

INDICE

Premessa.....	3
Gli orientamenti e i traccianti di riferimento del Piano di Formazione Aziendale 2024-2025	
<i>Gli orientamenti del Piano di Formazione Aziendale</i>	4
<i>Traccianti di riferimento</i>	4
Nazionali	4
Regionali	5
Aziendali e Interaziendali	5
Il ruolo del Servizio Formazione, Ricerca ed Innovazione nella definizione del Piano di Formazione Aziendale.	6
<i>Predisposizione del Piano della Formazione Aziendale e suo monitoraggio</i>	6
<i>Progettazione ed erogazione di iniziative formative</i>	7
<i>Supporto e coordinamento della gestione di iniziative formative di competenza di specifiche strutture dell'Azienda</i>	8
<i>Valutazione della ricaduta degli interventi formativi</i>	8
Le aree tematiche principali	9
Il monitoraggio degli interventi formativi	18
Collaborazione con Enti/Aziende	18
Accordi per attività di Provider	19

Premessa

L'Azienda Usl di Modena riconosce il ruolo strategico e fondamentale dei propri professionisti ed investe su di loro con continuità; è orientata allo sviluppo professionale del personale, inteso come incremento delle conoscenze, delle capacità, della consapevolezza e della disponibilità ad assumere responsabilità. In tal senso, particolare attenzione è posta all'addestramento, all'aggiornamento e alla formazione del personale, quali fattori fondamentali della crescita professionale.

L'Azienda vuole offrire un contesto organizzativo capace di riconoscere, utilizzare, ricompensare e valorizzare adeguatamente le competenze e le potenzialità dei propri collaboratori.

Obiettivo primo è di creare un sistema condiviso di valori etico - professionali, di logiche e di metodiche operative che siano terreno comune delle differenti culture tecnico specialistiche e ne favoriscano l'integrazione di approcci e di conoscenze lungo i processi di assistenza, diretti al raggiungimento degli obiettivi comuni. È pertanto di estrema importanza la condivisione della logica dell'etica della responsabilità dei risultati di salute. È forte la convinzione che non bastino più solamente attività efficienti e scelte tecniche adeguate, per produrre salute in modo equo ed efficace, ma che occorra preoccuparsi anche e soprattutto dei percorsi di cura e dell'accesso equo ai servizi sociali e sanitari per tutta la popolazione.

La formazione è considerata come strumento per lo sviluppo delle competenze tecniche, organizzative, relazionali e manageriali, ma anche dell'innovazione, attraverso interventi mirati a stimolare una maggiore attenzione all'analisi del contesto e dei bisogni, alla progettazione, alla realizzazione e alla valutazione formativa con il rafforzamento della formazione residenziale, sul campo, ma anche della formazione a distanza.

La finalità principale del Piano formativo è quella di indicare le priorità del prossimo biennio, per promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso la valorizzazione del capitale umano, facilitando e garantendo lo sviluppo professionale, non solo per coloro che rientrano nei programmi di Educazione continua in medicina (ECM), ma anche per tutti quei professionisti (amministrativi, sociali, tecnici...) che, comunque, intervengono nelle attività di cura rivolte ai cittadini: dalla prevenzione al fine vita.

La Delibera 48 del 5.3.2020 "Rimodulazione della struttura organizzativa aziendale: adozione del nuovo modello organizzativo della Tecnostruttura e dello Staff Aziendale; revisione del modello organizzativo della Direzione delle Professioni Sanitarie" inserisce la Struttura Semplice "Formazione, Ricerca e Innovazione" nello staff aziendale "Area Sviluppo e Innovazione" (All.1 Delibera 48 5.3.2020).

La struttura assicura l'analisi dei bisogni formativi del personale aziendale, valuta l'offerta e programma la risposta formativa, attraverso le metodologie e gli strumenti operativi di sviluppo delle competenze e formazione. Ha il compito di scrivere e implementare il piano della formazione aziendale programmando l'offerta di conoscenze e strumenti coerenti con un sistema condiviso di valori, logiche e metodiche operative. Supporta la pianificazione, il monitoraggio e la valutazione dell'attività di formazione continua, come funzione di livello

aziendale indispensabile a garantire, nel tempo, la qualità e l'innovazione dei servizi. Dal 1/9/2020 sono ricondotte le funzioni di Ricerca clinica e Biblioteca scientifica, gli aspetti legati alla innovazione sono di interfaccia aziendale nell'ambito dell'area di staff "Sviluppo e Innovazione" e per gli aspetti di supporto, orientamento e controllo di percorso autorizzativo e di regolarità amministrativa.

Gli orientamenti e i traccianti di riferimento del Piano di Formazione Aziendale 2025-2026

La scelta di adottare un Piano di Formazione biennale discende da diversi riferimenti di Programmazione e rendicontazione di medio periodo:

- . DECRETO 23 maggio 2022, n.77 "Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel SSN";
- . PNRR Missione 6 Progetti 2023 – 2026;
- . Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025;
- . Programma strategico regionale per la Sicurezza delle Cure e la Gestione del Rischio Sanitario 2025-2026;
- . Piano Regionale della Formazione 2022-2024: Indirizzi per lo sviluppo delle competenze in ambito sanitario e sociale.

Gli orientamenti del Piano di Formazione Aziendale

La complessità del processo di formazione aziendale, che comprende la formazione di tutte le professionalità e di tutti i livelli di responsabilità, nonché la sua valenza strategica rendono necessaria la presa in considerazione di alcuni determinanti:

- Integrazione tra le strutture organizzative coinvolte nella sua attuazione (raccolta delle esigenze formative, valutazione complessiva da parte del Board Aziendale affinché il piano di formazione-aggiornamento sia in linea con gli obiettivi Aziendali e Regionali. Orientamento verso corsi multidisciplinari e integrati Dipartimentali, Aziendali e interaziendali e con offerta alla Rete Socio Sanitaria Territoriale;
- Allineamento degli obiettivi di sviluppo delle attività e l'identificazione dei bisogni formativi nei contesti organizzativi;
- Adeguatezza della progettazione delle attività contenute nel Piano ai requisiti di accreditamento, per il riconoscimento dei crediti formativi, del programma nazionale e regionale di Educazione Continua in Medicina (E.C.M.).

Traccianti di riferimento

Nazionali

.P.N.R.R. Missione 6 C1, C2.1, C2.2

.M6C1: RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE

.M6C2: INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

.Piano oncologico nazionale

. Piano Nazionale per la Sicurezza delle Cure

. Direttiva Ministro PA_14.01.2025_ formazione, su Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti

Regionali

- Piano Regionale della Formazione 2022-2024: INDIRIZZI PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE in ambito sanitario e sociale;
- PRP -> Piano Regionale per la Prevenzione;
- PANFLU - Piano Provincia di Modena
- Programma strategico regionale per la Sicurezza delle Cure e la Gestione del Rischio Sanitario 2025-2026
- LINEE DI PROGRAMMAZIONE E FINANZIAMENTO DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE PER L'ANNO 2025”;
- Oncologia di prossimità.

Aziendali e Interaziendali

- Piano Aziendale di formazione sulla prevenzione e controllo dell'antibiotico resistenza. AUSL Modena;
- Piano Programma per la Sicurezza delle Cure e la Gestione del Rischio 2025;
- Delibera 287 del 4 settembre 2023 - Approvazione Del "Progetto Interaziendale Per Le Reti Cliniche E Progetti Organizzativi Provinciali" E Costituzione Della Relativa Cabina Di Regia Interaziendale.

La programmazione formativa di dettaglio delle strutture Aziendali focalizza gli interventi ritenuti prioritari in quanto collegati agli obiettivi assegnati ed alla mission delle diverse realtà operative e, pertanto, da realizzarsi nell'anno di riferimento.

La proposta dei corsi deve tenere conto prioritariamente dell'impegno di quel Dipartimento/Struttura Aziendale, nel raggiungimento della formazione obbligatoria per la sicurezza dei lavoratori (DI.81/'08) e da programmazione regionale e Aziendale (come PNRR, cadute, violenza di genere, sicurezza procedure chirurgiche, Privacy, ecc.).

Il ruolo del Servizio Formazione, Ricerca ed Innovazione nella definizione del Piano di Formazione Aziendale.

Nella definizione del piano di formazione aziendale, il Servizio Formazione Ricerca ed Innovazione svolge sinteticamente queste attività:

- predisposizione della Proposta di Piano per l'approvazione aziendale;
- Realizzazione del Piano della Formazione Aziendale e suo monitoraggio;
- progettazione ed erogazione di iniziative formative;

- supporto e coordinamento della gestione di iniziative formative di competenza di specifiche strutture dell'Azienda;
- valutazione della ricaduta degli interventi formativi.

Predisposizione del Piano della Formazione Aziendale e suo monitoraggio

La raccolta del fabbisogno ha focalizzato gli interventi ritenuti prioritari in quanto collegati:

- Fondi dedicati ad obiettivi formativi specifici (quali fondi PNRR per acquisizione/consolidamento di competenze);
- Corsi Regionali in riferimento a profili specifici (formazione manageriale);
- Piano Programma della Sicurezza delle Cure
- Corsi formativi obbligatori legati alla normativa vigente (quali D. Lgs. 81/2008; Privacy, Trasparenza, Codice di Comportamento, etc.);
- Programmazione in riferimento al DM 77 e ai relativi modelli organizzativi in implementazione;

quali attività formative incompressibile.

Si tratta di una formazione di accompagnamento allo sviluppo dei modelli adottati, con scadenze definite e target impegnativi, anche in termini di sostenibilità.

In questo senso, per il 2025 si evidenzia una preliminare e attenta valutazione della proposta formativa in ambito tecnico-professionale, secondo i criteri:

- approccio interdisciplinare e multiprofessionale;
- eventi formativi di valenza almeno dipartimentale, o tra più dipartimenti/strutture aziendali che concorrono al raggiungimento di quell'obiettivo – miglioramento, su tutta l'estensione aziendale e su più edizioni;
- attualizzazione e completezza dei contenuti con riferimento a un gruppo di progetto che veda i Dipartimenti/strutture che concorrono o che sono di riferimento per i contenuti specifici (es. SPPA su temi che riguardano la sicurezza, Gestione del Rischio, ecc.);
- valutazione della ricaduta degli eventi formativi (comportamenti professionali e ricaduta organizzativa prevedendo modalità di misurazione del trasferimento degli apprendimenti al contesto lavorativo e dell'efficacia delle azioni formative per almeno 1 degli eventi proposti da parte di ogni Dipartimento/Struttura Aziendale);
- evitare duplicazioni e sovrapposizioni in coerenza con lo sviluppo sempre maggiore di progetti FAD di valenza regionale.

I corsi vengono realizzati se tengono conto prioritariamente dell'impegno del Dipartimento/Struttura Aziendale, nel raggiungimento della formazione obbligatoria per la sicurezza dei lavoratori (Dl.81/08), da programmazione regionale e Aziendale (come cadute, violenza di genere, sicurezza procedure chirurgiche, Privacy, ecc.).

La programmazione formativa di dettaglio si focalizza sugli ambiti ritenuti prioritari in quanto collegati agli obiettivi assegnati ed alla mission delle diverse realtà operative e, pertanto, da realizzarsi nell'anno di riferimento.

L'analisi dei bisogni formativi strutturata per livelli di intervento con l'obiettivo di integrare e connettere funzioni e contenuti, è stata completata con una lettura critica attraverso:

Revisione e supporto metodologico alla stesura delle proposte con analisi della coerenza tra titolo, obiettivi, tipologia e metodologia didattica (soprattutto per la fsc)

Approccio interdisciplinare e multiprofessionale con progettazione di eventi formativi di valenza almeno dipartimentale, o tra più dipartimenti/strutture aziendali che concorrono al raggiungimento di quell'obiettivo – miglioramento e trattazione e validazione dei contenuti da parte di un ristretto gruppo di lavoro che veda i Dipartimenti/strutture che concorrono o che sono di riferimento per i contenuti specifici (es. SPPA su temi che riguardano la sicurezza, Gestione del Rischio, ecc.).

Integrazione funzionale e professionale con riconduzione "a sistema" per validazione dei contenuti e condivisione con altre strutture di tematiche trasversali presenti nel piano formativo di singole strutture;

Razionalizzazione, condivisione e riconduzione, a livello aziendale, dipartimentale/distrettuale dei percorsi comuni a più unità operative o su temi di interesse trasversale per evitare duplicazioni di interventi formativi sullo stesso tema rivolti agli stessi partecipanti e a parità di obiettivi formativi;

Sostenibilità della pianificazione di interventi "realizzabili" (cioè a basso rischio di annullamento futuro) e bilanciando il numero di progetti/edizioni rispetto al numero di partecipanti attesi, oltre a stimare con particolare attenzione i costi associati agli interventi proposti.

Correlazione tra gli obiettivi di sviluppo delle attività dei contesti organizzativi e l'identificazione dei bisogni formativi.

La programmazione si articola su questi **livelli di intervento**:

- livello 1: iniziative che rispondono a dettati normativi,
- livello 2: iniziative formative indispensabili per determinati profili professionali o su mandato della Regione, correlate al raggiungimento di obiettivi di Budget,
- livello 3: iniziative formative necessarie per acquisire o mantenere competenze specifiche

Per il biennio 2025-2026, il Piano Aziendale di Formazione prevedrà interventi formativi legati a 3 tipologie di competenze:

- Tecnico specifiche (per profilo)
- Manageriali/gestionali (per i Responsabili Gestionali e le figure con responsabilità riconducibili)

- Trasversali a valenza aziendale (comuni a tutti i profili e unità operative).

Progettazione ed erogazione di iniziative formative

Tutte le iniziative programmate sono ricondotte alle principali tipologie di formazione:

- Formazione residenziale
- Formazione sul campo
- Formazione a Distanza (sincrona e asincrona)
- Formazione BLENDED
- Programmi formativi.

Il periodo di innovazione che riguarda le Aziende, ha visto la ripresa di progettualità di complessità significativa per l'accompagnamento di riorganizzazioni importanti con

- proposte formative coerenti con i bisogni specifici e capaci di accrescere le competenze;
- innovazione nei temi proposti e nelle metodologie didattiche adottate.

Supporto e coordinamento della gestione di iniziative formative di competenza di specifiche strutture dell'Azienda

- Consulenza progettuale e supporto organizzativo per le macrostrutture aziendali.

Oltre al supporto nella progettazione di percorsi formativi di riferimento sovra-dipartimentale con gruppi di progetto trasversali (es. Gestione del Rischio, PVVP, Affari Generali, ecc.), l'attività si caratterizza soprattutto nel reale accompagnamento-supporto all'impegno sostenuto dall'Azienda in ambiti nuovi e di repentino allestimento.

Coi dipartimenti si collabora nella predisposizione complessiva delle specifiche proposte di piano e nei gruppi di progetto dei singoli eventi, con accompagnamento e valutazioni a distanza di apprendimento e impatto.

Valutazione della ricaduta degli interventi formativi

- Promozione delle attività formative blended, che prevedono l'alternanza di diverse tipologie di formazione (FAD sincrona/FAD asincrona, formazione sul campo, residenziale), più in grado di promuovere il cambiamento dei comportamenti e di sostenere modifiche organizzative, con la verifica di efficacia e di impatto organizzativo delle azioni formative.
- Definizione di modalità di misurazione del trasferimento degli apprendimenti al contesto lavorativo e dell'efficacia delle azioni formative per almeno 1 degli eventi proposti da parte di ogni Dipartimento/Struttura Aziendale

- Individuazione per tutti gli eventi presenti nel piano di indicatori per il monitoraggio / valutazione dell'impatto del percorso (ricadute attese, modalità di osservazione/rilevazione impatto sul contesto operativo);
- Implementazione di strumenti di valutazione della ricaduta formativa, almeno 3 eventi valutati con questionari ex-post, verifica documentazione, ecc.
- Riprogettazione di almeno 3 corsi con integrazione di strumenti di interattività.

I progetti blended e quelli su cui prevedere la valutazione della ricaduta formativa sono oggetto di progettazione su più fasi in interfaccia coi responsabili Scientifici.

Le aree tematiche principali

Indicazioni nazionali: Direttiva Ministro PA_14.01.2025_ formazione, su Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti

La direttiva, adottata il 16 gennaio 2025, si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel PNRR.

Le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono:

- leadership;
- competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti;
- transizione amministrativa, transizione digitale e ecologica;
- valori e principi delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva si propone, inoltre, di aumentare il numero di ore di formazione pro-capite per dipendente. Negli anni, infatti, la formazione media usufruita dai dipendenti pubblici è progressivamente aumentata. Ad oggi si stima una media di 24 ore di iniziative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica usufruite, ma la nuova direttiva fissa l'obiettivo di 40 ore che ciascun dirigente deve assicurare come obiettivo di performance attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti. In questo senso si amplia ancora di più la titolarità del dirigente pubblico sulla pianificazione, la promozione, il monitoraggio e la valutazione della formazione.

FORMAZIONE REGIONALE

- Formazione nuovi valutatori per l'accREDITAMENTO delle Strutture sanitarie

Riferimento Regionale, orientamento e rendicontazione PNRR

- Fascicolo Sanitario Elettronico
- Formazione Manageriale
- Infezioni Ospedaliere

PNRR

M6C1: Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale

Gli interventi di questa componente intendono rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie al potenziamento e alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), il rafforzamento dell'assistenza domiciliare, lo sviluppo della telemedicina e una più efficace integrazione con tutti i servizi socio-sanitari; anche in coerenza con quanto previsto nel Decreto-Legge 23 maggio 2022, n. 77 Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale.

M6C2: Innovazione, Ricerca e Digitalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale

M6C2.1 Aggiornamento tecnologico e digitale

Investimento 1.3.1 – Rafforzamento della infrastruttura tecnologica del Fascicolo Sanitario Elettronico Supporto al Piano Operativo per l'incremento delle competenze digitali, con la finalità di estendere e uniformare i contenuti dei documenti digitali sanitari, le funzioni e l'esperienza utente, l'alimentazione e consultazione da parte dei professionisti della Sanità del FSE.

Obiettivo è il potenziamento del FSE al fine di garantirne la diffusione, l'omogeneità e l'accessibilità su tutto il territorio nazionale da parte degli assistiti e operatori sanitari. Il FSE svolgerà tre funzioni chiave: (i) punto di accesso per le persone e pazienti per la fruizione di servizi essenziali forniti dal SSN; (ii) base dati per i professionisti sanitari contenente informazioni cliniche omogenee che includeranno l'intera storia clinica del paziente; (iii) strumento per le ASL che potranno utilizzare le informazioni cliniche del FSE per effettuare analisi di dati clinici e migliorare la prestazione dei servizi sanitari.

Il piano di formazione comprenderà

- Formazione Regionale (Trasversale a tutte le Aziende) Comune a tutti i target destinatari e a tutte le Aziende Sanitarie); tratterà temi generali.
- Formazione Specifica Aziendale (Specifica per ogni azienda) si concentrerà su temi altamente specifici e aderenti alle peculiarità di ciascuna realtà aziendale. In particolare, saranno affrontati aspetti cruciali come la formazione relativa agli applicativi aziendali, adeguati secondo le specifiche FSE 2.0 e le procedure di gestione della privacy.

M6C2.2 Formazione, Ricerca Scientifica e Trasferimento Tecnologico

Investimento 2.2 - Sviluppo delle competenze tecniche, professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario.

Il progresso scientifico e l'innovazione tecnologica richiedono che gli operatori sanitari siano regolarmente aggiornati e formati per garantire l'efficacia, l'adeguatezza, la sicurezza e l'efficienza dell'assistenza fornita dal SSN. Tale necessità, è apparsa evidente anche in coincidenza della crisi pandemica.

In questo contesto, l'investimento mira a rafforzare la formazione in medicina di base, introdurre un piano straordinario di formazione sulle infezioni ospedaliere e garantire un rafforzamento delle competenze manageriali e digitali del personale sanitario.

L'investimento prevede:

- L'incremento delle borse di studio in medicina generale, garantendo il completamento di tre cicli di apprendimento triennali.

La Regione ha informato le sedi didattiche che le borse di studio erogate ai medici iscritti al corso di formazione specifica in Medicina Generale sarebbero state oggetto di finanziamento tramite i fondi del PNRR. I nominativi

dei medici borsisti scelti a livello regionale sono stati comunicati alla sede didattica per le procedure di arruolamento e di raccolta della documentazione richiesta. I borsisti coinvolti per il 2023 sono stati 9 del triennio 2021-2024 e 7 del triennio 2022-2025 ma si segnala che la Regione ha modificato più volte sia i numeri che i nominativi scelti in quanto non rispondenti al requisito di continuità erogativa della borsa (per esempio le borse sospese per maternità sono state sostituite).

- L'avvio di un piano straordinario di formazione sulle infezioni ospedaliere a tutto il personale sanitario e non sanitario degli ospedali Componente 2 – Investimento 2.2: Sviluppo delle competenze tecniche professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario – Sub investimento 2.2 (b) Corso di formazione in infezioni ospedaliere infettivo correlato alla attività.

Il percorso è composto da:

MODULO A FAD regionale 14 ore

MODULO B 2 ore di simulazione tecnico pratica

MODULO C 4 ore in presenza

Il monitoraggio della effettiva formazione seguita, è restituito a Dirigenti, Preposti e riferimenti organizzativi con il Cloud PNRR «Piano di formazione sulle Infezioni Ospedaliere personale Ospedaliero» curato dalla Formazione.

- L'attivazione di un percorso di acquisizione di competenze di management per professionisti sanitari del SSN, al fine di prepararli a fronteggiare le sfide attuali e future in una prospettiva integrata, sostenibile, innovativa, flessibile, sempre orientata al risultato.

Il percorso formativo, della durata complessiva di 200 ore, è rivolto a 333 manager e middle manager delle Aziende e degli Enti del SSR, per consentire loro di acquisire le competenze e abilità manageriali e digitali necessarie per affrontare le sfide attuali e future in un'ottica sostenibile, innovativa, flessibile e orientata al risultato. In considerazione dell'importanza che riveste tale intervento, la Regione ha ritenuto opportuno prevedere ulteriori 167 posti, rivolti sia ai professionisti delle Aziende USL che delle Aziende Ospedaliero-Universitarie e degli Enti del SSR, in possesso dei requisiti indicati e che abbiano ruoli nell'integrazione ospedale/territorio. La formazione di questi ulteriori professionisti sarà programmata a partire dal 2026.

Per tutti gli ambiti sopra menzionati, la formazione deve tenere conto, monitorare ed accompagnare gli interventi formativi previsti nel prossimo triennio.

SICUREZZA

Sicurezza delle Cure

- Piano per la Sicurezza delle Cure
- PNRR «Piano di formazione sulle Infezioni Ospedaliere personale Ospedaliero»
- Piano Antibiotico resistenza

Sicurezza degli Operatori

- Formazione SPPA, Radioprotezione, Sorveglianza Sanitaria

Ambiti trasversali di sicurezza aziendale

- Privacy,
- Sicurezza informatica

Piano Programma della Sicurezza delle Cure e Gestione del Rischio

Si intende promuovere sulla base delle linee strategiche individuate dal Board Aziendale per la Sicurezza delle Cure e definite nel Piano-Programma aziendale per la Sicurezza delle Cure e Gestione del Rischio -nonché sulla base delle indicazioni Regionali- una serie di eventi formativi rivolti a tutti gli operatori dell'Azienda USL di Modena in tema di Sicurezza delle Cure per promuovere e consolidare una cultura aziendale orientata sulle buone pratiche, sulla trasparenza, sull'apprendimento dall'errore (segnalazione spontanea) e sulla cultura del «no blame» (non colpevolizzazione). Si vuole promuovere la diffusione e l'implementazione degli strumenti di gestione del rischio a tutte le articolazioni aziendali, anche attraverso la Rete dei Referenti per il rischio clinico e infettivo con l'integrazione trasversale e multiprofessionale tra tutti gli operatori afferenti le varie articolazioni aziendali che tenga conto della sicurezza del paziente, degli operatori, degli ambienti e delle attrezzature attraverso l'identificazione e l'analisi dei rischi, la ridefinizione di processi più sicuri, il monitoraggio dei rischi e dell'effettiva implementazione delle eventuali azioni di miglioramento individuate, nonché la gestione degli eventi significativi, laddove si verificano.

Diverse iniziative proposte hanno valenza interaziendale (AOU e Nos), già da anni – sicurezza trasfusionale, dispositivo vigilanza e farmacovigilanza.

Dal 2025 verrà sviluppata con questa logica anche un programma di formazione sulle competenze non tecniche in sala operatoria, si svolgerà la formazione formatori per le Simulazioni per le abilità non tecniche.

Oltre al Piano formativo, la Gestione del Rischio cura l'informazione su percorsi e strumenti nella pagina web SICUREZZA AZIENDALE.

Rianimazione Cardio-Polmonare di base (BLS-D/PBLS-D) e avanzata

Anche per il 2025-2026, l'azienda ha investito notevolmente nella formazione degli operatori sul tema della Rianimazione Cardio-Polmonare di base (BLS-D/PBLS-D). Lo scopo di queste iniziative di formazione è un miglioramento globale dell'assistenza nelle situazioni di emergenza.

Sicurezza per gli Operatori

La Formazione D.Lgs 81/'08 viene pianificata col Responsabile Prevenzione e Protezione Aziendale e Sorveglianza Sanitaria Aziendale, con programmazione su diverse edizioni nell'anno e pubblicazione e iscrizioni su GRU-VHR time. La formazione antincendio nei luoghi di lavoro è rivista in coerenza con quanto previsto dal D.M. del 2 settembre 2021, in vigore dal 4 ottobre 2022.

Formazione neoassunto

Il "percorso neo-assunti" con pubblicazione di una pagina web dedicata, nella quale il singolo dipendente trova l'elenco e le specifiche istruzioni relative alla formazione obbligatoria in termini normativi (DI81/'08 per la sicurezza, privacy e trasparenza) e di scelte aziendali (Rischio infettivo) con impegno entro 2, 4 e 12 mesi dall'assunzione. I monitoraggi a 2 e 4 mesi –coincidenti con la valutazione del periodo di prova- verranno inviati dalla Formazione, Ricerca e Innovazione ai riferimenti organizzativi di quell'inserimento lavorativo.

Il monitoraggio della effettiva formazione seguita, è restituito a Dirigenti, Preposti e riferimenti organizzativi con uno specifico Cluoud sulla Formazione D.Lgs 81/'08, aggiornato da SPPA e Formazione.

Ambiti trasversali di Sicurezza Aziendale

- Programma regionale per la prevenzione degli avventi avversi e la copertura dei rischi derivanti da responsabilità civile nelle Aziende;
- Percorsi Aziendali – processo Budget, correttezza documentale...
- Formazione Privacy, Trasparenza e nuovo Codice di Comportamento P. Dipendenti
- Formazione neo-assunti

La programmazione della Formazione per la sicurezza informatica è modulare e prevede esclusive frequenze in FAD Asincrona, proposte e monitorate direttamente, con informazione ai singoli professionisti attraverso posta elettronica.

Per quanto riguarda Privacy, Trasparenza e Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti, le modifiche normative intervenute richiedono l'allineamento dei contenuti delle fad e-learning Aziendali e il loro incremento. La revisione – implementazione dei contenuti fanno riferimento al Servizio Legale nelle sue diverse articolazioni.

PREVENZIONE COLLETTIVA E SANITA' PUBBLICA

- Piano regionale della Prevenzione PRP
- Piani Nazionali e Regionali di preparazione e di risposta e eventi epidemici PAN-FLU
- Casa Community Lab – Leve Formative e partecipative nelle Case della Comunità (inizio 2024- svolgimento 2024 Ferrara-Modena)
- Programmi Vaccinali
- Sanità veterinaria e Igiene degli Alimenti

Sorveglianza e controllo delle malattie infettive PANFLU

Secondo quanto previsto dall'applicazione a livello locale (Piani Operativi Locali) del Piano strategico operativo di preparazione e risposta ad una pandemia influenzale in accordo con quanto previsto dal piano regionale (Piano strategico operativo di risposta a una pandemia influenzale della Regione Emilia-Romagna) e da quello nazionale (Piano strategico operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale PAN-FLU, verranno realizzate iniziative di formazione rivolte agli operatori sanitari e le esercitazioni /simulazioni previste dal Piano.

Campagna Vaccinale Autunnale

La proposta vaccinale interna aziendale, oltre che con gli strumenti informativi regionali, viene sostenuta anche con eventi formativi curati dal Dipartimento di Sanità Pubblica.

P.R.P.

E' articolato in 20 programmi, raggruppati per aree tematiche e/o principali destinatari degli interventi. I programmi predefiniti sono 10, come descritto nel Piano Nazionale e 10 liberi per lo sviluppo di obiettivi/azioni d'interesse regionale e locale.

Ciascun programma prevede 4 azioni trasversali quali intersettorialità, comunicazione, formazione ed equità.

formazione regionale per i riferimenti Aziendali a supporto del colloquio motivazionale breve (Case della Comunità – Progetto Sani Stili di vita)

ASSISTENZA TERRITORIALE

- Da Case della Salute a Case della Comunità;
- Infermiere di famiglia e di Comunità;
- Continuità assistenziale Ospedale-Territorio;
- Area Demenze e Strutture (CRA e Centri Diurni);
- Accoglienza e cura vittime di maltrattamento e violenza di genere;
- Salute Carceraria;
- Psicologia di Comunità e Ospedaliera;
- Spettro autistico;
- CAU;
- Medici di Medicina Generale (MMG), Pediatri di Libera Scelta (PLS), Specialisti interni, Medici di Continuità Assistenziale (MCA)

- . FSC su competenze relazionali e pubblicazione di FAD Asincrona (Sani Stili di vita), realizzazione di FAD Asincrona DM 77;
- . percorso per IFEC come da indicazioni Agenas
- . Formazione Residenziale implementazione modello assistenziale centrato sulla persona rivolto agli utenti di CRA affetti da demenza;
- . Accoglienza e cura vittime di maltrattamento e violenza di genere, diffusione e sostegno alla partecipazione alla FAD Regionale;
- . Diffusione e sostegno alla partecipazione alla formazione regionale Psicologia di Comunità e Ospedaliera;
- . Salute Carceraria, Piano Regionale triennale di riferimento Azienda USL di Modena;
- . Spettro autistico e valorizzazione delle competenze delle professioni sanitarie DSM-DP, Master ABA nell'ambito del finanziamento regionale DSM-DP;
- . Continuità assistenziale Ospedale – Territorio _ eventi programmati tra dipartimenti ospedalieri e DCP;

- . Riorganizzazione della rete emergenza-urgenza – attivazione CAU

In coerenza con il DM 77 e con quanto pianificato dalla Regione Emilia Romagna continuerà la proposta formativa a supporto della riorganizzazione della rete dell'emergenza urgenza.

Verranno formati i professionisti che lavoreranno nei Centri di Assistenza Urgenza (CAU) con l'obiettivo di migliorare la tempestività di presa in carico dei cittadini per qualunque problematica sociosanitaria, migliorando il tempo di attesa per la risposta al bisogno di salute.

- . Medici di Medicina Generale (MMG), Pediatri di libera scelta (PLS), Specialisti interni, Medici di continuità assistenziale (MCA)

La formazione professionale continua per il personale convenzionato riguarda la crescita culturale e professionale dello stesso, le attività inerenti ai servizi e alle prestazioni erogate.

Le azioni formative di base si sviluppano su queste direttive:

- Eventi distrettuali specifici in base ai bisogni espressi dai professionisti di quel territorio (temi clinici);
- Eventi aziendali con contenuti omogenei e trasversali a tutti i Distretti (temi organizzativi);
- Eventi per NCP/UPCP.

ASSISTENZA OSPEDALIERA

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Reti di rilievo Regionale e in implementazione Aziendale • Rete Emergenza – Urgenza • PDTA Regionali • Continuità assistenziale Ospedale-Territorio • Farmacovigilanza e dispositivo-vigilanza • Cartella Clinica Elettronica |
|--|

- . Reti di rilievo Regionale e in implementazione Aziendale - Formazione a supporto delle riorganizzazioni aziendali (sub intensiva Mirandola);
- . Rete Emergenza – Urgenza Formazione dedicata su rianimazione base e avanzata;
- . PDTA Regionali – Programmazione formativa per il supporto al recepimento delle delibere regionali (disfagia);
- . Continuità assistenziale Ospedale – Territorio _ eventi programmati tra dipartimenti ospedalieri e DCP; Farmacovigilanza e dispositivo-vigilanza _ eventi previsti nel Piano per la Sicurezza delle Cure;
- . Cartella Clinica Elettronica – Progetto di implementazione interaziendale, modello organizzativo di riferimento alla Cabina di Regia Provinciale;
- . Sviluppo e miglioramento della Qualità dell’Assistenza _ FAD Regionali e Piano per la Sicurezza delle Cure

Formazione intervento a supporto dei progetti della DIREZIONE ASSISTENZIALE

L’insediamento della nuova direzione Assistenziale ha evidenziato la necessità di riorganizzare e definire ruoli e competenze dei professionisti afferenti, con progettazione percorsi di formazione-intervento a supporto di queste implementazioni (Comunità di pratica Blocchi Operatori; Disfagia, Riabilitazione respiratoria).

Nel nuovo assetto aziendale, la Direzione Assistenziale richiama il proprio ruolo nella governance dei processi assistenziali, con funzioni trasversali rispetto alle strutture ospedaliere, territoriali e socio-sanitarie, in sinergia con la Direzione Sanitaria, Socio sanitaria e Amministrativa.

Oltre la formazione tecnico-professionale, gli scenari in allineamento con i traccianti già richiamati, prevedono per il 2025 il sostegno alla ridefinizione di ruoli, competenze e strumenti gestionali:

- per le figure operativo-assistenziali sostenendo lo sviluppo delle competenze specifiche relative ai ruoli
 - . con avvio in autunno percorso per IFEC (Infermieri di Famiglia e di Comunità), in attesa della predisposizione della formazione post-laurea da parte degli atenei, come previsto dalle Linee Guida Agenas.

- per il personale Dirigente afferente alla Direzione Assistenziale, predisponendo una comunità di pratica allo scopo di favorire uno spazio strutturato e continuo di confronto tra professionisti per:
 - . Consolidare comportamenti coerenti con la mission della Direzione Assistenziale;
 - . Diffondere strumenti di gestione assistenziale validati e condivisi;
 - . Sostenere l'apprendimento organizzativo attraverso lo scambio esperienziale;
 - . Creare un linguaggio comune tra i diversi livelli gerarchici e funzionali dell'area assistenziale;

RETE AMMINISTRATIVA

- . Programma regionale per la prevenzione degli eventi avversi e la copertura dei rischi derivanti da responsabilità civile nelle Aziende
- . Percorsi Aziendali – processo Budget, correttezza documentale, Azioni positive CUG;
- . L'elevato turn over che caratterizza storicamente l'area front office rende necessari periodici incontri di formazione e di aggiornamento che rinforzino conoscenze e attitudini riguardo le competenze relazionali e le competenze specifiche sulle tematiche oggetto delle attività degli uffici e dei servizi aziendali.

CONDIVISIONE DEI SAPERI: Le docenze spontanee

Il percorso "docenze spontanee" col PVVP avviato con la "Mindfulness" in FAD sincrona e il bando aziendale nel 2021, è proseguito integrandosi con "Excel" primo e secondo semestre.

L'esperienza 2022 ha permesso di rimodulare l'offerta che per il 2024 è in programma come:

- proposta FAD (prodotta USL Ferrara) Word base e avanzato, Excel base e avanzato;
- predisposizione di "pillole" in presenza su approfondimenti specifici (tabelle pivot, grafici, ecc.).

Altri ambiti avviati nel 2021 –Mindfulness - proseguono nel 2025.

Il monitoraggio degli interventi formativi

La Regione nel suo documento "LINEE DI PROGRAMMAZIONE E FINANZIAMENTO DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE" definisce gli obiettivi di programmazione annuale ed individua specifici indicatori e target per ogni obiettivo indicato, correlando pertanto in maniera stringente il sistema di programmazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Aziende Sanitarie, anche per quanto concerne la progettazione ed erogazione di interventi formativi specifici a supporto.

La formazione è una leva strategica delle organizzazioni e le azioni formative blended, che prevedono l'alternanza di diverse tipologie di formazione (FAD sincrona/asincrona, formazione sul campo, residenziale), sono quelle più in grado potenziare e modificare i comportamenti professionali e di impattare nei contesti organizzativi, in coerenza con quanto richiesto dall'Osservatorio della formazione continua in sanità.

Pertanto, alla Formazione è richiesto di garantire il sostegno ad attività formative blended in cui siano previste alternanza di diverse tipologie (FAD sincrona/FAD asincrona, formazione sul campo, residenziale) con valutazione di trasferibilità e/o impatto organizzativo.

Collaborazione con Enti/Aziende

Anche per il 2025-2026 proseguirà la collaborazione con l'Azienda AOU di Modena per la pianificazione formativa dei dipartimenti interaziendali e attraverso la progettazione comune di iniziative rivolte ai professionisti delle due Aziende.

È stata rinnovata la convenzione tra l'Ospedale di Sassuolo S.P.A. e il Provider Azienda USL di Modena, per la disciplina del rapporto finalizzato alla gestione di eventi formativi nell'ambito del programma E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) e per l'organizzazione dei corsi di formazione a valenza interaziendale.

In questo modo sarà possibile dare maggiore impulso alla formazione interaziendale, semplificando moltissimo le rendicontazioni amministrative e permettendo all'Azienda USL di afferire alla formazione DEU avanzata a costi molto minori.

Proseguirà anche la collaborazione con le Aziende sanitarie della regione e dell'Area Vasta Emilia Nord, al fine di condividere anche attraverso le piattaforme SELF, la formazione a distanza costruita dalle diverse Aziende, ad esempio come fatto per il Corso MET.

Come anche da indicazione del Piano Regionale della formazione e delle "LINEE DI PROGRAMMAZIONE E FINANZIAMENTO DELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE" continua ad allargarsi l'offerta formativa ai servizi dell'ambito sociale (con avvio già realizzato per gli operatori delle CRA) con diversi interventi coerenti con la previsione, nell'ambito del piano della formazione aziendale, che l'offerta formativa sia aperta alla rete dei Servizi socio-sanitari e socioassistenziali a fronte di specifiche esigenze concordate con la committenza e i gestori. Inoltre è necessario il coinvolgimento in almeno una iniziativa formativa dei Servizi per le persone anziane e in almeno un'iniziativa formativa dei Servizi per le persone con disabilità.

Come per il 2024, il 2025 vedrà la chiusura del Corso MET '24-'25 (Medici Emergenza Territoriale) e l'avvio della edizione '25-'26 dopo l'estate con Bologna (Capofila) e Ferrara (Bologna, Ferrara e Modena sono di riferimento della Centrale Operativa Emilia Est).

Accordi per attività di Provider

Attività di Provider per Enti esterni

Si riferisce all'accreditamento ECM per eventi e progetti formativi che per importanza degli argomenti, rilevanza delle attività didattico-integrative e qualità dell'organizzazione rappresentano un'opportunità formativa per i dipendenti dell'Azienda USL di Modena.

Continuerà la collaborazione con:

- Ordine dei Medici Chirurghi ed Odontoiatri della Provincia di Modena,
- Ordine dei Farmacisti della Provincia di Modena,
- Ordine dei Tecnici Sanitari di Radiologia Medica e delle Professioni Sanitarie Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione di Modena e Reggio Emilia,
- l'Ospedale Privato Accreditato "Villa Igea",
- la Casa di Cura "Fogliani"
- l'Associazione "La Lucciola".

Attività di Provider per la Regione Emilia-Romagna

La Formazione del Settore Innovazione nei servizi sanitari e sociali- Regione Emilia-Romagna assegna, a rotazione, alle Aziende Sanitarie l'incarico di accreditare iniziative formative di particolare rilievo residenziali, in fad sincrona ed e-learning, direttamente progettate ed organizzate da Servizi della Regione o dal Settore stesso. Tale attività proseguirà anche per il periodo 2025-2026.