

PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2026
Rilevazione, analisi, criteri e fabbisogni



Indice

1	INTRODUZIONE.....	2
2	BISOGNI FORMATIVI NELLA ATS VAL PADANA.....	3
	2.1 Applicazione Accordo Stato – Regioni	3
	2.2 Coerenza con le macro-aree e obiettivi formativi.....	3
	2.3 Corrispondenza con la normativa di riferimento ECM-CPD	5
	2.4 Coerenza del budget con le attività formative previste	5
3	LA RILEVAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI	6
	3.1 Rilevazione dei Fabbisogni	6
	3.1.1 <i>Strumenti Utilizzati</i>	6
	3.1.2 <i>Periodicità</i>	6
	3.1.3 <i>Target</i>	6
	3.2 Analisi dei Fabbisogni	7
	3.2.1 <i>Aree tematiche di riferimento</i>	7
	3.3 Criteri di traduzione dei fabbisogni in Piano	7

1 INTRODUZIONE

La formazione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano uno strumento necessario per favorire il cambiamento di comportamenti individuali e collettivi nell'ambito delle attività che ogni operatore svolge nel contesto organizzativo dell'azienda e per promuovere l'evoluzione professionale a garanzia della qualità e dell'innovazione dei servizi; pertanto, svolge un ruolo prioritario in tutti gli ambiti organizzativi in cui la qualità delle "prestazioni" dipende essenzialmente dalle risorse umane e dall'organizzazione delle relative attività, migliorando la qualità delle prestazioni rivolte ai cittadini. L'ATS della Val Padana è costituita da un insieme di professionalità che interagiscono e collaborano tra loro per raggiungere obiettivi comuni e condivisi perché tutti gli operatori sono coinvolti nella domanda di salute dei cittadini.

Regione Lombardia riconosce nella formazione e nell'aggiornamento professionale uno dei fattori strategici per il governo e il miglioramento continuo delle organizzazioni sanitarie e presta particolare attenzione ai Piani di Formazione affinché l'aggiornamento continuo risponda realmente a:

- una necessità del singolo;
- l'interesse primario del Servizio Sociosanitario Regionale, affinché il personale sia costantemente aggiornato e motivato sul piano etico – valoriale (oltre a rappresentare un obbligo normativo/deontologico);
- esigenza del territorio, volta a creare una rete di professionisti in grado di rispondere in misura sempre maggiore ed efficace alla domanda di tutela della salute.

La continua acquisizione di nuove conoscenze da parte degli operatori, attraverso l'apprendimento organizzativo, rappresenta quindi l'elemento in forza del quale l'organizzazione cresce, si sviluppa e si rinnova per addivenire ad un impiego efficace ed efficiente di tutte le risorse (umane, economiche, strumentali, ecc.) a disposizione. Tale responsabilità va perseguita mantenendo alto il requisito della trasparenza, della qualità e dell'imparzialità, nella consapevolezza che l'attuale contingenza che caratterizza la finanza pubblica rafforza ulteriormente l'impegno di tutti ad individuare priorità formative garanti di effettive ricadute organizzative.

Tali obiettivi sono declinati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028 dell'ATS della Val Padana - adottato con delibera n. 48 del 30/01/2026 – che approva le linee generali e le strategie formative per garantire lo sviluppo professionale degli operatori attraverso la formazione continua finalizzata all'acquisizione, allo sviluppo, al rafforzamento delle competenze individuali, interdisciplinari e multiprofessionali per supportare il cambiamento organizzativo, garantire la qualità e l'innovazione dei servizi per una risposta efficace alla domanda di salute della popolazione, con il fine ultimo della creazione di Valore Pubblico per la propria comunità di riferimento.

Il Piano di Formazione Aziendale è lo strumento della Direzione Strategica, che definisce modalità, risorse e leve formative per supportare il perseguimento degli obiettivi di sviluppo aziendale e professionale.

Dato quanto premesso, il Piano di Formazione dell'ATS della Val Padana è stato predisposto tenendo conto dei seguenti elementi:

- analisi dei bisogni di formazione delle diverse figure professionali e di tutto il personale dipendente;
- indicazioni e obiettivi dei documenti programmatori regionali (Piano Socio Sanitario Regionale, Indirizzi di Programmazione del SSR anno 2026 "regole di sistema", Piano Operativo regionale e locale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale regionale e locale, Piano Olimpico, Piano Prevenzione Regionale)
- indicazioni regionali sull'utilizzo della modalità e-learning per la formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro in sanità;
- indicazioni e valutazioni delle attività di formazione effettuate nell'anno precedente;
- indicazioni e proposte prodotte dai Dipartimenti/Servizi/UO/Staff a livello aziendale.

2 BISOGNI FORMATIVI NELLA ATS VAL PADANA

Nell'ambito del processo di attuazione della legge di riforma del Sistema Sociosanitario Regionale Lombardo, la rilevazione del fabbisogno formativo nell'ATS della Val Padana è stato condotto, attraverso le metodologie rappresentate nei successivi capitoli.

Inoltre, si è provveduto all'individuazione di criteri omogenei che hanno consentito di operare la classificazione degli eventi formativi come di seguito descritti:

Area sicurezza: in quest'area sono raggruppati gli eventi formativi rivolti al personale dipendente previsti dalla normativa cogente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;

Area organizzazione: in quest'area la tendenza è sviluppare le capacità dell'operatore a muoversi in una realtà complessa quale è l'organizzazione sanitaria. Il fine è raggiungere obiettivi comuni e condivisi valorizzando tutte le risorse disponibili. Nelle organizzazioni complesse la formazione diventa strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per lo sviluppo del sistema stesso;

Area specialistica: in quest'area la tendenza è sviluppare le capacità dell'operatore di esercitare la propria professione in modo adeguato rispetto alle nuove conoscenze ed al proprio ruolo. Il fine è consentire un aggiornamento puntuale delle competenze individuali e innovare le attività degli operatori in modo da rispondere alle aspettative del territorio ed anticipare i bisogni della realtà territoriale;

Area promozione della salute: in quest'area la tendenza è sviluppare le capacità dell'operatore a porre particolare attenzione alla valutazione ed al miglioramento continuo della qualità degli interventi attuati in particolare quelli legati alla promozione degli stili di vita, nonché al miglioramento dell'integrazione sia interna sia con il territorio.

2.1 Applicazione Accordo Stato – Regioni

Nella rilevazione dei fabbisogni formativi tutte le tipologie sono state adeguate alla classificazione così come stabilito dall'Accordo tra Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 2 febbraio 2017 e dal Decreto n.19280 Del 29/12/2022 avente come oggetto "Aggiornamento - anno 2022 del Manuale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM-CPD Regione Lombardia"

Le tipologie formative e i criteri per l'assegnazione dei crediti sono definiti come previsto nell'allegato C del Manuale regionale "Criteri per l'assegnazione dei crediti alle attività ECM".

2.2 Coerenza con le macro-aree e obiettivi formativi

Gli eventi formativi che compongono il Piano di Formazione dell'ATS Val Padana sono ricompresi nelle 38 macro-aree definite dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua e nel Manuale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM-CPD Regione Lombardia

Obiettivi tecnico professionali

Gli obiettivi formativi tecnico-professionali (obiettivi n. 10, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37 e 38) sono finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico-professionali individuali nel settore specifico di attività. Gli eventi che programmano il loro conseguimento sono specificatamente rivolti alla professione di appartenenza o alla disciplina:

10 Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni tecnico-professionali
18 Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione, di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultra specialistica ivi incluse le malattie rare e la medicina di genere
19 Medicine non convenzionali: valutazione dell'efficacia in ragione degli esiti e degli ambiti di complementarietà
20 Tematiche speciali del SSN e/o SSR a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni tecnico-professionali
21 Trattamento del dolore acuto e cronico. Palliazione

22	Fragilità e cronicità (minori, anziani, dipendenze da stupefacenti, alcool e ludopatia, salute mentale), nuove povertà, tutela degli aspetti assistenziali, sociosanitari, e socio-assistenziali
23	Sicurezza alimentare e/o patologie correlate
24	Sanità veterinaria. Attività presso gli stabulari
25	Farmaco epidemiologia, farmaco economia, farmacovigilanza
26	Sicurezza ambientale e/o patologie correlate
27	Sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate. Radioprotezione
28	Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione trapianto
29	Innovazione tecnologica: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie biomediche e dei dispositivi medici. Health Technology Assessment
34	Accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti; cultura della qualità con acquisizione di nozioni tecnico-professionali (In attesa di implementazione e ratifica a livello nazionale)
35	Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica; normativa in materia sanitaria: principi etici e civili del S.S.N. e normativa su materie oggetto delle singole professioni sanitarie, con acquisizione di nozioni tecnico-professionali
36	Valutazione, analisi, studio, caratterizzazione identificazione di: agenti, sostanze, preparati, materiali ed articoli e loro interazione con la salute e la sicurezza
37	Metodologie, tecniche e procedimenti di misura e indagine analitiche, diagnostiche e di screening, anche in ambito ambientale, del territorio e del patrimonio artistico e culturale. Raccolta, processamento ed elaborazione dei dati e dell'informazione
38	Verifiche ed accertamenti nei porti e sulle navi anche ai fini della sicurezza; valutazioni ed analisi di esplosivi, combustibili, acceleranti e loro tracce; gestione delle emergenze e degli incidenti rilevanti.

Obiettivi formativi di processo

Gli obiettivi formativi di processo (obiettivi n. 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 30 e 32) sono finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie. Questi obiettivi si rivolgono ad operatori ed équipe che intervengono in un determinato segmento di produzione.

3	Documentazione clinica. Percorsi clinico-assistenziali diagnostici e riabilitativi, profili di assistenza – profili di cura
4	Appropriatezza prestazioni sanitarie nei LEA, sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia
7	La comunicazione efficace interna, esterna, con paziente. La privacy ed il consenso informato
8	Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale
9	Integrazione tra assistenza territoriale ed ospedaliera
11	Management sanitario. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali
12	Aspetti relazionali e umanizzazione delle cure
13	Metodologia e tecniche di comunicazione sociale per lo sviluppo dei programmi nazionali e regionali di prevenzione primaria
14	Accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualità con acquisizione di nozioni di processo
15	Multiculturalità e cultura dell' accoglienza nell'attività sanitaria, medicina relativa alle popolazioni migranti
30	Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni di processo
32	Tematiche speciali del S.S.N. e/o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di processo.

Obiettivi formativi di sistema

Gli obiettivi formativi di sistema (obiettivi nn. 1, 2, 5, 6, 16, 17, 31 e 33) sono finalizzati allo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Questi obiettivi si rivolgono, di norma, a tutti gli operatori avendo quindi caratteristiche interprofessionali.

1 Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence based practice (EBM - EBN - EBP)
2 Linee guida - protocolli – procedure
5 Principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie
6 Sicurezza del paziente, risk management e responsabilità professionale
16 Etica, bioetica e deontologia
17 Argomenti di carattere generale: sanità digitale, informatica di livello avanzato e lingua inglese scientifica. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del SSN con acquisizione di nozioni di sistema
31 Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni di sistema
33 Tematiche speciali del S.S.N. e/o S.S.R. a carattere urgente e/o straordinario individuate dalla commissione nazionale per la formazione continua e dalle regioni/province autonome per far fronte a specifiche emergenze sanitarie con acquisizione di nozioni di sistema.

2.3 Corrispondenza con la normativa di riferimento ECM-CPD

Tutti gli eventi formativi inseriti nel PFA sono conformi a quanto previsto dalla normativa del Sistema Regionale ECM-CPD, in quanto sono riconducibili alle aree di riferimento per l'individuazione degli obiettivi di rilievo nazionale definiti dalla Commissione nazionale per la formazione continua, come meglio dettagliato al punto 2.1 del presente documento. Le stesse aree sono riconducibili a tutte le attività sanitarie e socio sanitarie collegate ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA). Tengono inoltre conto del debito formativo triennale 2026-2028 degli Operatori sanitari. Annualmente Regione Lombardia individua, successivamente all'aggiornamento della pianificazione regionale, alcune specifiche tematiche sui cui contenuti ritiene strategico promuovere la progettazione di eventi formativi e in virtù dei quali riconosce a titolo di premialità un numero di crediti aggiuntivi a favore dei professionisti sanitari

2.4 Coerenza del budget con le attività formative previste

Il Piano Formativo Aziendale (PFA) dell'anno 2026 prevede percorsi formativi utili all'acquisizione dei Crediti ECM/CPD e alla formazione del personale tecnico ed amministrativo e a tale scopo l'Azienda impegna risorse umane ed economiche come previsto dai CCNL (1% del monte salari, includendo tutti i costi necessari per consentire la frequenza del personale alle attività formative, in coerenza con il principio che i momenti di formazione sono da considerarsi servizio a tutti gli effetti) e riportato dal Verbale d'intesa OO.SS. e Regione Lombardia del 04.02.2010. Nel Bilancio di previsione 2026, a copertura dei soli costi diretti, sarà previsto un fondo quantificato in € 150.000,00.

3 LA RILEVAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI

3.1 Rilevazione dei Fabbisogni

3.1.1 Strumenti Utilizzati

L'analisi dei fabbisogni formativi si configura come una vera e propria attività di ricerca sociale orientata e finalizzata alla conoscenza:

- delle caratteristiche strutturali e dinamiche interne ed esterne all'organizzazione;
- delle caratteristiche dei processi lavorativi e di produzione di riferimento per l'analisi;
- dei bisogni espressi dagli individui in termini di competenze e motivazioni e dal sistema di attese reciproche tra organizzazione aziendale e soggetti che la compongono;
- del sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale.

I fabbisogni formativi non sono sempre evidenti e immediatamente acquisibili, è necessario quindi rilevarli attraverso forme di indagine diretta. A tale scopo, all'interno della rete degli "attori aziendali", vengono individuati prioritariamente i Responsabili di Struttura Complessa/Staff, che con l'ausilio dei Referenti della formazione di dipartimento/staff e dei propri collaboratori - avanzano le proposte per il personale dipendente evidenziando gli obiettivi della proposta formativa, le ricadute attese, l'area tematica di interesse e l'area del dossier formativo interessata dal progetto formativo ed ogni altro elemento utile alla realizzazione dell'evento.

3.1.2 Periodicità

La rilevazione dei fabbisogni formativi è di norma effettuata con cadenza annuale. Va tuttavia evidenziato che il PFA non è uno strumento rigido, poiché in corso d'anno, previa intesa con la Direzione strategica e Direttori di dipartimento, possono essere previste integrazioni, inserendo attività di formazione che dovessero rendersi necessarie a seguito della declinazione degli obiettivi regionali del Direttore generale e all'evoluzione del quadro istituzionale di riferimento; allo stesso modo potranno essere modificati eventi laddove lo si riterrà opportuno, o annullare attività formative per le quali si dovessero evidenziare condizioni di non appropriatezza. La revisione del PFA con integrazioni o cancellazioni viene effettuata rispettando le indicazioni regionali.

3.1.3 Target

Le proposte formative rispondono a un reale fabbisogno rilevato all'interno della propria struttura, ossia a bisogni riferiti dal personale da loro dipendente facendo al contempo un chiaro riferimento agli obiettivi nazionali, regionali, aziendali e alle indicazioni contenute nel Piano Socio-Sanitario Nazionale/Regionale, nella DGR di Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sociosanitario per l'esercizio in corso e negli ulteriori atti programmatori nazionali / regionali / aziendali.

Nella fase di attuazione del PFA, particolare attenzione sarà riservata alla metodologia di valutazione dei risultati nelle sue varie articolazioni, nelle modalità suggerite dall'Accordo stato regioni e recepito dalla normativa regionale del Sistema regionale ECM-CPD:

- verifica dell'apprendimento al termine dell'evento, ove previsto;
- verifica del livello di soddisfazione dei partecipanti;
- verifica delle ricadute formative, solo per alcuni eventi significativi.

3.2 Analisi dei Fabbisogni

3.2.1 Aree tematiche di riferimento

Tutte le proposte pervenute sono state oggetto di confronto tra la Formazione, Referenti formazione di Dipartimento, Responsabili e Direzione Strategica e sottoposte alla valutazione del Comitato Scientifico, che ha effettuato un'analisi dettagliata delle proposte al fine di selezionare quelle che meglio rispondono alle esigenze aziendali.

3.3 Criteri di traduzione dei fabbisogni in Piano

I criteri utilizzati per la traduzione dei bisogni formativi in piano sono essenzialmente stati:

- sintonia con gli obiettivi formativi nazionali/regionali;
- armonizzazione tra l'acquisizione di obiettivi formativi tecnico-professionali, di processo e di sistema;
- coerenza con le Aree di riferimento per l'accreditamento dell'offerta formativa ECM emerse nell'Accordo Stato Regioni;
- rispetto degli obiettivi formativi aziendali in quanto garanti di specifici processi di produzione delle attività sanitarie;
- coerenza dei bisogni formativi degli operatori con il ruolo e le funzioni esercitate;
- coerenza degli eventi con gli obiettivi specifici di apprendimento indicati dal profilo professionale;
- valorizzazione degli eventi su tematiche specifiche di interesse regionale.

Ne scaturisce un Piano Formativo composto da n.82 progetti formativi (per n.106 edizioni).

Gli eventi sono suddivisi nelle seguenti tipologie formative:

TIPOLOGIE FORMATIVE	
	EVENTI
FORMAZIONE RESIDENZIALE	40
CONVEGNI	7
FAD E-LEARNING	12
FAD SINCRONA	15
FAD CON STRUMENTI CARTACEI	1
GRUPPI DI MIGLIORAMENTO	4
TRAINING INDIVIDUALIZZATO	2
BLENDED	2
TOTALE	83

Si rimanda all'Allegato 2 "Piano di Formazione – anno 2026" per la consultazione dell'elenco dettagliato degli eventi formativi pianificati.

LA RESPONSABILE
FORMAZIONE AZIENDALE
Annalisa Longari