - HUB Palazzo Salute Fiumara- Via Operai 80;
 - SPOKE Sede Poliambulatori/Palazzo della Salute, Via Soliman;
- Distretto Sociosanitario n.10:
 - HUB Ex scuola Trucco, Via Pasquale Pastorino,32 Bolzaneto (ancora da attivare);
 - SPOKE Struttura ASL 3 Corso Trento e Trieste 130, Borgo Fornari – Ronco Scrivia;
 - SPOKE CELESIA, Via Pierino Negrotto Cambiaso, 62 – Rivarolo (ancora da attivare);
- Distretto Sociosanitario n.11:
 - HUB Casa della Salute via Assarotti (ancora da attivare);
 - SPOKE Sede Poliambulatori Via XII Ottobre;
- Distretto Sociosanitario n.12:
 - HUB Palazzo della Salute Doria - Via Struppa 150, Struppa;
 - SPOKE Poliambulatorio Via Archimede;
- Distretto Sociosanitario n.13:
 - HUB Casa Della Salute Quarto – Largo Cattanei 4;
 - SPOKE Casa Della Salute di Recco – Via A. Bianchi, Recco.

Entro il 2026, è prevista l’attivazione di diversi Ospedali di Comunità, nello specifico:

- Ospedale di Comunità di Busalla, Via Roma 90- 16012 CUP G22C22000260006 (senza fondi PNRR);
- Ospedale di Comunità di Genova Quarto, Via G. Maggio 6 - 16147 CUP G37H22000860006 (con fondi PNRR);
- Ospedale di Comunità Celesia, Via Pierino Negrotto Cambiaso 62 - 16161 G37H22000840006 (con fondi PNRR);

- Ospedale di Comunità Campo Ligure, Via Rossi 33 – 16013 CUP G42C22000290006 (con fondi PNRR);
- Ospedale di Comunità presso la Colletta di Arenzano, Via del Giappone 5, 16011, CUP G17H03000130001 (tale ODC non risulta attualmente inserito negli Ospedali di Comunità da attivare con i fondi del PNRR, tuttavia, stando a quanto dichiarato dalla Direzione Socio Sanitaria con nota mail del 18/12/2025, la Regione procederà quanto prima, a trasmettere apposita istanza di inserimenti in tempi brevi).

Al fine di dare attuazione alla missione Salute prevista dal PNRR, l'ex Asl3 ha proceduto, durante il corso del 2025 e, qualora ritenuto necessario, procederà ad incrementare il personale sanitario al fine di garantire la piena operatività alle sopracitate Strutture attraverso:

- Infermiere di Famiglia e Comunità: è la figura professionale che assicura l'assistenza infermieristica ai diversi livelli di complessità in collaborazione con tutti i professionisti presenti nella CdC in cui opera, perseguendo l'integrazione interdisciplinare, sanitaria e sociale dei servizi e dei professionisti e ponendo al centro la persona e la sua rete familiare e di comunità.

- centrale operativa territoriale (COT): assicura un lavoro di coordinamento dei vari servizi distrettuali e nello specifico svolge un lavoro di *transitional care* garantendo la continuità dell'assistenza e l'integrazione sociosanitaria tra i diversi *setting* assistenziali.

Tali strutture sono già state previste nell'Atto aziendale di Asl3 che, al fine di coordinare l'assistenza sanitaria sul territorio, nel corso del 2025, ha attivato le seguenti Centrali Operative Territoriali (COT):

- COT di Genova Voltri, Via Camozzini 15, CUP G32C22000870006;
- COT di Genova Fiumara, Via Operai 80, CUP G32C22000890006;
- COT di Genova Bolzaneto, Piazza Ospedale Pastorino 4, CUP G32C22000900006;
- COT di Genova, Via Assarotti 35, CUP G32C22000880006;
- COT di Genova Doria, Via Struppa 150, CUP G32C22000910006;
- COT di Genova Quarto, Via G. Maggio 6, CUP G32C22000920006.

Con riferimento, invece, alla realizzazione della seconda area, si è provveduto al reclutamento di personale per l'Area Tecnica mediante l'assunzione di n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale Ingegnere Clinico.

Si è altresì espletato, ma non ancora concluso, un concorso per il profilo di n. 3 Collaboratori Tecnici Professionali con la qualifica di Ingegneri gestionali, al fine di favorire la reingegnerizzazione dei percorsi e dei processi in relazione alle nuove realtà socioassistenziali.

SITUAZIONE PREVISIONALE CONCORSI 2026 ATSL

Per quanto riguarda la **previsione concorsuale di ATSL per il 2026**, si riporta di seguito la tabella riepilogativa contenente tutti i Concorsi Pubblici, Avvisi pubblici a tempo Determinato e scorrimenti delle graduatorie con particolare riferimento sia al personale del Comparto, sia alla Dirigenza.

Per quanto riguarda il personale del **comparto**:

RICOGNIZIONE GRADUATORIE 2025 - COMPARTO					
Qualifica	Figura Professionale	Denominazione della procedura concorsuale	Scadenza della graduatoria	Nuova Scadenza	AFFERENZA
Logopedista	Personale tecnico-sanitario e riabilitazione	CONCORSO PUBBLICO	16/07/2026	30/11/2026	ATS
Assistente Sociale	Assistenti Sociali	CONCORSO PUBBLICO	04/04/2026	30/11/2026	ATS
Audiometrista	Personale tecnico-sanitario e riabilitazione	CONCORSO PUBBLICO	16/07/2026	30/11/2026	ATS
Fisioterapista	Personale tecnico-sanitario e riabilitazione	CONCORSO PUBBLICO	16/07/2026	30/11/2026	ATS
Collaboratore Amministrativo Professionale /APSF	Collaboratori/ Assistenti/Operatori Tecnici	CONCORSO PUBBLICO	14/01/2027	INVARIATA	ATS
TSRM	Personale tecnico-sanitario e riabilitazione	CONCORSO PUBBLICO	07/08/2027	INVARIATA	ATS
Ortottista	Personale tecnico-sanitario e riabilitazione	CONCORSO PUBBLICO	14/10/2027	INVARIATA	ATS
RICOGNIZIONE PROCEDURE CONCORSUALI 2025 - COMPARTO					
Qualifica	Figura Professionale	Denominazione della procedura concorsuale	Scadenza della graduatoria		AFFERENZA
COLLABORATORE TECNICO INGEGNERE GESTIONALE	Collaboratori/ Assistenti/Operatori Tecnici	CONCORSO PUBBLICO			ATS
Dietista	Personale tecnico-sanitario e riabilitazione	CONCORSO PUBBLICO			ATS
Statistico	Collaboratori/ Assistenti/Operatori Tecnici	CONCORSO PUBBLICO			ATS
RICOGNIZIONE AVVISO PUBBLICO (PER SOLI TITOLI) 2025 - COMPARTO					
Qualifica	Figura Professionale	Denominazione della procedura concorsuale	Scadenza della graduatoria	Nuova Scadenza	AFFERENZA
30 Infermieri	Personale Infermieristico				ATS

Per quanto riguarda il personale appartenente alla **Dirigenza**:

RICOGNIZIONE GRADUATORIE 2025 - DIRIGENZA

Figura Professionale	Disciplina di inquadramento	Denominazione della procedura concorsuale	Scadenza della graduatoria	Nuova Scadenza della graduatoria	AFFERENZA
Dirigenza Medica Veterinaria	CURE PALLIATIVE	CONCORSO PUBBLICO	30/01/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A114 MEDICINA FISICA E RIABILITAZIONE	CONCORSO PUBBLICO	16/04/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A109 GERIATRIA	CONCORSO PUBBLICO	09/07/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A103 CARDIOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO	10/09/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A313 RADIOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO	15/10/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A307 MEDICINA LEGALE	CONCORSO PUBBLICO	29/10/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A401 IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SANITA' PUBBLICA	CONCORSO PUBBLICO	14/01/2027	INVARIATA	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A402 IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	CONCORSO PUBBLICO	21/01/2027	INVARIATA	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A301 ANATOMIA PATOLOGICA	CONCORSO PUBBLICO	23/04/2026	30/11/2026	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A123 PSICHIATRIA	CONCORSO PUBBLICO	10/06/2027	INVARIATA	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A212 OTORINOLARINGOIATRIA	CONCORSO PUBBLICO	17/12/2027	INVARIATA	ATS

RICOGNIZIONE PROCEDURE CONCORSUALI 2025 - DIRIGENZA

Figura Professionale	Disciplina di inquadramento	Denominazione della procedura concorsuale	Afferenza ATS	Afferenza AOM	AFFERENZA
Dirigenza Medica Veterinaria	A110 MALATTIE METABOLICHE E DIABETOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO		SI	ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A104 DERMATOLOGIA E VENEREOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO	SI	SI	ATS
Dirigenza Sanitaria	F104 CHIMICA ANALITICA	CONCORSO PUBBLICO	SI		ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	D102 FARMACIA TERRITORIALE	CONCORSO PUBBLICO	SI		ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	C103 IGIENE ALLEVAMENTI E PRODUZIONI ZOOTECNICHE	CONCORSO PUBBLICO	SI		ATS
Dirigenza Medica Veterinaria	A210 OFTALMOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO		SI	ATS
Dirigenza PTA	Dirigente Amministrativo	CONCORSO PUBBLICO	SI		ATS
Dirigenza PTA	Dirigente Avvocato	CONCORSO PUBBLICO	SI		ATS
Dirigenza Sanitaria	H102 PSICOTERAPIA	CONCORSO PUBBLICO	SI		ATS

Per quanto riguarda le **Strutture Complesse ATLS**:

AFFERENZA POST RIFORMA ATS LIGURIA					
STRUTTURE COMPLESSE	DELIBERA DI INDIZIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE E SCADENZA	DOMANDE PERVENUTE	STATO PROCEDURA	
SC LABORATORIO ANALISI	n.224 del 30 aprile 2025	Pubblicato sulla G.U. n. 65 del 22/8/2025 - scadenza: 22 settembre 2025	n. 3	Il provvedimento di ammissione dei candidati e di nomina della Commissione è il n. 2153 del 13 ottobre 2025. Le relative comunicazioni sono state regolarmente inviate ai componenti della Commissione. Resta da definire la data della prova, che dovrà essere comunicata ai candidati con un preavviso di almeno 15 giorni. Si resta in attesa di indicazioni.	
SC SANITA' ANIMALE	n.416 del 6 agosto 2025	Pubblicato sulla G.U. 78 del 7/10/2025 - scadenza: 6 novembre 2025	n. 4	Il sorteggio è stato effettuato il 17 novembre 2025; il provvedimento di ammissione dei candidati e di nomina della Commissione risulta predisposto in bozza. In attesa di indicazioni per poter procedere.	
SC ASSISTENZA DISABILI (RIAPERTURA TERMINI)	n. 434 del 13 agosto 2025	pubblicato sulla GU 78 del 7/10/2025 - scadenza: 6 novembre 2025	n. 5	Il sorteggio è stato effettuato il 17 novembre 2025; il provvedimento di ammissione dei candidati e di nomina della Commissione risulta predisposto in bozza. In attesa di indicazioni per poter procedere.	
SC POU	n.461 del 4 settembre 2025	pubblicato GU del 82 del 21/10/2025 - scadenza: 20 novembre 2025	n. 3	Il sorteggio dei componenti della Commissione è stato effettuato; il provvedimento di ammissione dei candidati e di nomina della Commissione deve ancora essere adottato.	

SITUAZIONE PREVISIONALE INCARICHI PERSONALE SUMAI

Si procederà alla contrattualizzazione del personale SUMAI secondo le necessità e le esigenze che saranno rappresentate dalle competenti Direzioni Sanitaria e Sociosanitaria.

SEZIONE AOM – Ospedale Villa Scassi

In ambito ospedaliero, la formulazione del Piano ha tenuto conto delle diverse urgenze e criticità, con particolare attenzione al mantenimento dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), in considerazione del collocamento a riposo di parte del personale e delle attuali carenze organiche, nell'ambito delle Strutture transitate ad AOM ed espressamente indicate nell'elenco trasmesso dalla Direzione Strategica, nello specifico:

- Dipartimento Chirurgico
 - S.C. Chirurgia Generale
 - S.C. Urologia
 - S.C. Ortopedia e Traumatologia
 - S.S.D. Chirurgia Vascolare di cura della macro angiopatia diabetica e delle lesioni del piede diabetico
 - S.S.D. Chirurgia Toracica
- Dipartimento Emergenza e Accettazione
 - S.C. Anestesia Rianimazione
 - S.C. Grandi Ustionati e Chirurgia Plastica
 - S.C. Medicina d'Urgenza
 - S.C. Pneumologia
- Dipartimento Immagini
 - S.C. Radiologia Ospedale Villa Scassi
 - S.S.D. Medicina Nucleare

- Dipartimento Interazionale Ostetrico Ginecologico e del bambino
 - S.C. Neonatologia
 - S.C. Ostetricia e Ginecologia

- Dipartimento Medico-Cardiologico
 - S.C. Gastroenterologia ed Endoscopia Digestiva
 - S.C. Medicina Interna 1 Villa Scassi
 - S.C. Medicina Interna 2
 - S.C. Oncologia
 - S.C. Cardiologia-UTIC Ospedale Villa Scassi

- Dipartimento Patologia Clinica
 - S.C. Immunoematologia e Medicina Trasfusionale

- Dipartimento Professioni sanitarie e socio sanitarie
 - S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della prevenzione

- Dipartimento Specialità Mediche
 - S.C. Nefrologia e Dialisi
 - S.C. Neurologia

SITUAZIONE PREVISIONALE CONCORSI 2026 AOM- Ospedale Villa Scassi

Per quanto riguarda la previsione concorsuale per AOM Ospedale Villa Scassi per il 2026, si riporta di seguito la tabella riepilogativa contenente tutti i Concorsi Pubblici, Avvisi pubblici a tempo Determinato e scorrimenti delle graduatorie previsti

RICOGNIZIONE GRADUATORIE 2025 - DIRIGENZA

Figura Professionale	Disciplina di inquadramento	Denominazione della procedura concorsuale	Scadenza della graduatoria	Nuova Scadenza della graduatoria	AFFERENZA
Dirigenza Medica Veterinaria	A111 MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	CONCORSO PUBBLICO	16/04/2026	30/11/2026	AOM
Dirigenza Medica Veterinaria	A121 ONCOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO	02/10/2026	30/11/2026	AOM
Dirigenza Medica Veterinaria	A115 MEDICINA INTERNA	CONCORSO PUBBLICO	03/04/2027	INVARIATA	AOM

RICOGNIZIONE PROCEDURE CONCORSUALI 2025 - DIRIGENZA

Figura Professionale	Disciplina di inquadramento	Denominazione della procedura concorsuale	Afferenza ATS	Afferenza AOM	AFFERENZA
Dirigenza Medica Veterinaria	A202 CHIRURGIA GENERALE	CONCORSO PUBBLICO		SI	AOM
Dirigenza Medica Veterinaria	A113 MEDICINA E CHIRURGIA DI ACCETTAZIONE E D'URGENZA	CONCORSO PUBBLICO		SI	AOM
Dirigenza Medica Veterinaria	A211 ORTOPIEDIA E TRAUMATOLOGIA	CONCORSO PUBBLICO		SI	AOM

Per quanto riguarda le **Strutture Complesse AOM**:

AFFERENZA POST RIFORMA AOM					
STRUTTURE COMPLESSE	DELIBERA DI INDIZIONE BANDO	DATA DI PUBBLICAZIONE E SCADENZA	DOMANDE PERVENUTE	STATO PROCEDURA	
SC GASTROENTEROLOGIA	n.477 del 17 settembre 2025	pubblicazione GU 87 del 7/11/2025 scadenza 9 dicembre 2025	n. 2	Il sorteggio dei componenti della Commissione è stato effettuato; il provvedimento di ammissione dei candidati e di nomina della Commissione deve ancora essere adottato.	
SC GINECOLOGIA E OSTETRICIA	n. 501 del 1° ottobre 2025	pubblicazione GU 99 del 19/12/2025- scadenza: 19 gennaio 2026	n. 1 - termine presentazione domande 19/01/2026	I sorteggio dei componenti della Commissione è previsto per il 29 gennaio 2026.	

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE ANNO 2026

Il quadro previsionale, come meglio specificato nella presente relazione, tiene conto non solo delle cessazioni già previste e preventivabili relative ai collocamenti a riposo e alle dimissioni del personale, ma anche delle diverse necessità indicate dalla direzione strategica aziendale dell'ex Azienda Asl3, alla luce della recente riforma Sanitaria Regionale.

Per il calcolo dell'FTE relativo all'anno 2026, tenendo conto della Legge Regionale n. 18 del 12/12/2025, si è provveduto all'inserimento di n. 3 distinte tabelle:

- Una prima tabella riportante lo schema FTE 2026 riguardante la sola ATSL – Asl 3;

- Una seconda tabella riportante lo schema FTE 2026 riferito al personale afferente all'Ospedale Villa Scassi, transitato all'AOM dal 01/01/2026;
- una terza tabella complessiva, data dalla somma dei valori delle due precedenti.

In merito alla compilazione delle suddette tabelle, si specifica che:

- per la compilazione della colonna denominata *“Cessazioni 2026”*, la previsione delle cessazioni riferite all'anno 2026 è stata effettuata sulla base del trend delle cessazioni avvenute negli ultimi anni;
- per la compilazione della colonna denominata *“Assunzioni 2026”*, invece, sono stati inseriti i dati riferiti al Piano Assunzioni 2026, formulato sulla base delle richieste pervenute dalla Direzione Strategica, a loro volta formulate sulla base delle segnalazioni provenienti dai Direttori dalle diverse Strutture Aziendali;
- per la compilazione della colonna denominata *“Dotazione prevista per il 2026 (n. di unità)”*, i dati sono stati ricavati dal n. di unità del personale in servizio al 31/12/2025, sommate al n. di unità presenti dal Piano Assunzioni 2026, meno le cessazioni preventivate per il 2026;
- per la colonna denominata *“Dotazione prevista per il 2026 (in FTE)”*, infine, si evidenzia che il dato riportato risulta nettamente inferiore rispetto alle *“Assunzioni 2026”* in quanto la data prevista per la presa servizio del personale risulta essere, per il 68,57 %, dal mese di giugno 2026 (di cui per il 58,92 % dalla mensilità settembre 2026), in coerenza con il quadro delineatosi a seguito della recente riforma Sanitaria, atteso che le nuove assunzioni potranno avvenire solo successivamente ad una prima fase transitoria di assestamento, nonché a fronte di una puntuale verifica dei fabbisogni di ATS Liguria.

Di seguito lo schema FTE anno 2026.

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2026			AZIENDA ASL3 (ATSL) - REGIONE LIGURIA				
C.C.N.L.	Profilo professionale	Dotazione 2025 (in FTE)	Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Dotazione prevista per il 2026 (n. unità)	Dotazione prevista per il 2026 (in FTE)	NOTE
			n. unità	n. unità			
RIEPILOGO GENERALE							
DIRIGENZA	Dirigenza Medica	256,32	72	59	344	27,02	
	Dirigenza Veterinaria	18,65	6	1	17	0,56	
	Dirigenza Sanitaria non Medica	79,22	6	23	112	3,46	
	Dirigenza PTA	22,67	1	5	30	1,52	
	TOTALE DIRIGENZA	376,87	85	88	503	32,57	
COMPARTO	Professioni sanitarie infermieristiche	976,64	52	377	1405	64,05	
	Professione sanitaria ostetrica	19,20	2	7	25	1,41	
	Professioni tecnico sanitarie	72,95	4	17	92	7,42	
	Professioni sanitarie della riabilitazione	239,73	14	66	321	11,29	
	Professioni sanitarie della prevenzione	107,97	10	62	178	4,85	
	Assistenti sociali	51,47	4	15	73	1,14	
	O.S.S. e O.T.A.	341,46	20	101	461	49,02	
	Personale ruolo tecnico	186,45	10	37	233	12,46	
	Personale ruolo amministrativo	436,81	44	85	538	45,28	
	TOTALE COMPARTO	2432,69	160	767	3326	196,93	
	TOTALE GENERALE	2809,56	245	855	3829	229,49	

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2026								AZIENDA ASL3 (AOM) - REGIONE LIGURIA							
C.C.N.L.	Profilo professionale	Dotazione 2025 (in FTE)	Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Dotazione prevista per il 2026 (n. unità)	Dotazione prevista per il 2026 (in FTE)	NOTE								
			n. unità	n. unità											
RIEPILOGO GENERALE															
DIRIGENZA	Dirigenza Medica	235,68	29	41	303,00	19,46									
	Dirigenza Veterinaria	0,00	0	0	0,00	0,00									
	Dirigenza Sanitaria non Medica	5,15	1	0	7,00	0,00									
	Dirigenza PTA	1,00	0	0	1,00	0,00									
	TOTALE DIRIGENZA	241,83	30	41	311,00	19,46									
COMPARTO	Professioni sanitarie infermieristiche	569,31	47	80	679,00	5,07									
	Professione sanitaria ostetrica	27,92	2	1	27,00	0,45									
	Professioni tecnico sanitarie	77,74	12	7	83,00	4,15									
	Professioni sanitarie della riabilitazione	25,93	3	3	27,00	0,56									
	Professioni sanitarie della prevenzione	1,00	0	0	1,00	0,00									
	Assistenti sociali	1,99	1	1	2,00	0,34									
	O.S.S. e O.T.A.	206,90	10	22	259,00	9,65									
	Personale ruolo tecnico	8,98	2	0	8,00	0,00									
	Personale ruolo amministrativo	23,01	4	5	26,00	2,82									
	TOTALE COMPARTO	942,79	81	119	1112,00	23,05									
	TOTALE GENERALE	1184,61	111	160	1423	42,51									

QUADRO PREVISIONALE DELLE RISORSE UMANE - ANNO 2026								AZIENDA ASL3 - REGIONE LIGURIA	
C.C.N.L.	Profilo professionale	Dotazione 2025 (in FTE)	Cessazioni 2026	Assunzioni 2026	Dotazione prevista per il 2026 (n. unità)	Dotazione prevista per il 2026 (in FTE)	NOTE		
			n. unità	n. unità					
RIEPILOGO GENERALE									
DIRIGENZA	Dirigenza Medica	492,00	100	100	648	46,48			
	Dirigenza Veterinaria	18,65	6	1	17	0,56			
	Dirigenza Sanitaria non Medica	84,37	7	23	119	3,46			
	Dirigenza PTA	23,67	1	5	31	1,52			
	TOTALE DIRIGENZA	618,69	114	129	815	52,03			
COMPARTO	Professioni sanitarie infermieristiche	1545,95	99	457	2084	69,12			
	Professione sanitaria ostetrica	47,13	4	8	52	1,86			
	Professioni tecnico sanitarie	150,70	16	24	175	11,58			
	Professioni sanitarie della riabilitazione	265,67	17	69	348	11,85			
	Professioni sanitarie della prevenzione	108,97	10	62	179	4,85			
	Assistenti sociali	53,47	5	16	75	1,48			
	O.S.S. e O.T.A.	548,36	30	123	720	58,67			
	Personale ruolo tecnico	195,43	12	37	241	12,46			
	Personale ruolo amministrativo	459,82	49	90	563	48,11			
	TOTALE COMPARTO	3375,48	242	886	4437	219,98			
	TOTALE GENERALE	3994,17	356	1015	5252	272,01			

Per quanto riguarda il quadro previsionale delle risorse per gli anni **2027-2028**, questo verrà predisposto direttamente da ATSL, salvo quel che concerne il fabbisogno di Villa Scassi che verrà considerato da AOM, tenendo conto che l'Azienda, terminato questo primo periodo transitorio, sarà a pieno regime e potrà pertanto effettuare le valutazioni sulla base del nuovo assetto organizzativo, fermo restando l'analisi dei dati storici riferibili alle cessazioni e alle assunzioni, nel pieno rispetto della coerenza e allineamento tra flussi in entrata e in uscita, garantendo il rispetto dei limiti di spesa e il turnover del personale.

ID	STRUTTURA PROPONENTE		REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI
	DIREZIONE GENERALE												
1	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Salute e sicurezza sul lavoro. Formazione degli operatori del ruolo sanitario, OSS e Assistente Sociale	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD ASINCRONA +RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	30	10	16	SI	DOCENTI INTERNI
2	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Salute e sicurezza sul lavoro ruolo amministrativo e tecnico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD ASINCRONA +RESIDENZIALE)		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, RUOLO TECNICO	30	3	8	NO	DOCENTI INTERNI
3	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Corso di aggiornamento quinquennale per i lavoratori che hanno già effettuato la formazione di base per la sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.lgs. 81/08 (Ruolo Sanitario, OSS e Assistente Sociale)	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	1500	1	6	SI	DOCENTI INTERNI
4	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Corso di aggiornamento quinquennale per i lavoratori che hanno già effettuato la formazione di base per la sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.lgs. 81/09 (Ruolo Amministrativo e Tecnico)	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, RUOLO TECNICO	500	1	6	NO	DOCENTI INTERNI
5	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Salute e sicurezza sul lavoro. La formazione dei Preposti	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	30	4	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
6	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Salute e sicurezza sul lavoro. La formazione dei Preposti (sulla base del nuovo Accordo Stato Regioni - Aprile 2025)	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	30	4	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
7	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Corso di Aggiornamento dei Preposti	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE/FAD SINCRONA/PRESENZA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	30	4	6	SI	DOCENTI INTERNI
8	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	La prevenzione e la gestione degli episodi di violenza nei confronti degli operatori in Sanità	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD ASINCRONA +RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	20	6	11	SI	DOCENTI INTERNI
9	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Conoscere e gestire il rischio biologico e il rischio chimico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	2000	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
10	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Corso di primo soccorso D.M.388 del 2003	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	20	2	12	SI	DOCENTI INTERNI
11	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: lavorare in team gestione delle dinamiche e dei conflitti	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		20	6	4	SI	DOCENTI INTERNI
12	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Valutazione rischio stress lavoro correlato nel settore sanitario	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	20	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
13	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	La prevenzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	500	1	3	No	DOCENTI INTERNI
14	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Salute e sicurezza sul lavoro. Formazione Dirigenti e Datori di lavoro	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		30	2	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
15	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Formazione e accertamento di idoneità tecnica per addetti antincendio	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		26	8	18	SI	DOCENTI ESTERNI/DIPENDENTI
16	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Aggiornamento per addetti antincendio	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		26	8	8	SI	DOCENTI ESTERNI/DIPENDENTI SSN/UNIVERSITA'/V.V.FF. COM. PROV.LE GE
17	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Aggiornamento obbligatorio degli operatori del SPP ai sensi del D.lgs. 81/08	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		8	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
18	STAFF DIREZIONE GENERALE	SC S.P.P.	Alessandro Gallo	Formazione Formatori in materia di salute e sicurezza	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE , PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, RUOLO TECNICO	25	1	40	NO	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
19	STAFF DIREZIONE GENERALE	Servizio Medico Competente	Alessandro Gallo	Conoscenza della normativa Prevenzione	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ANSINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE , PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, RUOLO TECNICO	300	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
20	STAFF DIREZIONE GENERALE	Ufficio Stampa e della Comunicazione e URP	Elisa Nerva	La gestione degli aspetti comunicativi in Azienda	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	3	4	SI	DOCENTI INTERNI
21		RPCT	Luisa Bazurro	La Legge n. 190/2012 - i piani e le misure anticorruzione (Aggiornamento)	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, RUOLO TECNICO	500	1	8	SI	DOCENTI INTERNI
22		RPCT	Luisa Bazurro	La gestione del rischio corruzione	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	500	1	6	SI	DOCENTI INTERNI
23		RPCT	Luisa Bazurro	Incompatibilità, inconfederabilità e conflitto d'interessi	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	1000	1	2	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
24		RPCT	Luisa Bazurro	Disposizioni in materia di antiriciclaggio applicate alle Aziende Sanitarie	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	500	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
25		RPCT	Luisa Bazurro	Il Codice di Comportamento quale strumento della prevenzione della corruzione revisionato alla luce del DPR 81/23	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	1000	1	3	SI	DOCENTI INTERNI
26		RPCT	Luisa Bazurro	Whistleblowing: dalla teoria alla pratica	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	2000	1	2		DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
27		Distretti Socio Sanitari 8-9-10-11-12-13	Pasquale Greco	Il paziente Fragile: Medici Assistenza Primaria e Medici Specialisti	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		50	6	12	SI	DOCENTI INTERNI
28		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: è l'ora di muoversi	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	25	4	5	SI	DOCENTI INTERNI
29		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: Attività fisica per la tonicità del pavimento pelvico nelle donne	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	25	4	5	SI	DOCENTI INTERNI
30		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: Luoghi di lavoro che promuovono salute: Diamo voce al benessere e benessere alla voce	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	20	2	5	SI	DOCENTI INTERNI
31		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: Diamo voce al benessere e benessere alla voce SECONDO LIVELLO	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	20	2	5	SI	DOCENTI INTERNI
32		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: Yoga e Mindfulness: un supporto al benessere personale e professionale	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	12	2	12	SI	DOCENTI INTERNI
33		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: Gaia Ergon, consapevolezza globale e benessere psicofisico	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	15	2	16	SI	DOCENTI INTERNI
34		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: Gaia Ergon, consapevolezza globale e benessere psicofisico SECONDO LIVELLO	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	20	2	16	SI	DOCENTI INTERNI
35		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: mangio sano e mi voglio bene	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	25	4	5	SI	DOCENTI INTERNI
36		CUG	Floriana Pierri	PARLIAMO DI NOI: la Biodanza per migliorare il benessere psicofisico dei Dipendenti di Asl3	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	15	2	5	SI	DOCENTI INTERNI
37		CUG	Marina Faraoni	Violenza di genere: educazione e prevenzione	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	100	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
38		CUG	Marina Faraoni	Diversity Management	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	50	2	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
	DIREZIONE AMMINISTRATIVA												
39	STAFF DIREZIONE AMMINISTRATIVA	S.C. Controllo di Gestione	Daniela Ducci	La valutazione del personale	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	20	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
40	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Gestione e sviluppo risorse umane	Matteo Arnaldi	Aggiornamenti dei CC.NN.LL.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO	25	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP.
41	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Gestione e sviluppo risorse umane	Stefano Segalla	Costi del personale nel Bilancio di un'Azienda Sanitaria				PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	20	2	24	NO	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
42	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Affari Generali	Capurro Cesare	Trattamento dati personali e il regolamento europeo n. 2016/679	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	700	1	8	SI	DOCENTI INTERNI
43	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Affari Generali	Capurro Cesare	Trattamento dati personali e la normativa di armonizzazione	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	700	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
44	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Avvocatura, S.C. Affari Generali	Francesca Gabrielli	Regolamento Libera Professione e Tutela Legale dei Dipendenti	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FAD ASINCRONA + RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGI		25	4	6	SI	DOCENTI INTERNI

ID	STRUTTURA PROPONENTE		REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI
45	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Aggiornamento e Formazione	Natascia Massocco	Lavorare Agile		FAD ASINCRONA		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	50	1	8	NO	DOCENTI INTERNI
46	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Aggiornamento e Formazione	Natascia Massocco	Syllabus		FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	2400	1	variabile sulla base del livello di ingresso	NO	
47	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Aggiornamento e Formazione	Natascia Massocco	Excel base	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	15	6	16	SI	DOCENTI INTERNI
48	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Aggiornamento e Formazione	Natascia Massocco	Excel avanzato	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO E RUOLO TECNICO	15	3	16	SI	DOCENTI INTERNI
49	DIP. AMMINISTRATIVO	SC Bilancio e Contabilità	Stefano Grego	Corso di contabilità		RESIDENZIALE		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	12	1	80	NO	DOCENTI INTERNI
50	DIP. AMMINISTRATIVO	SC Bilancio e Contabilità	Silvio Marsili	Excel base		RESIDENZIALE		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	13	1	40	NO	DOCENTI INTERNI
51	DIP. AMMINISTRATIVO	S.C. Gestione e programmazione delle forniture	Alessandro Lupi	La gestione del processo di acquisto alla luce dell'entrata in vigore del nuovo codice e della digitalizzazione degli appalti		FAD ASINCRONA+RESIDENZIALE		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO (Comparto)	10	1	10	NO	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
52	DIP. AMMINISTRATIVO	SS Economato e Logistica	Stefano Pesce	La formazione dei centralinisti/portieri		RESIDENZIALE		PERSONALE RUOLO TECNICO	6	4	8	NO	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
53	DIP. TECNICO	S.C. SIA	Laura Ravera	Utilizzo Software Anagrafe Vaccinale per personale Dipendente e Convezionato	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD Sincrona	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, FARMACISTA	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, OSS	10	13	3	SI	DOCENTI INTERNI
54	DIP. TECNICO	S.C. SIA	Laura Ravera	Modulo WBS Libera Professione	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	15	30	4	NO	DOCENTI INTERNI
55	DIP. TECNICO	S.C. SIA	Laura Ravera	Modulo Sivs Web refertazione ambulatoriale	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	20	30	2	SI	DOCENTI INTERNI
56	DIP. TECNICO	S.C. SIA	Laura Ravera	Modulo Sivs Web Sale Operatorie	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	25	20	3	SI	DOCENTI INTERNI
57	DIP. TECNICO	S.C. SIA	Laura Ravera	Modulo Sivs Web ADT	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	25	20	3	SI	DOCENTI INTERNI
58	DIP. TECNICO	S.C. SIA	Laura Ravera	Modulo Sivs Cartella Clinica Elettronica	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FARMACISTA, INFERMIERE	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	25	20	4	SI	DOCENTI INTERNI
59	DIP. TECNICO	S.C. Programmazione Gestione Lavori e Risparmio Energetico	Marco Bergia	4 Corsi Bim Manager		RESIDENZIALE		INGEGNERE, ARCHITETTO, PERSONALE RUOLO TECNICO E AMMINISTRATIVO	4	1	80	NO	ENTE FORMATORE ESTERNO
60	DIP. TECNICO	S.C. Programmazione Gestione Lavori e Risparmio Energetico	Marco Bergia	Dipartimento Tecnico: <i>miglioramento continuo della qualità nella gestione dei processi</i>		RESIDENZIALE		INGEGNERE, ARCHITETTO, PERSONALE RUOLO TECNICO	25	2	40	NO	DOCENTI INTERNI
61	DIP. TECNICO	S.C. Elettromedicali ed Impianti	Gino Spada	Gestione delle apparecchiature elettromedicali		MISTA (FAD ASINCRONA + FSC)		PERSONALE RUOLO TECNICO	15	1	40	NO	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
62	DIP. TECNICO	S.C. Elettromedicali ed Impianti	Gino Spada	L'utilizzo sicuro delle apparecchiature elettromedicali	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD ASINCRONA + FSC)	TUTTE LE PROFESSIONI		70	10	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
63	DIP. AMMINISTRATIVO e DIP. TECNICO	S.C. Gestione e programmazione delle forniture, S.C. Programmazione Gestione Lavori e Risparmio Energetico	Alessandro Lupi	La gestione del contratto ed il ruolo di RUP e DEC alla luce dell'entrata del nuovo codice appalti		MISTA FAD SINCRONA		PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO (Dirigenza)	6	1	10	NO	DOCENTI ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
	DIREZIONE SANITARIA												
64	DIREZIONE SANITARIA		Anna Maria Gatti	Il percorso assistenziale del paziente con delirium nei reparti di area medica	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FAD ASINCRONA+RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	25	3	16	SI	DOCENTI INTERNI
65	STAFF DS	Qualità	Lorena Ricci	I percorsi autorizzativi, di accreditamento e certificazione delle strutture sanitarie della Asl3 Liguria	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	25	3	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
66	STAFF DS	Qualità	Lorena Ricci	Gruppo di miglioramento per il mantenimento del sistema di accreditamento sistema gestione qualità delle strutture certificate	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	50	3	9	SI	DOCENTI INTERNI
67	STAFF DS	Qualità	Lorena Ricci	Qualità percepita - dall'idea alla realizzazione di una Customer Satisfaction : scenari applicativi per un miglioramento continuo delle prestazioni clinico-assistenziali	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	30	3	8	SI	DOCENTI INTERNI
68	STAFF DS	Qualità	Lorena Ricci	Mantenimento dei requisiti di accreditamento delle strutture sanitarie ospedaliere e territoriali di Asl3 Liguria	OBIETTIVI DI PROCESSO	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	500	5	8	SI	DOCENTI INTERNI
69	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Miglioramento del programma di screening del tumore ddella cervice	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, OSTETRICA/O, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO		20	1	9	SI	DOCENTI INTERNI
70	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Miglioramento del programma di screening del tumore colo-rettale	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO		20	1	9	SI	DOCENTI INTERNI
71	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Miglioramento del programma di screening del tumore mammario	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, FSICO, INFERMIERE, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA		20	1	9	SI	DOCENTI INTERNI
72	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Condivisione e sostegno nel percorso di di screening oncologico	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO		25	1	9	SI	DOCENTI INTERNI
73	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Lo screening organizzato del tumore della cervice uterina	OBIETTIVI DI PROCESSO	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI		500	1	14	SI	DOCENTI INTERNI
74	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Lo screening organizzato del tumore del colon - retto	OBIETTIVI DI PROCESSO	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI		500	1	14	SI	DOCENTI INTERNI
75	STAFF DS	SSD Valutazione e organizzazione dello Screening	Valerio Tofanelli	Lo screening organizzato del tumore della mammella	OBIETTIVI DI PROCESSO	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI		500	1	14	SI	DOCENTI INTERNI
76	SC DIREZIONE MEDICA - POU	Tutte le Strutture	Barbara Brocco	La valutazione della qualità dei servizi e delle performance cliniche - Anno 2026	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	TUTTE LE PROFESSIONI		15	15	30	SI	DOCENTI INTERNI
77	SC DIREZIONE MEDICA - POU	Tutte le Strutture	Barbara Brocco	Inserimento del Dirigente Sanitario neo assunto negli Ospedali del POU	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Asincrona	MEDICO CHIRURGO, FARMACISTA		150	1	3	SI	DOCENTI INTERNI
78	SC DIREZIONE MEDICA - POU	Tutte le Strutture	Barbara Brocco	La codifica della SDO - Corso di Formazione e Aggiornamento sul sistema di codifica delle diagnosi e delle prestazioni	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		20	6	3	SI	DOCENTI INTERNI
79	SC DIREZIONE MEDICA - POU	Tutte le Strutture	Barbara Brocco	Giornata mondiale anti tabacco- le iniziative asl3	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE, OSS, PERSONALE RUOLO TECNICO	30	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
80	DIP. PREVENZIONE	S.C. Medicina Legale	Sonia Della Rocca	Aggiornamento continuo in Medicina Legale - Anno 2026	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	20	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
81	DIP. PREVENZIONE	S.C. Medicina Legale	Sonia Della Rocca	Esperienza nell'applicazione delle Sentenze della Corte Costituzionale 242 del 2019 e seguenti.	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, PSICOLOGO		20	3	4	SI	DOCENTI INTERNI
82	DIP. PREVENZIONE	S.C. Medicina Legale	Sonia Della Rocca	Esperienza di casi di responsabilità professionale: analisi criticità	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, PSICOLOGO		20	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
83	DIP. PREVENZIONE	S.C. Sanità Animale	Scasciamacchia Roberta	Peste suina africana: aggiornamento normativo, scenario epidemiologico, e gestione del cinghiale	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	VETERINARIO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		15	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
84	DIP. PREVENZIONE	S.C. Sanità Animale	Simonetti Roberta	Controlli Ufficiali per il Sistema Identificazione e registrazione dei bovini e ovicaprini: identificazione delle non conformità ed adozione dei provvedimenti conseguenti ai sensi dell'art. 138 del Reg.UE 201/625	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	VETERINARIO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		15	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
85	DIP. PREVENZIONE	S.C. Sanità Animale	Scasciamacchia Roberta	Strategie di contrasto alle malattie da vettori in ottica one health	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	VETERINARIO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		15	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
86	DIP. PREVENZIONE	S.C. Sanità Animale, SS Igiene Urbana Veterinaria	Ciccarese Giorgio	Rilascio di certificazioni per la movimentazione non commerciale di animali da compagnia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	VETERINARIO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		15	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
87	DIP. PREVENZIONE	SC Igiene Alimenti Origine Animale	Marco Presciutti	I controlli ufficiali nella produzione primaria nel settore ittico: valutazione del rischio, rintracciabilità e identificazione delle specie ittiche di interesse sanitario e commerciale.	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	VETERINARIO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		22	1	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
88	DIP. PREVENZIONE	SC Igiene Alimenti Origine Animale	Marco Presciutti	Sottoprodotti di origine animale e rifiuto? Tracciabilità e trasporto ai sensi del Regolamento (UE) 1069/2009.	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	VETERINARIO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		32	1	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
89	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	Trucchi Cecilia	Discussione di casi trattati su controlli ufficiali ed altre attività	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO, DIETISTA	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	19	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
90	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	Trucchi Cecilia	Sistema Informativo Sanità Territoriale, Follum e altri applicativi: sistemi di rendicontazione e registrazione delle attività	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO, DIETISTA	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	19	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
91	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	Trucchi Cecilia	Rilievi descrittivi e fotografici nell'accertamento degli illeciti amministrativi e penali	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO, DIETISTA		19	1	4	SI	DOCENTI INTERNI e ESTERNI
92	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	Trucchi Cecilia	Il miglioramento continuo della qualità nella S.C. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO, DIETISTA	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	10	1	12	SI	DOCENTI INTERNI
93	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene e Sanità Pubblica	Fabio Silvano	Le attività di tattoo e piercing	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		10	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
94	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene e Sanità Pubblica	Fabio Silvano	Aggiornamento sull'argomento amianto	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		25	2	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
95	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene e Sanità Pubblica	Fabio Silvano	Funghi ipogei	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		15	3	6	SI	DOCENTI INTERNI
96	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene e Sanità Pubblica	Fabio Silvano	I funghi appartenenti al genere cortinarius	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		15	2	6	SI	DOCENTI INTERNI
97	DIP. PREVENZIONE	S.C. Igiene e Sanità Pubblica	Fabio Silvano	Approfondimento e novità sulle zoonosi causate da specie aliene	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		25	4	5	SI	DOCENTI INTERNI

ID	STRUTTURA PROPONENTE		REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI
98	DIP. PREVENZIONE	S.C. PSAL	Romina Piccolo	La valutazione del rischio microclima nei luoghi di lavoro e le conseguenti misure preventive	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	INGEGNERE	25	2	5	SI	DOCENTI INTERNI
99	DIP. PREVENZIONE	S.C. PSAL	Romina Piccolo	Sollevamento di materiali	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		25	2	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
100	DIP. PREVENZIONE	S.C. PSAL	Romina Piccolo	Vigilanza in edilizia: le esperienze del Piano Regionale di Prevenzione	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	INGEGNERE	50	2	8	SI	DOCENTI INTERNI
101	DIP. PREVENZIONE	S.C. PSAL	Romina Piccolo	Il rischio nei cantieri delle grandi opere. Riferimenti normativi e linee di indirizzo per un approccio pratico ed efficace da parte del personale tecnico ispettivo	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	INGEGNERE	25	3	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
102	DIP. PREVENZIONE	S.C. PSAL	Romina Piccolo	Corso di aggiornamento per UPG in materia di salute e sicurezza sul lavoro	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	INGEGNERE	25	2	8	SI	DOCENTI INTERNI
103	DIP. PREVENZIONE	S.C. PSAL	Romina Piccolo	Corso di formazione sulla sicurezza elettrica: PES, PAV, secondo CEI 11-27	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	INGEGNERE	25	2	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
104	DIP. PREVENZIONE	SSD Epidemiologia e Promozione della Salute	Concetta Teresa Saporita	Prevenzione senza confini	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	ASSISTENTE SANITARIO, EDUCATORE PROFESSIONALE, TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		30	3	7	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
105	DIP. PREVENZIONE	SSD Epidemiologia e Promozione della Salute	Concetta Teresa Saporita	Refresh abilità di Colloquio Motivazionale breve per la Salute	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	3	4	SI	DOCENTI INTERNI
106	DIP. PREVENZIONE	SSD Epidemiologia e Promozione della Salute	Concetta Teresa Saporita	Il Colloquio Motivazionale breve per la Salute	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	7	16	SI	DOCENTI INTERNI
107	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	La prevenzione dell'errore trasfusionale da incompatibilità ABO	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, OSTETRICA, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO		300	1	15,0	SI	DOCENTI INTERNI
108	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	La Contenzione: l'appropriata prescrizione e gestione	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA		300	1	15	SI	DOCENTI INTERNI
109	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Audit Clinico: manuale per la corretta gestione del percorso	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI		300	1	12	SI	DOCENTI INTERNI
110	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Monitoraggio e condivisione delle Raccomandazioni ministeriali al fine della prevenzione degli eventi sentinella	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		15	6	3	SI	DOCENTI INTERNI
111	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Gestione rischio clinico in Asl3	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FAD ASINCRONA +RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI		25	12	17	SI	DOCENTI INTERNI
112	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	La corretta compilazione della documentazione sanitaria: analisi condivisa per la sicurezza del paziente e dell'operatore	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		10	25	3	SI	DOCENTI INTERNI
113	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Il cateterismo vescicale: appropriata prescrizione e gestione	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI		300	1	12	SI	DOCENTI INTERNI
114	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	La prevenzione delle cadute	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD ASINCRONA	TUTTE LE PROFESSIONI		300	1	15	SI	DOCENTI INTERNI
115	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Audit Clinico e poi...attivazione di percorsi di miglioramento	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI		10	50	10	SI	DOCENTI INTERNI
116	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Audit Clinico in Asl3 Liguria - Anno 2026	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI		10	50	9	SI	DOCENTI INTERNI
117	DIP. PREVENZIONE	SS Gestione Rischio Clinico	Miriam Bruschi Cerlini	Analisi eventi e casi clinici in ambito di gestione Rischio Clinico	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	15	6	3	SI	DOCENTI INTERNI
118	DIP. CHIRURGICO	S.C. Chirurgia Generale, S.C. Urologia, S.C. Ortopedia e Traumatologia, SSD Chirurgia Toracica, SSD Chirurgia Vascolare, SS Chirurgia PS	Federica Putzu	Assistenza infermieristica pre e post operatoria al paziente sottoposto a intervento di endarterectomia carotidea	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	INFERMIERE		20	2	2	SI	DOCENTI INTERNI
119	DIP. CHIRURGICO	S.C. Chirurgia Generale, S.C. Urologia, S.C. Ortopedia e Traumatologia, SSD Chirurgia Toracica, SSD Chirurgia Vascolare, SS Chirurgia PS	Federica Putzu	Assistenza in chirurgia toracica al paziente non neoplastico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	INFERMIERE, FISIOTERAPISTA	OSS	25	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
120	DIP. CHIRURGICO	S.C. ORL	Marco Barbieri	Sindrome delle Apnee Ostruttive del Sonno (OSAS)	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO,		25	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
121	DIP. CHIRURGICO	S.C. ORL	Marco Barbieri	Gestione del paziente chirurgico in ORL sottoposto ad interventi complessi	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	INFERMIERE		10	2	10	SI	DOCENTI INTERNI
122	DIP. CHIRURGICO	S.C. Oculistica	Santo Loprete	L'assistenza in chirurgia oftalmica: formazione del personale sanitario	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE, ORTOTTISTA/ ASSISTENTE DI OFTALMOLOGIA	OSS	25	2	24	SI	DOCENTI INTERNI
123	DIP. CHIRURGICO	S.C. Urologia	Gabriele Agosto	Il paziente urologico e la Sala Operatoria. Gli interventi urologici e il loro sviluppo	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	3	6	4	SI	DOCENTI INTERNI
124	DIP. CHIRURGICO	S.C. Urologia	Carlo Ambruosi	Discussione casi clinici in Urologia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		12	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
125	DIP. CHIRURGICO	SSD Day e Week Surgery Multidisciplinare	Cinzia Sarpedi	La complessità delle medicazioni e dell'assistenza in un reparto chirurgico multidisciplinare.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE	OSS	7	3	4	SI	DOCENTI INTERNI
126	DIP. CHIRURGICO	SSD Day e Week Surgery Multidisciplinare, SS Chirurgia Ambulatoriale ad elevata valenza Territoriale	Simona Zoli	Laser CO ₂ , Laser Diodi in chirurgia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		5	1	60	SI	DOCENTI INTERNI
127	DIP. CHIRURGICO	SSD Day e Week Surgery Multidisciplinare, SS Chirurgia Ambulatoriale ad elevata valenza Territoriale	Simona Zoli	Laser Diodi in chirurgia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		5	1	33		DOCENTI INTERNI
128	DIP. CHIRURGICO	SSD Day e Week Surgery Multidisciplinare, SS Chirurgia Ambulatoriale ad elevata valenza Territoriale	Simona Zoli	Laser CO2 antalgico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		6	1	10	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
129	DIP. CHIRURGICO	SC Chirurgia Generale	Giuseppe Ribeca	Aggiornamento continuo nell'ambito della chirurgia gastro intestinale	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, INFERMIERE		25	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
130	DEA	S.C. Anestesia e Rianimazione	Nadia Mereto	Discussione di casi clinici	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE		20	3	30	SI	DOCENTI INTERNI
131	DEA	S.C. Anestesia e Rianimazione	Nadia Mereto	Anestesia loco regionale	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		25	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
132	DEA	S.C. Anestesia e Rianimazione	Nadia Mereto	La comunicazione in terapia intensiva	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE	OSS	25	2	3	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
133	DEA	S.C. Anestesia e Rianimazione	Nadia Mereto	Blood management perioperatorio	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		20	1	2	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
134	DEA	S.C. Anestesia e Rianimazione	Nadia Mereto	Coagulopatia in terapia intensiva	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		25	1	2	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
135	DEA	S.C. Anestesia e Rianimazione	Nadia Mereto	Basi di ecografia polmonare ed ecocardiografia transtoracica per la terapia intensiva	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		20	1	3	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
136	DEA	S.C. Grandi Ustionati e Chirurgia Plastica	Nadia Mereto	Aggiornamento continuo per la presa in carico del paziente ustionato	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		20	2	20	SI	DOCENTI INTERNI
137	DEA	S.C. Grandi Ustionati e Chirurgia Plastica	Nadia Mereto	La presa in carico infermieristica del paziente nelle sale operatorie del DEA. Aggiornamento continuo anno 2026	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	INFERMIERE		20	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
138	DEA	S.C. Grandi Ustionati e Chirurgia Plastica	Nadia Mereto	Corso di simulazione per infermieri strumentisti in chirurgia urologica mini invasiva	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	INFERMIERE		4	5	4	SI	DOCENTI INTERNI
139	DEA	S.C. Medicina d'Urgenza	Nadia Mereto	Formazione permanente triage	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE		20	6	3	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
140	DEA	S.C. Medicina d'Urgenza	Nadia Mereto	Formazione infermieri: see- treat	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	INFERMIERE		33	3	100	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
141	DEA	S.C. Medicina d'Urgenza	Nadia Mereto	Nozioni di elettrocardiografia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE		20	7	5	SI	DOCENTI INTERNI
142	DEA	S.C. Medicina d'Urgenza	Nadia Mereto	Definizione dei percorsi inerenti la S.C. Medicina d'urgenza destinato agli infermieri della degenza breve	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE		6	2	3	SI	DOCENTI INTERNI
143	DEA	S.C. Medicina d'Urgenza, S.C. Grandi Ustionati e Chirurgia Plastica	Nadia Mereto	Corso di eco fast per medici e infermieri	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD sincrona +FSC)	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		10	8	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
144	DEA	S-C- Pneumologia	Nadia Mereto	Discussione casi clinici	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		15	2	20	SI	DOCENTI INTERNI
145	DEA	S-C- Pneumologia	Claudia Cotella	Il miglioramento continuo della presa in carico assistenziale del paziente in Pneumologia	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	Infermiere	OSS	15	2	20	SI	DOCENTI INTERNI
146	DEA	S-C- Pneumologia	Maria Grazia Covesnon	Cure palliative in terminalità: declinazioni cliniche e collegamenti con il territorio	OBIETTIVI DI PROCESSO	Residenziale	Medico Chirurgo, Infermiere	OSS	20	2	6	SI	DOCENTI INTERNI
147	DEA	S-C- Pneumologia	Maria Grazia Covesnon	La comunicazione nella quotidianità della Struttura. Comunicazione fra il personale e il paziente e comunicazione intraequipe	OBIETTIVI DI PROCESSO	Residenziale	Medico Chirurgo, Infermiere	OSS	20	2	6	SI	DOCENTI ESTERNI,DIPENDENTI SSN/UNIVERSITA'/VV.FF. COM. PROV.LE GE
148	DEA	Ambulatorio di Pneumologia Osp. La Colletta	Simonetta Venturi	Nuove modalità di approccio educativo al paziente respiratorio	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	Residenziale	infermiere		10	2	7	SI	DOCENTI INTERNI
149	DIP. IMMAGINI	SC Radiologia Villa Scassi SSD Radiologia Micone, Gallino, LaColletta	Vitalba Marino	Incontri multidisciplinari in ambito neuroradiologico	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO		20	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
150	DIP. IMMAGINI	SC Radiologia Villa Scassi SSD Radiologia Micone, Gallino, LaColletta	Vitalba Marino	Incontri multidisciplinari in ambito pneumologico	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO		20	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
151	DIP. IMMAGINI	SC Radiologia Villa Scassi SSD Radiologia Micone, Gallino, LaColletta	Vitalba Marino	Incontri multidisciplinari in ambito senologico	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO INFERMIERE		20	1	40	SI	DOCENTI INTERNI
152	DIP. IMMAGINI	SC Radiologia Villa Scassi SSD Radiologia Micone, Gallino, LaColletta	Vitalba Marino	Nuove classificazioni RM propedeutiche al trattamento interventistico delle patologie infiammatorie articolari. Indicazioni, tecnica e refertazione.	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA,		20	2	10	SI	DOCENTI INTERNI
153	DIP. IMMAGINI	SC Radiologia Villa Scassi SSD Radiologia Micone, Gallino, LaColletta	Vitalba Marino	Addestramento uso sicuro e corretto iniettori automatici di mdc in TC, RM, DSA, CEM	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	INFERMIERE, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA		5	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
154	DIP. IMMAGINI	SC Radiologia Villa Scassi SSD Radiologia Micone, Gallino, LaColletta SC Radiologia Territorio SC Fisica Sanitaria	Fabrizio Bisi Andrea Spadacci	La radioprotezione del paziente nelle pratiche speciali: Il caso della TC	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA	MEDICO CHIRURGO, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA, INFERMIERE	OSS	3000	1	8	SI	DOCENTI INTERNI
155	DIP. IMMAGINI	SC Fisica Sanitaria	Fabrizio Bisi	La Formazione in materia di Sicurezza in Risonanza Magnetica	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD ASINCRONA +RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA, INFERMIERE		25	4	9	SI	DOCENTI INTERNI
156	DIP. IMMAGINI	SC Fisica Sanitaria	Fabrizio Bisi	L'utilizzo in sicurezza del LASER in ambito sanitario	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA	MEDICO CHIRURGO, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA, INFERMIERE		25	4	7	SI	DOCENTI INTERNI
157	DIP. IMMAGINI	SC Fisica Sanitaria	Fabrizio Bisi	La radioprotezione dei lavoratori	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD ASINCRONA +RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA, INFERMIERE	OSS	25	8	17	SI	DOCENTI INTERNI

ID	STRUTTURA PROPONENTE	REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI	
158	DIP. MEDICO CARDIO	S.C. riabilitazione Cardiologica	Selma Karen Protosido	La riabilitazione cardiologica: <i>approfondimenti e novità in diagnosi e terapia</i>	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		10	7	3	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
159	DIP. MEDICO CARDIO	SC Cardio UTIC Micone, Gallino, Territorio,	Maria Rosalia Merello	Cardiopatia ischemica e scompenso cardiaco: cosa c'è di nuovo? Specialisti e Medici di Medicina Generale a confronto. Aspetti di differenze di genere.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		50	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
160	DIP. MEDICO CARDIO	S.C. Oncologia	Irene Guglieri	Giornata della Psiconcologia	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FARMACISTA,, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, DIETISTA, EDUCATORE PROFESSIONALE, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTI SOCIALI	100	1	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
161	DIP. MEDICO CARDIO	S.C. Oncologia	Antonio Messina	Medicina di precisione 2.0: Oncologia in evoluzione per migliorare la qualità assistenziale con approcci Evidence-Based nella realtà oncologica di ASL3	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FARMACISTA, PSICOLOGO, INFERMIERE , ASSISTENTE SANITARIO, DIETISTA, FISIOTERAPISTA	OSS, ASSISTENTE SOCIALE, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	30	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
162	DIP. MEDICO CARDIO	SSD Onco Sestri	Antonio Messina	Oncologia in evoluzione: migliorare la qualità assistenziale con approcci Evidence-Based "nella SSD Oncologia Micone	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, INFERMIERE	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	14	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
163	DIP. MEDICO CARDIO	SC Gstroenterologia ed Endoscopia Digestiva	Elena Iiritano	Il miglioramento continuo della qualità nella S.C. Gastroenterologia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	Mista (FAD Sincrona+ FAD Asincrona+Residenziale)	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE	OSS	25	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
164	DIP. MEDICO CARDIO	S.C. Cardiologia UTIC V. Scassi, SS Degenza Cardio V. Scassi, SS Diagnostica Integrata Cardiovascolare	Francesco Mainardi	Aggiornamento continuo in Ambito cardiologico	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		20	2	20	SI	DOCENTI INTERNI
165	DIP. MEDICO CARDIO	S.C. Cardiologia UTIC V. Scassi, SS Degenza Cardio V. Scassi,	Michela Rizzi	Aggiornamento continuo in Ambito cardiologico	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	10	5	4	SI	DOCENTI INTERNI
166	DIP. MEDICO CARDIO	SSD Dietologia e Nutrizione Clinica	Paola Delucchi	Qualità nutrizionale e continuità assistenziale: strategie per la dietologia moderna	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, DIETISTA, INFERMIERE		10	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
167	DIP. PATOLOGIA CLINICA	Tutte le Strutture	Alessandro Raso	Linee guida per la diagnosi di laboratorio riferite a comuni patologie sistemiche.	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, BIOLOGO, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO		25	4	9	SI	DOCENTI INTERNI
168	DIP. PATOLOGIA CLINICA	Tutte le Strutture	Alessandro Raso	Revisione continua dei processi di lavoro	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, BIOLOGO, INFERMIERE, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO	OSS	20	4	10	SI	DOCENTI INTERNI
169	DIP. PATOLOGIA CLINICA	Tutte le Strutture	Alessandro Raso	Aggiornamenti in Qualità: Analisi del Contesto e Analisi dei rischi FMEA di prodotto	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, BIOLOGO, TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO		25	2	6	SI	DOCENTI INTERNI
170	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Recupero e Rieducazione Funzionale	Marina De Bartolo	Il ruolo del Diaframma in ambito riabilitativo	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA		20	2	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
171	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Recupero e Rieducazione Funzionale	Marina De Bartolo	La terapia manuale in ambito pediatrico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD asincrona +RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA		18	1	62	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
172	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Recupero e Rieducazione Funzionale	Marina De Bartolo	L'approccio riabilitativo ai pazienti con deterioramento cognitivo	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	FISOTERAPISTA, INFERMIERE		25	1	8	SI	DOCENTI INTERNI
173	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Recupero e Rieducazione Funzionale	Paola Maccagno	LSVT LOUD-Virtual Live LSVT LOUD Training and Certification Course -	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Sincrona	LOGOPEDISTA		4	1	14	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
174	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Reumatologia	Dario Camellino	Incontri multidisciplinari in ambito di malattie immuno-reumatologiche	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO		21	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
175	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Reumatologia	Dario Camellino	Scleroderma sistemica: gestione delle lesioni vascolari	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	8	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
176	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Reumatologia	Dario Camellino	Strumenti di valutazione nell'ambito del processo di case management e della presa in carico della persona con malattia rare	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE, LOGOPEDISTA, ASSISTENTE SANITARIO, TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' DELL'ETA' EVOLUTIVA	ASSISTENTE SOCIALE	25	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
177	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Neurologia	Fabio Valguarnera	Cefalea: chi sei?	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		50	2	7	SI	DOCENTI INTERNI
178	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Neurologia	Fabio Valguarnera	Aggiornamento clinico terapeutico in tema di cefalee	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		50	2	7	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
179	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Neurologia	Roberta Croce	Trattamento fase avanzata malattia di Parkinson	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, LOGOPEDISTI, FISIOTERAPISTI		15	2	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
180	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Neurologia	Fabio Bandini	DMT - Casi clinici in Neurologia	OBIETTIVI DI SISTEMA	FSC	MEDICO CHIRURGO		20	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
181	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Neurologia	Elisabetta Gasparini	Sindrome di Guillain Barre' "dal sospetto alla riabilitazione	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, LOGOPEDISTI, FISIOTERAPISTI, TECNICO NEUROFISIOPATOLOGIA		25	3	4	SI	DOCENTI INTERNI
182	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Neurologia	Diana Gesino	Il miglioramento continuo della qualità nella SS di Neurofisiopatologia	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA		12	1	10	SI	DOCENTI INTERNI
183	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Diabetologia e Malattie Metaboliche	Ernesto Abramo	Il miglioramento continuo della qualità nella SC Diabetologia e Malattie Metaboliche	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	INFERMIERE	OSS	20	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
184	DIP SPEC. MEDICHE	S.S. Endocrinologia Territoriale ed Epatopatia Metabolica	Ernesto Abramo	Il percorso del paziente con epatopatia metabolica: conoscenze fisiopatologiche e competenze organizzative	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	20	1	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
185	DIP SPEC. MEDICHE	S.C. Patologie delle dipendenze ed epatologia alcol correlata	Sabina Galvani	Gestione e conservazione farmaci - dispositivi medici	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	11	1	4	SI	DOCENTI INTERNI
186	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Chirurgico; DEA; Dipartimento Professioni Sanitarie e Socio Sanitarie	Rossana Ravaschio	Il dolore pre e post operatorio in ortopedia e traumatologia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, FARMACISTA, FISIOTERAPISTA	OSS	25	4	5	SI	DOCENTI INTERNI
187	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Chirurgico, Dipartimento Immagini, DEA	Federica Putzu	Linee Guida della Società Europea di Chirurgia Vascolare (ESVS) sul trattamento dell'ischemia acuta d'arto	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		15	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
188	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Chirurgico, Dipartimento Immagini, DEA	Federica Putzu	Presentazione del PDTA sulla gestione del paziente adulto con trauma toracico in Pronto Soccorso	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		20	4	5	SI	DOCENTI INTERNI
189	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Chirurgico, Dipartimento Immagini, DEA	Federica Putzu	ETG Fast del torace	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO		20	4	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
190	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Medico Cardiologico; Dipartimento Specialità mediche, Dipartimento Chirurgico; DEA; Dipartimento Patologia Clinica; Dipartimento Immagini	Maria Grazia Covesnon	Implementazione del percorso diagnostico- terapeutico in multidisciplinarietà per le interstiziopatie polmonari	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO		7	3	20	SI	DOCENTI INTERNI
191	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Specialità mediche, Dipartimento Chirurgico	Paolo Sacco	Studio ecografico della fistola artero venosa	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		25	2	8	SI	DOCENTI INTERNI
192	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Medico Carediologico, Dipartimento Specialità Mediche, Dipartimento Cure Primarie	Selma Karen Protosido	Aspetti cardiologici della riabilitazione	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA		25	1	15	SI	DOCENTI INTERNI
193	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Medico Carediologico, DipartimentoImmagini	Viatalba Marino	Studio in urgenza della patologia aortica con TC cardiosincronizzata	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA		20	2	10	SI	DOCENTI INTERNI
DIREZIONE SOCIO SANITARIA													
194	DSS		Pasquale Greco	Appropriatezza prescrittiva: risorsa e non conflitto. Medici Specialisti e Medici di Assistenza Primaria a confronto	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		60	5	6,5	SI	DOCENTI INTERNI
195	DSS		Arcangela Roberta Farina	Il ruolo del medico di Continuità Assistenziale nel nuovo modello di cure territoriali (rivolto ai medici a contratto a termine)	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Asincrona	MEDICO CHIRURGO		30	2	36	SI	DOCENTI INTERNI
196	DSS		Pasquale Greco	La formazione continua del Medico a Ruolo Unico Assistenza Primaria	OBIETTIVI DI PROCESSO		MEDICO CHIRURGO		50	4	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
197	DSS		Maura Marogna	La Continuità Assistenziale per il paziente neurologico portatore di Gastrostomia	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD Asincrona + RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, FARMACISTA, INFERMIERE, LOGOPEDISTA, DIETISTA	OSS	20	3	8	SI	DOCENTI INTERNI
198	DSS		Sara Giacobbe	Corso di perfezionamento specialista nella gestione di Team interprofessionali per la Medicina di Comunità	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (Residenziale + FAD Sincrona)	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	35	1	130	SI	DOCENTI ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
199	STAFF DSS	S.C. Integrazione Socio Sanitaria e Ospedale Territorio	Floriania Pierri	L'integrazione socio sanitaria e ospedale territorio nei percorsi di dimissione protetta	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, ASSISTENTE SANITARIO, INFERMIERE, FISIOTERAPISTA	ASSISTENTE SOCIALE, OSS	25	5	4	SI	DOCENTI INTERNI
200	DIP. CURE PRIMARIE	Dipartimentale	Emilia Tasso	Attività Fisica Adattata. Programma predefinito nel PRP 2021-20256 nuove opportunità per una rete di supporto alla Salute e alla Prevenzione nella comunità.	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD Asincrona + RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO	ALTRO: CHINESIOLOGO	25	2	9	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
201	DIP. CURE PRIMARIE	Dipartimentale	Pasquale Greco	Lettura, interpretazione e considerazioni cliniche per il rilascio della idoneità sportiva	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA		6	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
202	DIP. CURE PRIMARIE	Dipartimentale	Emilia Tasso	Lavoriamo insieme: la Comunicazione Ipnotica per la cura e la assistenza della persona disabile e fragile.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	25	2	22	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
203	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Primarie	Emilia Tasso	Linfo taping neuromuscolare Base: tecniche per la gestione del paziente nelle cure territoriali.	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	FISIOTERAPISTI		24	1	15	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
204	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure primarie, S.C. Cure Palliative Area Metropolitana, S.C. Geraitria, SSD Centro Residenziale e Semiresidenziale per Disabili	Emilia Tasso	Il Processo Fisioterapico per il paziente e i suoi caregiver nel territorio di ASl3: il progetto S.f.i.d.a. a supporto della buona pratica per la Salute delle persone fragili/disabili	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE	OSS, PERSONALE AMMINISTRATIVO, EDUCATORE SOCIO PEDAGOGICO	25	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
205	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Geriatria	Armando Napolitano	Aggiornamento continuo in Geriatria; competenze integrate per la cura globale dell'anziano con aspetti sanitari, assistenziali, legali ed economici.	OBIETTIVI DI SISTEMA	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, ASSISTENTE SANITARIO	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	40	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
206	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Geriatria	Armando Napolitano	Geriatria tra cura, tecnologia e organizzazione: l'importanza del lavoro di equipe multi professionale tra sanitari amministrativi e tecnici informatici.	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, ASSISTENTE SANITARIO	ERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE, TECNICO INFORMATICO	30	8	2	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
207	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Geriatria	Claudio Ivaldi	La Demenza: nuovi trattamenti	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE, LOGOPEDISTA	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	100	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
208	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Geriatria	Claudio Ivaldi	Update trattamento, cura e presa in carico dei disturbi neuro cognitivi	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE, LOGOPEDISTA	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	20	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
209	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Simonetta Flandaca	Sintomi complessi e fine vita: per un migliore approccio clinico e relazionale.	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	50	2	20	SI	DOCENTI INTERNI
210	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Falavio Fusco	Cure Palliative estese a popolazione non oncologiche: il ruolo dell'interdisciplinarietà	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO		10	1	18	SI	DOCENTI INTERNI
211	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Simonetta Flandaca	Aggiornamenti e approfondimenti sulla Pianificazione Condivisa delle Cure.	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI		3000	1	3	SI	DOCENTI INTERNI
212	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Simonetta Flandaca	Il Team Work: uno strumento per il miglioramento della qualità assistenziale in cure palliative.	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	15	2	18	SI	DOCENTI INTERNI
213	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Simonetta Flandaca	Aggiornamento e approfondimento sul dolore cronico severo	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI		3000	1	6	SI	DOCENTI INTERNI
214	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Simonetta Flandaca	Gestione dei percorsi di Cure Palliative nella cartella digitale IT-CURA	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI		3000	1	4	SI	DOCENTI INTERNI

ID	STRUTTURA PROPONENTE		REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI
215	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Cure Palliative Area Metropolitana	Simonetta Flandaca	IT CURA in Cure Palliative: formazione all'uso della cartella clinica digitale	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		40	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
216	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Assistenza Disabili	Floriana Pierri	Semplificazione ed uniformità dei percorsi nelle équipe territoriali afferenti all'assistenza disabili	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, EDUCATORE PROFESSIONALE	ASSISTENTE SOCIALE	10	2	18	SI	DOCENTI INTERNI
217	DIP. CURE PRIMARIE	S.C. Assistenza Disabili	Floriana Pierri	Retraining Assistenza Protetica - Uniformità e semplificazione dei percorsi	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO	OSS, PERSONALE AMMINISTRATIVO	25	2	9	SI	DOCENTI INTERNI
218	DIP. CURE PRIMARIE	SSD Centro Residenziale e Semiresidenziale per Disabili	Valentina Rossi	Miglioramento continuo della progettazione del Piano Riabilitativo Individuale (PRI) anno 2026	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	MEDICO CHIRURGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE	OSS	13	3	10	SI	DOCENTI INTERNI
219	DIP. CURE PRIMARIE	SSD Inclusione e Riabilitazione Sociale	Marina Faraoni	Multiprofessionalità a confronto	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE	ASSISTENTE SOCIALE	15	1	30	SI	DOCENTI INTERNI
220	DIP. CURE PRIMARIE	SSD Inclusione e Riabilitazione Sociale	Marina Faraoni	Il Decreto n. 62/2024 : sviluppi e criticità	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE	ASSISTENTE SOCIALE	25	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
221	DIP. CURE PRIMARIE	SSD Tutela Salute ambito Penitenziario	Emanuela Arpinati	La sanità in carcere: approccio pratico	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, INFERMIERE		16	2	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
222	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Silvia Sanavio	Approfondimento dei percorsi psicologici terapeutico-riabilitativi e integrazioni disciplinari e istituzionali	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	PSICOLOGO		80	4	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
223	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Silvia Sanavio	Supervisione di pazienti con Disregolazione Emotiva	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	20	1	24	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
224	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Silvia Sanavio	Famiglia: quale ruolo e risorse, nuovi bisogni e nuove aspettative	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	150	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
225	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Raffaella Favaro	Il ruolo strategico del coordinatore infermieristico nel miglioramento dei processi nel DSMD	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE		11	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
226	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Silvia Sanavio	Giovani e salute mentale	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	50	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
227	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Silvia Sanavio	Intelligenza artificiale e Salute mentale: rischi e opportunità per il benessere dei giovani	OBIETTIVI DI PROCESSO	FAD Sincrona	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	70	1	6	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
228	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Patrizia Capurro	Patto per la salute mentale: La città che cura	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	200	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
229	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Patrizia Capurro	Autismo nei pazienti adulti ad alto funzionamento: aspetti clinici e riabilitativi	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	60	1	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
230	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	Tutte le Strutture	Patrizia Capurro	Corpi che parlano: comprendere l'autolesionismo nei giovani. Supervisioni e discussione casi clinici	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Sincrona	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO		50	1	6	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
231	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Salute Mentale DSS8, SC Salute Mentale DSS9, SC Salute Mentale DSS10, SC Salute Mentale DSS11, SC Salute Mentale DSS12, SC Salute Mentale DSS13	Silvia Sanavio	Supervisione pazienti adulti	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, INFERMIERE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	30	6	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
232	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Salute Mentale DSS8, SC Salute Mentale DSS9, SC Salute Mentale DSS10, SC Salute Mentale DSS11, SC Salute Mentale DSS12, SC Salute Mentale DSS13	Patrizia Capurro	CSM e i territori distrettuali	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, INFERMIERE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	40	6	9	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
233	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Salute Mentale DSS8, SC Salute Mentale DSS9, SC Salute Mentale DSS10, SC Salute Mentale DSS11, SC Salute Mentale DSS12, SC Salute Mentale DSS13	Patrizia Capurro	Supervisione pazienti giovani	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, INFERMIERE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	OSS, ASSISTENTI SOCIALE	30	6	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
234	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Salute Mentale DSS8, SC Salute Mentale DSS9, SC Salute Mentale DSS10, SC Salute Mentale DSS11, SC Salute Mentale DSS12, SC Salute Mentale DSS13	Patrizia Capurro	Giovani: residenzialità, semiresidenzialità e territorio	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, INFERMIERE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	OSS, ASSISTENTI SOCIALE	100	1	7	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
235	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC SER.D	Silvia Sanavio	Commissione patenti: percorso dalla A alla Z	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		100	2	7	SI	DOCENTI INTERNI
236	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC SER.D	Silvia Sanavio	La chiusura del manicomio: testimonianze tra salute mentale, addiction e malattie infettive	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	100	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
237	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC SER.D	Silvia Sanavio	Addiction e farmacoterapia: farmacologia, anticraving e terapia sostitutiva	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FAD Sincrona + FSC + RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI		100	1	8	SI	DOCENTI INTERNI
238	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC SER.D	Silvia Sanavio	Amore, gender e addiction: la complessità dell'adolescente	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD Sincrona + FSC + RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	100	1	7	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
239	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC SER.D	Silvia Sanavio	La Supervisione psicotraumatologica- Sedi Distrettuali SerD e Strutture Residenziali Accreditate	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	40	2	6	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
240	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC SER.D	Silvia Sanavio	Il trattamento psicosociale e farmacologico del tabagismo	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	100	2	7	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
241	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Neuropsichiatria Infantile	Patrizia Capurro	Identità sessuali e varianza di genere in età evolutiva: supervisione e discussione casi clinici	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO		30	1	6	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
242	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Neuropsichiatria Infantile	Paola Maccagno	Abilità espositive, storytelling e astrazione nei bambini con disordini evolutivi del linguaggio. Valutazione e trattamento: la macrostruttura	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, LOGOPEDISTA		40	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
243	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Neuropsichiatria Infantile	Paola Maccagno	Competenze visto spaziali tra i 3 e 6 anni osservazione analisi e potenziamento L'intervento del TNPEE	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, LOGOPEDISTA, TECNICO DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' DELL'ETA' EVOLUTIVA		30	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
244	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Salute Mentale DSS8, SC Salute Mentale DSS9, SC Salute Mentale DSS10, SC Salute Mentale DSS11, SC Salute Mentale DSS12, SC Salute Mentale DSS13, SC Ser.D., SC Neuropsichiatria Infantile	Marina Faraoni	Individual Placement Support: interventi psicosociali per l'orientamento, il supporto e l'inserimento nel mondo del lavoro	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Sincrona	EDUCATORE PROFESSIONALE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA	ASSISTENTE SOCIALE	60	1	6	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
245	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SC Salute Mentale DSS8, SC Salute Mentale DSS9, SC Salute Mentale DSS10, SC Salute Mentale DSS11, SC Salute Mentale DSS12, SC Salute Mentale DSS13, SC Ser.D., SC Neuropsichiatria Infantile	Marina Faraoni	My Mind Star Scales: strumento di indagine riabilitativo/educativa	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	EDUCATORE PROFESSIONALE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA		60	1	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
246	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SSD Disturbi Comportamento Alimentare	Barbara Masini	Presa in carico multidisciplinare della persona con disturbi del comportamento alimentare	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, DIETISTA, INFERMIERE		20	1	40	SI	DOCENTI INTERNI
247	DIP. SALUTE MENTALE E DIPENDENZE	SSD Disturbi Comportamento Alimentare	Barbara Masini	Disturbi del comportamento alimentare: intervensione e supervisione casi clinici	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FSC+RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, DIETISTA, INFERMIERE		15	3	20	SI	DOCENTI INTERNI
248	INTERDIPARTIMENTALE	Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze, Dipartimento Cure Primarie	Marina Faraoni	La gestione del comportamento problema nel paziente disabile con comorbidità psichiatrica	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, EDUCATORE PROFESSIONALE, INFERMIERE	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	40	1	16	SI	DOCENTI INTERNI
DIREZIONE SANITARIA E DIREZIONE SOCIO SANITARIA													
249	DIREZIONI SANITARIA E SOCIO SANITARIA	DS e DSS	Riccardo Corsaro	Corsi Area Emergenza: ALS/BLSD/ILS/PBLSD/Corso Medical Emergency Team ALert con modulo BLSD RETRAINING PBLSD/BLSD Tecniche di rianimazione cardiopolmonare: dimostrazione delle tecniche BLSD	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	24	100	BLSD: 5 ORE ILS: 8 ORE; ALS: 20 ORE; P-BLSD: 5,5 ORE; Corso Medical Emergency Team Alert con modulo BLSD 8 ORE; RETRAINING BLSD: 4 ORE; RETRAINING P-BLSD: 3 ORE; Tecniche di rianimazione cardiopolmonare: dimostrazione delle tecniche BLSD : 3 ORE	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
250	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	SC Farmacia Ospedaliera	Silvia Zuccarelli	Utilizzo in sicurezza dei Gas Medicali	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO ODONTOTIATRA FARMACISTA VETERINARIO FISIOTERAPISTA INFERMIERE INFERMIERE PEDIATRICO OSTETRICA/O	OSS	25	20	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
251	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	SC Farmacia Ospedaliera	Silvia Zuccarelli	Farmaci stupefacenti e Dispositivi medici: corretta gestione e conservazione	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERI	OSS	25	4	3	SI	DOCENTI INTERNI
252	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	SC Farmacia Ospedaliera	Silvia Zuccarelli	Diagnostica di laboratorio – aggiornamento tecnico sul prelievo venoso	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Sincrona	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO, BIOLOGO, FARMACISTA, TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO		500	1	23	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
253	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	SC Farmacia Ospedaliera	Silvia Zuccarelli	IL Rischio Biologico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Sincrona	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO, BIOLOGO, FARMACISTA, TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO		500	1	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
254	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	SC Farmacia Territoriale	Francesca Giannoni	Corso FAD Regionale di formazione ed aggiornamento per gli Operatori Sanitari in materia di Dispositivo Vigilanza «Nuova Rete Nazionale di segnalazione» – Aggiornamenti Normativi - ASL3	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	1500	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
255	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	SC Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione	Carmelo Gagliano	Il lavoro nell'equipe multiprofessionale : criticità e punti di forza	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	25	3	8	SI	DOCENTI INTERNI
256	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	SC Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione	Carmelo Gagliano	La formazione degli incaricati di funzione	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	4	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
257	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Sociosanitarie Territoriali, Distretti Socio Sanitari	Maria Monica Di Gaetano	PJA: modalità organizzative, digitalizzazione e condivisione dei dati per una presa in carico integrata del paziente.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	25	3	8	SI	DOCENTI INTERNI
258	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Sociosanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Riorganizzare per potenziare le prese in carico territoriali anche nell'ottica dell'integrazione dell'IfoC.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	25	20	8	SI	DOCENTI INTERNI
259	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Sociosanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Dati cure domiciliari – progetti IfoC ambulatori infermieristici	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	ASSISTENTE SOCIALE	30	2	40	SI	DOCENTI INTERNI
260	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Sociosanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Implementazione DM 77/22: riunioni accreditate ECM per coordinatori delle professioni sanitarie e sociosanitarie	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	4	220	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
261	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Sociosanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Corso IfoC regionale	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE		25	4	8	SI	DOCENTI INTERNI
262	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIOSANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Sociosanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Il processo di Accreditamento Istituzionale delle Case di Comunità.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	25	6	4	SI	DOCENTI INTERNI

ID	STRUTTURA PROPONENTE		REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI
263	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	La telemedicina per professioni sanitarie e socio sanitarie territoriali.	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	25	6	4	SI	DOCENTI INTERNI
264	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Ruolo della direzione nel cambiamento verso il DM 77/22: direttori e responsabili delle professioni sanitarie e socio sanitarie a confronto.	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD sincrona +RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	30	1	24	SI	DOCENTI INTERNI
265	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Maria Monica Di Gaetano	Il ricondizionamento di dispositivi riutilizzabili con autoclave a vapore saturo classe B	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE	OSS	25	2	4	SI	DOCENTI INTERNI
266	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Paola Maccagno	Corso sulla terapia miofunzionale nei bambini piccoli prescolari	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, LOGOPEDISTA		40	1	16	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
267	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Paola Maccagno	I processi cognitivi nella disprassia valutazioni e intervento	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' DELL'ETA' EVOLUTIVA		30	1	14	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
268	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marina Faraoni	Il Nuovo Codice Deontologico dell'Educatore Professionale	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	EDUCATORE PROFESSIONALE		60	1	5	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
269	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marina Faraoni	Il Nuovo Codice Deontologico del Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA		30	1	5	SI	DOCENTI INTERNI
270	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	L'infermiere e l'OSS nella prevenzione e nel trattamento locale delle lesioni cutanee Corso Base	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO	OSS	20	3	8	SI	DOCENTI INTERNI
271	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	Lesioni da pressione (LDP): la corretta prevenzione e gestione	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Asincrona	INFERMIERE, FISIOTERAPISTA, INFERMIERE PEDIATRICO	OSS	500	1	9	SI	DOCENTI INTERNI
272	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	Le lesioni cutanee: guida al corretto trattamento	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA	INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO		500	1	9	SI	DOCENTI INTERNI
273	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	L'Infermiere nella prevenzione e nel trattamento locale delle lesioni cutanee. Corso Base	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE		240	6	8	SI	DOCENTI INTERNI
274	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	L'Infermiere nel trattamento locale delle lesioni cutanee Corso Avanzato	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE		60	3	8	SI	DOCENTI INTERNI
275	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	La terapia compressiva per la gestione delle lesioni venose (LV) degli arti inferiori (AA.II.)"	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FAD Asincrona +FSC)	INFERMIERE		96	6	20	SI	DOCENTI INTERNI
276	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Marco Marchelli	PDTA in Vulnologia	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE		10	1	20	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
277	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Carmelo Gagliano	Linguaggio standardizzato dell'assistenza infermieristica	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	4	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
278	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Carmelo Gagliano	Sviluppo dei modelli organizzativi delle professioni sanitarie nell'evoluzione della sanità digitale	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		25	6	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
279	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Carmelo Gagliano	Il metamodello dell'assistenza e le competenze di ruolo	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, ASSISTENTE SOCIALE	25	6	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
280	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Carmelo Gagliano	Aggiornamenti professionali a partire dalla mappature delle competenze: confronto tra pari	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	TUTTE LE PROFESSIONI		20	10	10	SI	DOCENTI INTERNI
281	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Carmelo Gagliano	La formazione delle guide di tirocinio per i corsi di laurea delle Professioni Sanitarie	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI		30	2	10	ECM	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
282	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Fabio Bafico	Corso di Laurea in Infermieristica: la formazione delle Guide di Tirocinio. -Corso base	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD ASINCRONA+RESIDENZIALE)	INFERMIERE		25	8	14	SI	DOCENTI INTERNI
283	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Fabio Bafico	Corso di Laurea in Infermieristica: la formazione continua delle Guide di Tirocinio	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE		25	8	8	SI	DOCENTI INTERNI
284	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Fabio Bafico	Corso di Laurea in Infermieristica: la Metodologia PBL	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	INFERMIERE		15	2	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
285	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Daniela Tiso	Ristorazione Asl 3: continuità Ospedale/ territorio	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	INFERMIERE, TECNICO DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA, EDUCATORI PROFESSIONALI	OSS	25	10	5	SI	DOCENTI INTERNI
286	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Daniela Tiso	Corso di igiene e sicurezza alimentare secondo il Regolamento 852/04/CE e la "Normativa Regionale"	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD ASINCRONA	INFERMIERE		1000	1	5	SI	DOCENTI INTERNI
287	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	S.C. Professioni Sanitarie Area Ospedaliera e della Prevenzione, S.C. Professioni Sanitarie e Socio sanitarie Territoriali	Daniela Tiso	Corso di igiene e sicurezza alimentare secondo il Regolamento 852/04/CE e la "Normativa Regionale"	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE		25	6	8	SI	DOCENTI INTERNI
288	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Tutte le Strutture	Giovanni Cabona	Violenza di genere. Il lavoro con i maltrattanti nei servizi socio-sanitari		RESIDENZIALE		ASSISTENTE SOCIALE	50	1	4	No	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
289	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Tutte le Strutture	Giovanni Cabona	Budget di salute: tra sistema di cura e sistema di comunità		RESIDENZIALE		ASSISTENTE SOCIALE	60	1	6	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
290	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Tutte le Strutture	Giovanni Cabona	ALTERVISIONE 2026		RESIDENZIALE		ASSISTENTE SOCIALE	12	1	10	No	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
291	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Tutte le Strutture	Giovanni Cabona	Dig.It.In- Digital technologies for social inclusion? The experience of service users and social workers in social and health care settings – Disseminazione		RESIDENZIALE		ASSISTENTE SOCIALE	50	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
292	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Tutte le Strutture	Giovanni Cabona	La Job Description come strumento di sviluppo della professione di assistente sociale in sanità		FSC		ASSISTENTE SOCIALE	60	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
293	DIP PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Tutte le Strutture	Giovanni Cabona	Supervisione Professionale 2026		RESIDENZIALE		ASSISTENTE SOCIALE	15	4	18	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
294	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	Tutte le Strutture	Bruno Brusacà	Taglio cesareo in emergenza	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO,OSTETRICA/O, INFERMIERE		25	2	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
295	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	Tutte le Strutture	Bruno Brusacà	CTG: discussione casi clinici	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO,OSTETRICA/O		25	2	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
296	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	Tutte le Strutture	Bruno Brusacà	Prevenzione e terapia del danno perineale in Sala Parto	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO,OSTETRICA/O		25	2	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
297	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Ostetricia e Ginecologia	Graziella Marando	Riabilitazione pavimento pelvico	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	RESIDENZIALE	INFERMIERE, OSTETRICA/O		15	2	8	SI	DOCENTI INTERNI
298	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Neonatologia	Lorella Mazzarelli	Inquadramento diagnostico e follow up postnatale in nati da madre con infezione da Toxoplasmosi, Rosolia, CMV, Lue	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO, OSTETRICA/O		25	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
299	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Neonatologia	Lorella Mazzarelli	Multietnicità ed assistenza neonatale	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE, INFERMIERE PEDIATRICO, OSTETRICA/O		15	1	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
300	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Lavoro sulla gestione delle dinamiche di gruppo psicologi in un'ottica transculturale	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FSC	PSICOLOGO		26	1	30	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
301	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Riunioni mono professionali per l'attivazione di percorsi multidisciplinari	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	PSICOLOGO		28	1	20	SI	DOCENTI INTERNI
302	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	L'approccio transculturale in campo materno infantile	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD asincrona +RESIDENZIALE)	TUTTE LE PROFESSIONI	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	80	1	24	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
303	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Multidisciplinarietà in connessione: strumenti transculturali per affrontare insieme i bisogni delle nuove generazioni che afferiscono al Centro Giovani ASL3	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, EDUCATORE PROFESSIONALE, OSTETRICA/O	ASSISTENTE SOCIALE	15	1	12	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
304	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	L'Assistente Sociale Consultoriale e gli strumenti per un approccio transculturale: Percorso di supervisione	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE		ASSISTENTE SOCIALE	7	1	12	NO	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
305	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Equipe mono professionale in tema di prevenzione primaria sulla salute e benessere nei primi 1000 giorni	OBIETTIVI DI SISTEMA	MISTA (FAD sincrona +RESIDENZIALE)	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE PEDIATRICO		10	1	18	SI	DOCENTI INTERNI
306	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Accoglienza e multidisciplinarietà	OBIETTIVI DI PROCESSO	FSC	ASSISTENTE SANITARIO, EDUCATORE PROFESSIONALE	PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	15	1	18	SI	DOCENTI INTERNI
307	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Il ruolo dell'equipe mono professionale nel miglioramento della qualità assistenziale in Consultorio nell'ambito della Salute Materno Infantile	OBIETTIVI DI PROCESSO	MISTA (FAD sincrona + FSC)	MEDICO CHIRURGO		10	1	18	SI	DOCENTI INTERNI
308	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Osteopatia: modalità di utilizzo	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, INFERMIERE PEDIATRICO		12	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
309	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Stefania Venuti	Riabilitazione pavimento pelvico/gestione mutilazioni genitali femminili	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, OSTETRICA/O		15	2	8	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
310	DIP. INTERAZIENDALE OSTETRICO GINECOLOGICO E DEL BAMBINO	S.C. Consultorio Familiare	Alessandro Fasciani	Evoluzione del Consultorio Familiare per Genova	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, OSTETRICA/O, EDUCATORE PROFESSIONALE, PSICOLOGO	ASSISTENTE SOCIALE	100	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
311	DIPARTIMENTO FUNZIONALE EDUCAZIONE A CORRETTI STILI DI VITA E PROGRAMMI DI COMUNITA'	SC Patologie delle Dipendenze ed Epatologia Alcol Correlate	Gianni Testino	Ambiente, territorio e patologie correlate	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	60	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
312	DIPARTIMENTO FUNZIONALE EDUCAZIONE A CORRETTI STILI DI VITA E PROGRAMMI DI COMUNITA'	SC Patologie delle Dipendenze ed Epatologia Alcol Correlate	Gianni Testino	Capitalismo limbico: come indurre scorretti stili di vita	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	60	1	4	SI	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA

ID	STRUTTURA PROPONENTE		REFERENTE PROGETTO FORMATIVO	TITOLO DEL CORSO	TIPOLOGIA OBIETTIVI	MODALITA' EROGATIVA	DESTINATARI ECM	DESTINATAR NO ECM	N° PARTECIPANTI PER EDIZIONE	N° EDIZIONI	DURATA IN ORE DI OGNI EDIZIONE	ECM	DOCENTI
313	DIPARTIMENTO FUNZIONALE EDUCAZIONE A CORRETTI STILI DI VITA E PROGRAMMI DI COMUNITA'	SC Patologie delle Dipendenze ed Epatologia Alcol Correlate	Gianni Testino	Sicurezza e rigenerazione urbana	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	60	1	4	Si	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
314	DIPARTIMENTO FUNZIONALE EDUCAZIONE A CORRETTI STILI DI VITA E PROGRAMMI DI COMUNITA'	SC Patologie delle Dipendenze ed Epatologia Alcol Correlate	Gianni Testino	Prevenzione nelle scuole: riflessioni su quanto dicono i ragazzi	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	60	1	4	Si	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
315	DIPARTIMENTO FUNZIONALE EDUCAZIONE A CORRETTI STILI DI VITA E PROGRAMMI DI COMUNITA'	SC Patologie delle Dipendenze ed Epatologia Alcol Correlate	Gianni Testino	Malattie cronico degenerative: quale prevenzione nella vita reale	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	60	1	4	Si	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
316	DIPARTIMENTO FUNZIONALE EDUCAZIONE A CORRETTI STILI DI VITA E PROGRAMMI DI COMUNITA'	SC Patologie delle Dipendenze ed Epatologia Alcol Correlate	Gianni Testino	Patologie delle dipendenze: il ruolo dei caregiver informali. Formazione, diritti e testimonianze	OBIETTIVI DI SISTEMA	RESIDENZIALE	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS, PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO, ASSISTENTE SOCIALE	100	1	8	Si	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
317	INTERDIPARTIMENTALE	STAFF DSS; Dip. Prevenzione, Dip. Salute Mentale e Dipendenze	Floriana Pierri	Formazione con Comune di Genova nel Progetto per personale coinvolto attivamente in FAMI Nuove prospettive	OBIETTIVI DI PROCESSO	RESIDENZIALE	MEDICO CHIRURGO, PSICOLOGO, ASSISTENTE SANITARIO, INFERMIERE	ASSISTENTE SOCIALE, ALTRO, Mediatori culturali	45	1	40	Si	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA
318	INTERDIPARTIMENTALE	Comitato Infezioni Ospedaliere	Anna Maria De Mite	Le buone pratiche per la prevenzione delle Infezioni Correlate all' Assistenza (ICA)	OBIETTIVI DI SISTEMA	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	20	10	8	Si	DOCENTI INTERNI
319	INTERDIPARTIMENTALE	Dip. Farmaceutico-Dip. Professioni Sanitare e Socio Sanitarie	Silvia Zuccarelli	Antisettici e disinfettanti ad uso ospedaliero	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	FAD Asincrona	TUTTE LE PROFESSIONI	OSS	1000	1	4	Si	DOCENTI INTERNI
320	INTERDIPARTIMENTALE	DEA, Dipartimento Professioni Sanitarie	Nadia Mereto, Carmelo Gagliano, Sara Giacobbe	Implanto e gestione di PIC e Midline	OBIETTIVI TECNICO-PROFESSIONALI	MISTA (FResidenziale + FSC)	INFERMIERE		6	2	66	Si	DOCENTI INTERNI/ESTERNI/DIP. SSN/UNIVERSITA'/LIBERO PROFESSIONISTA

PIANO DI COMUNICAZIONE

AA.2024-2026

#asl3comunicasalute



Dott.ssa M. Elisa Nerva
Dirigente Responsabile Ufficio Stampa, Comunicazione e Ufficio Relazioni con il Pubblico
ASL3 Genova

1. PREMESSA

Attraverso l'**Ufficio Stampa, Comunicazione e Ufficio Relazioni con il Pubblico**, Asl3 gestisce le attività di informazione e comunicazione necessarie al coinvolgimento degli stakeholder che a vario titolo fanno parte dei complessi percorsi aziendali, sia ospedalieri che territoriali. Nel **Piano di Comunicazione**, a valenza triennale, vengono illustrate strategie, attività e strumenti per il raggiungimento degli obiettivi previsti. Due sono le principali aree di intervento: la **Comunicazione per la Salute** finalizzata a promuovere nella popolazione corretti comportamenti sulla prevenzione delle malattie, e la **Comunicazione Sanitaria** per offrire al cittadino le informazioni necessarie relative all'accesso a servizi/prestazioni e alle modalità di fruizione. **Il nucleo operativo agisce attraverso un sistema centralizzato, multimediale e multicanale, caratterizzato da flessibilità e tempestività.** Tale organizzazione permette, all'occorrenza, anche il governo di eventi estemporanei laddove viene richiesta una comunicazione in grado di far fronte a stati di emergenza o di crisi. Il sistema è dotato di specifici snodi la cui operatività è finalizzata a intercettare efficacemente i diversi target di riferimento (in copertina la rappresentazione del Sistema di Comunicazione Asl3)

Tra le principali attività svolte dalla struttura: la puntuale e quotidiana operatività in merito alla gestione dei contatti con i cittadini attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (in presenza, telefonico e on line), l'Ufficio Tutela e Partecipazione (per le segnalazioni di secondo livello, i reclami e gli elogi) e lo Sportello Multilingue (con sedi fisiche a Fiumara e Vico Croce Bianca); attività di Public Affairs (relazioni istituzionali, costruzione e mantenimento dei rapporti con gli stakeholder, monitoraggio e ascolto opinione pubblica al fine di individuare possibili criticità e applicare correttivi, gestione della crisi); governo delle attività di informazione attraverso l'Ufficio Stampa, il sito aziendale, produzione materiali informativi, ecc...; gestione social media e produzione newsletter; organizzazione di eventi e campagne di comunicazione; gestione comunicazione interna attraverso la conduzione e l'aggiornamento della rete intranet, tavoli di coordinamento e consulenze alle strutture; attività di formazione e crescita culturale aziendale sui temi della comunicazione. Tutte azioni finalizzate a valorizzare le attività e a impattare sulla comunità attraverso la generazione di un valore pubblico (processo virtuoso: il pubblico per il pubblico). Una via tracciata che, a parità di condizioni generali del

sistema sanitario e variabili esogene, si ritiene non solo di proseguire nel triennio interessato ma di modulare ulteriormente in relazione a un costante e continuo processo di miglioramento. Tali attività proseguono nel triennio con una novità in più: la costituzione del primo Dipartimento in Italia dedicato ai Corretti Stili di Vita che ha come obiettivo la realizzazione di azioni dirette alla popolazione (diversi target) per promuovere l'adozione di comportamenti finalizzati alla prevenzione delle malattie. Tutto ciò al netto delle nuove sfide della comunicazione rappresentate dall'introduzione dell'Intelligenza artificiale.

2. ANALISI DELLO SCENARIO

Il contesto operativo in cui Asl3 si muove ha un elevato tasso di complessità in quanto:

- I servizi ricoprono una superficie territoriale che si sviluppa sia lungo una importante fascia litoranea sia nell'immediato entroterra caratterizzato da rilievi anche di notevole altezza, collegando 40 comuni per un bacino di utenza di circa 700.000 abitanti.
- L'organizzazione prevede numerosi ambiti di intervento sia di tipo sanitario che socio-sanitario (es. ospedali, prestazioni ambulatoriali specialistiche, screening, salute mentale, consultorio, medicina legale, sanità animale, ecc.).
- La struttura della popolazione incide sul sistema lavorativo e su quello sanitario (esempio l'alto grado di invecchiamento della popolazione).
- Applicazione del PNRR con ridefinizione e rifunionalizzazione dei servizi sanitari attraverso l'introduzione delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, PUA (Punto di Accesso Unico) e telemedicina, tele-refertazione, ecc...

3. OBIETTIVI GENERALI DELLA COMUNICAZIONE E TARGET

Date le premesse, analizzato il mutato scenario dovuto alla pandemia, acquisite le linee strategiche strettamente correlate alla mission aziendale, acquisiti gli indirizzi regionali per le attività sanitarie e socio-sanitarie, individuate le esigenze di informazione, considerate le peculiarità dell'Azienda come l'estensione territoriale di competenza, la complessità e peculiarità delle numerose attività svolte sia di natura sanitaria che socio-sanitaria, la produzione in termini di servizi erogati e i diversi target ai quali si rivolge (dipendenti, cittadini nelle varie fasce di età, associazioni, istituzioni,

imprese, media, ecc.) e il ruolo atteso dagli interlocutori, si elencano di seguito le attività raccomandate da mettere a sistema relative alla Comunicazione Esterna (CE) e a quella Interna (CI):

- 1. (CE) Garantire informazioni multilivello per orientare il cittadino all'interno del contesto pandemico;
- 2. (CE) Creare contenuti e informazioni a “misura di cittadino” e agevolare i flussi informativi anche multimediali per consentire all'Utenza di conoscere e utilizzare al meglio i servizi offerti dall'Azienda;
- 3. (CE) Fornire alla Comunità adeguati input informativi su temi a forte impatto socio-sanitario, per sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza strategica della prevenzione, per favorire e promuovere sani stili di vita (processo di empowerment);
- 4. (CE) Incentivare aree di ascolto e interazione con i Cittadini e le Associazioni per aumentare condivisione e partecipazione; prendere in carico e rispondere alle istanze dei cittadini attraverso la funzione di tutela, fornendo contestualmente all'Azienda elementi utili finalizzati al miglioramento dei servizi;
- 5. (CE) Attivare reti per agevolare la creazione di sinergie tra l'Azienda e gli stakeholder, per promuovere e facilitare l'accesso ai servizi e per potenziare la capillarità dell'informazione sul territorio (es. Sindaci, Associazioni di tutela, volontariato e malattia, Sindacati Pensionati, altre Aziende Sanitarie, MMG e PLS, ecc.);
- 6. (CE - CI) Realizzare prodotti ad hoc per divulgare le informazioni con adozione di format e immagine coordinata in grado di rafforzare e rendere riconoscibili a cittadino e operatori anche graficamente le attività e i servizi offerti;
- 7. (CE) Informare puntualmente i Media sulle attività svolte in modalità proattiva e passiva;
- 8. (CE) Aumentare il livello di conoscenza di Media e Stakeholder sull'azienda per diffondere mission, identità, valori (espressione etica degli obiettivi), ecc.
- 9. (CI) Garantire agli operatori informazioni appropriate nel contesto della pandemia
- 10. (CI) Favorire e coordinare i flussi informativi interni al fine di centralizzare e uniformare i messaggi per garantire all'utenza il punto 1 e 2;

- 11. (CI) Agevolare i flussi informativi interni, assicurandone la circolarità, per consentire ai dipendenti di fruire al meglio dei contenuti e delle informazioni sull'Azienda per l'ottimizzazione delle attività, di essere partecipi e consapevoli del proprio contesto lavorativo;
- 12. (CI) Stimolare processi culturali sulla comunicazione in relazione anche agli aspetti legati alla qualità della relazione e alla gestione dell'informazione attraverso percorsi informativi.

Destinatari della comunicazione sono tutti i soggetti che a vario titolo intervengono e sono interessati direttamente o indirettamente al processo. I target individuati sono: Dipendenti, Cittadini, Istituzioni ed Enti, Associazioni, Media e Stakeholder in generale. Su ciascuno di essi l'attività di Comunicazione interviene attraverso la pianificazione, lo sviluppo e il coordinamento operativo di singoli obiettivi al fine di individuare e avviare flussi con approcci comunicativi "taylorizzabili".

4. OBIETTIVI NEL TRIENNIO 2024-2026

A fronte di quanto rappresentato sono state individuate le aree di intervento e oggetto dell'attività del prossimo triennio. Come illustrato schematicamente nella tabella di seguito riportata, il piano è suddiviso in due settori: comunicazione esterna e interna. Nello specifico le attività di comunicazione esterna pongono al centro il Cittadino in un'ottica di umanizzazione ed essenzialità dei percorsi con il contributo di tutti gli attori del sistema. Alcuni dei temi oggetto dell'attività di CE:

- **cultura della prevenzione, promozione della salute e adozione di corretti stili di vita**
- **medicina di genere**
- **prevenzione su temi ad alto interesse sociosanitario**
- **comunicazione sociale o di rete** finalizzata all'attivazione di canali di comunicazione su specifici temi al fine di favorire il coinvolgimento della società civile nelle scelte assistenziali (es. medicina di condivisione, infermiere di comunità, reti di quartiere, ecc.);
- **relazioni con il pubblico** organizzate attraverso la collaborazione del Comitato Misto Consultivo, del Difensore Civico, degli URP territoriali e altri attori per attività di accoglienza, ascolto, informazione e tutela.

Area Comunicazione Esterna	Focus	Attività	Target	Timing
Cultura della prevenzione; promozione della salute e adozione di corretti stili di vita	Sensibilizzazione sui determinanti della salute al fine di adottare corretti stili di vita. Acquisizione da parte del cittadino di competenze (empowerment) utili a migliorare il proprio benessere e la qualità della vita	Ideazione, realizzazione di eventi/campagne informative/ incontri in presenza o webinar o filo diretto con lo specialista telefonico o via mail (a seconda del contesto pandemico), produzione e veicolazione di materiali	Comunità tutta e con particolari interventi sulla popolazione pre adolescenziale e adolescenziale	Calendarizzazione di attività specifiche su ogni singolo anno
Medicina di genere	Informazione e divulgazione patologie popolazione femminile e maschile: illustrazione servizi offerti, possibilità di cura, prevenzione e servizi collaterali dedicati al benessere	Ideazione, realizzazione di eventi/campagne informative/ incontri in presenza o webinar o filo diretto con lo specialista telefonico o via mail (a seconda del contesto pandemico), produzione e veicolazione di materiali	Popolazione femminile, maschile e stakeholder	Calendarizzazione di attività specifiche su ogni singolo anno

Prevenzione su temi ad alto interesse sociosanitario (es. influenza, caldo, vaccinazioni, ecc..)	Sensibilizzazione sul tema, servizi dedicati, promozione attività sulle fasce fragili e giovanili	Ideazione, realizzazione di eventi/campagne informative/ incontri in presenza o webinar o filo diretto con lo specialista telefonico o via mail (a seconda del contesto pandemico), produzione e veicolazione di materiali	Cittadinanza e stakeholder	Calendarizzazione di attività specifiche su ogni singolo anno
Comunicazione sanitaria	Realizzazione di informazione diversificata per target sui servizi al cittadino erogati da ASL3 anche attraverso anche attività multicanale Anche in relazione alle attività riferite al PNRR (Case e Ospedali di comunità, ecc...)	Ideazione, realizzazione di eventi/campagne informative/ incontri in presenza o webinar o filo diretto con lo specialista telefonico o via mail (a seconda del contesto pandemico), produzione e veicolazione di materiali, aggiornamento carta dei servizi	Cittadinanza e stakeholder	Calendarizzazione di attività specifiche su ogni singolo anno

Comunicazione sociale o in rete	Attivazione canali di comunicazione dedicati su specifici temi (es. potenziamento reti di quartiere, medicina di condivisione, tessuto sociale, progetto infermiere di comunità ecc..)	Coinvolgimento delle reti per condivisione informazioni dedicate al cittadino. Iniziative specifiche di potenziamento per l'informazione ai cittadini (per es. corsi di formazione)	PPAA, Associazioni, Municipi, Comuni, Sindacati pensionati, MMG, PLS, Farmacie, ecc...	Pianificazione e realizzazione di specifiche attività
Gestione Social	Promozione delle attività per informare i cittadini e interagire; brand awareness e brand reputation	Realizzazione piani editoriali ad hoc per ogni strumento, produzione testi/foto e pubblicazione. Gestione messaggistica privata	Cittadini Associazioni, Istituzioni	Attività svolta sul triennio
Relazioni con il Pubblico 1	Attività di ascolto e monitoraggio attraverso Comitato Misto Consultivo per la rilevazione di esigenze, criticità, coinvolgimento nelle scelte assistenziali; con valutazione dell'efficacia del sistema comunicazione	Organizzazione incontri/tavoli di condivisione in presenza o webinar (a seconda del contesto pandemico)	Cittadini e Associazioni, Istituzioni	Pianificazione e realizzazione di attività specifiche su ogni singolo angolo

Relazioni con il Pubblico 2	Presa in carico delle problematiche dei cittadini attraverso URP e Tutela e partecipazione coordinamento sportello multilingue	Incontri di gruppo e/o one to one/comunicazione e di coordinamento, in presenza , webinar, telefonica, mail (a seconda del contesto pandemico)	Cittadini, Associazioni di tutela, Istituzioni	Pianificazione e realizzazione di attività specifiche su ogni singolo anno
------------------------------------	--	--	--	--

Area Comunicazione Interna	Focus	Attività e strumenti	Target	Timing
Immagine coordinata aziendale Adempimenti linee guida PNRR	Allineamento e corretta applicazione linee guida aziendali logo; attività di coordinamento su applicazione linee guida PNRR	Supervisione delle attività in collaborazione con l'Ufficio Tecnico	Operatori	Attività svolta sul triennio
Flussi di comunicazione interna 1	Miglioramento comunicazione interna attraverso intranet progettualità dedicate in collaborazione con le strutture interessate	Progettualità dedicata al miglioramento dei flussi informativi aziendali	Operatori sanitari, tecnici e amministrativi	Attività svolta nel triennio
Flussi di comunicazione interna 2	Accrescimento cultura della comunicazione e relazione	Corsi formazione ad hoc	Operatori sanitari, tecnici e amministrativi	Attività svolta nel triennio

5. STRUMENTI DELLA COMUNICAZIONE

Tempestività, chiarezza, brevità del messaggio e appropriate modalità di veicolazione sono alla base delle procedure messe in atto dall'Ufficio Comunicazione. Di seguito sintesi degli strumenti utilizzati:

- Conferenza/Comunicato stampa/interviste/articoli
- Organizzazione eventi
- Sito aziendale www.asl3.liguria.it
- Intranet
- Pagina Facebook "Aziendale" e "Centro Giovani Asl 3"; Instagram e LinkedIn
- Canale YouTube aziendale
- Carta dei servizi
- Produzione editoriale di materiali destinati a veicolare le informazioni: brochure layout di slide, brochure, poster, inviti, flyer, locandine, video, contenuti su supporti digitali, gadget, materiale promozionale, pubblicazioni, ecc...
- Advertising
- Elenco telefonico
- Rassegna stampa
- Circuito display nei Distretti
- Newsletter
- Mail/lettere/telefonate/circolari interne
- Tavoli di coordinamento/gruppi di lavoro
- Corsi di formazione

6. COSTI

I costi del presente piano di comunicazione su base annua sono esplicitati nella delibera di accompagnamento al presente documento

7. MONITORAGGIO

Al termine di ciascun anno viene eseguito un report dettagliato sulle attività, strumento essenziale di analisi per la verifica e la valutazione di eventuali azioni correttive o di implementazione per gli anni successivi anche in relazione agli obiettivi generali dell'Azienda.