

# Accademia di formazione per il sistema sociosanitario lombardo

## Il piano annuale 2020

### 1. RISULTATI CONSEGUITI E QUESTIONI EMERGENTI

#### 1.1. I risultati conseguiti

Le attività svolte e i dati quantitativi del 2019 (a ottobre) sono particolarmente significativi. Di seguito una loro rappresentazione sintetica:



#### 1.2. Convergenza con la programmazione

Lo sviluppo è quantitativo, ma non solo. Altrettanto significativa è la costruzione di ambiti e momenti di comunità, di riflessioni e scambio tra soggetti del sistema (comunità di pratica delle Direzioni strategiche, formazione dei formatori, commissioni e project work).

Accademia è diventato un luogo libero e riconosciuto, in cui diverse centinaia di componenti del sistema discutono, propongono e sviluppano innovazione. Questa funzione deve essere assolutamente collegata alla programmazione.

In coerenza con il dettato normativo, occorre consolidare il rapporto con la DG Welfare. I percorsi di indirizzo top down (regole, tavolo delle reti etc.) e l'attività e i prodotti sviluppati da Accademia raccogliendo stimoli dal sistema (bottom up) devono essere convergenti, più condivisi e sinergici. La funzione di raccordo svolta efficacemente dal CTS non è da sola sufficiente, ma deve essere sostenuta da una specifica politica finalizzata a promuovere la convergenza.

In altri termini, il successo di questi tre anni va "gestito", in quanto la formazione, come promozione, rafforzamento e consolidamento del capitale umano, non è solo precedente o successiva la programmazione, ma è al cuore dell'azione di governo del sistema.

#### Piano operativo 2020

|  |         |
|--|---------|
| Attivazione di sistema di comunicazione settimanale con DG Welfare e proposta di incontro bisettimanale con DG Welfare | Gennaio |
| Seminario di restituzione dei risultati e progettazione nuovo piano con interventi dei direttori UUOO (mezza giornata) | Gennaio |

|   |          |
|---|----------|
| Organizzare presentazioni dei project work per gruppi tematici con le direzioni strategiche, direttori generali e UUOO della DG Welfare               | Aprile   |
| Introduzione di una inaugurazione dell'anno di Accademia unificando cerimonia di consegna per manageriali e mmg in evento di significative dimensioni | Ottobre  |
| Sviluppare i rapporti con le altre regioni e internazionali soprattutto – ma non solo – per le direzioni strategiche                                  | Febbraio |
| Introduzione nuovo sistema gestionale   | Gennaio  |

### 1.3. L'urgenza MMG

Il corso triennale di formazione per i medici di medicina generale vedrà nel 2020 1.000 tirocinanti. Deve essere sostanzialmente ridefinito il suo assetto istituzionale ed organizzativo. Senza tale profonda ridefinizione, le dimensioni dell'attività sono tali da non poter garantire il funzionamento. È questione fondamentale per affidare al triennio la funzione strategica che tutti condividono.

#### *Piano operativo 2020*

|  |       |
|--|-------|
| Progettazione nuova organizzazione del corso con DG Welfare per nuova delibera | Marzo |
|--|-------|

### 1.4. Accredimento

Accademia ha lavorato in questi anni per consentire che gli atenei lombardi e altri soggetti potessero tornare a erogare la formazione. È questione decisiva, perché la formazione è il cuore del sistema e la sua esternalizzazione va fortemente governata. Nei prossimi anni occorre consolidare la funzione di accreditamento concentrandosi su (a titolo esemplificativo):

- Formazione dei formatori;
- Valutazione;
- Coordinamento dei soggetti erogatori;
- Materiali didattici;
- Sessioni plenarie e parti di corso erogati direttamente da Accademia.

### 1.5. Contaminazione dei ruoli e innovazione

È fondamentale che i professionisti con diverso ruolo (es. MMG e clinici ospedalieri) si frequentino.

Accademia, nelle sue attività, cercherà di promuovere iniziative trasversali alle professioni e ruoli.

In generale si avverte il bisogno di formazione sulla innovazione su 4 dimensioni: 1. Miglioramento continuo; 2. Gestione del cambiamento; 3. Innovazione; Innovazione digitale. Accademia si impegna a predisporre alcuni corsi brevi sul tema e trasferire all'interno degli altri corsi, dove possibile, una giornata/parte dedicata alla innovazione.

#### *Piano operativo 2020*

|   |                  |
|---|------------------|
| Attivazione di classi DSC con alcuni posti aggiuntivi per aula riservati a giovani MMG già diplomati. Individuazione dei soggetti tramite ATS | Gennaio - Aprile |
| Elaborazione di percorso sperimentale sulla innovazione   | Giugno           |

### 1.6. Formazione per le professioni sanitarie

Il loro ruolo è destinato a crescere. Al momento mancano specifici percorsi formativi. Accademia si impegna ad attivare l'accesso alla formazione in essere e a costruire percorsi dedicati. Tali percorsi nuovi devono avere carattere di innovazione, elaborando e testando un modello, trasferendolo alle ATS e alle aziende.

## *Piano operativo 2020*

|   |          |
|---|----------|
| Progettazione di un percorso formativo sperimentale per infermieri di famiglia e di comunità. Da verificare e trasferire alle ATS e aziende | Febbraio |
| Verifica di altri percorsi sperimentali per altre professioni sanitarie   | Giugno   |
| Elaborazione di percorso manageriale per quadri intermedi con le direzioni strategiche, come esito del loro percorso manageriale            | Maggio   |

### **1.7. Formazione per il personale di Accademia**

Lo sviluppo delle attività richiede di porre attenzione a un altrettanto adeguato aggiornamento delle risorse umane in due direzioni: contenuti del sistema sanitario e metodologia.

Coordinandosi con l'attività dell'Istituto si valorizzeranno i percorsi formativi individuali e si troverà spazio e tempo per percorsi comuni.

## **2. LINEE DI ATTIVITA'**

L'attività si svilupperà lungo le seguenti direttrici:

1. Formazione manageriale obbligatoria
2. Formazione manageriale non obbligatoria
3. Formazione dei medici di Medicina generale
4. Formazione per le direzioni strategiche
5. Comunità in pratica
6. Piano formativo per la DG Welfare
7. Formazione per le cure palliative e terapia del dolore
8. Formazione – progetto triennale sulla sicurezza sul lavoro
9. progetto triennale- miglioramento dell'offerta vaccinale
10. progetto di formazione triennale- valorizzazione di PRIMO
11. Accreditamento medicine complementari
12. Supporto tecnico scientifico

### **2.1. Formazione manageriale obbligatoria (190202FOR)**

Dopo aver consolidato il corso, è stato avviato il processo di accreditamento degli atenei lombardi per l'erogazione dei corsi. Occorre mantenere un forte governo di questa formazione importante agendo su:

- Coordinamento degli atenei favorendo due momenti di confronto l'anno tra i responsabili, come iniziato a fare nel 2019;
- Mantenere l'erogazione diretta di porzioni di corso e la valutazione finale;
- Rafforzare il coordinamento della valutazione;
- Diffondere e valorizzare i risultati;
- Proporre seminari comuni di alto livello con i responsabili degli atenei sui contenuti della riforma.

## *Piano operativo 2020*

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Attivazione di ricerca per la valutazione della efficacia del corso nel medio-lungo periodo. Sviluppare progetto con atenei lombardi e di altre regioni | Marzo                         |
| Sviluppo coordinamento con altre regioni  | Marzo                         |
| Progettazione e attivazione corso DIAS con proposta di modifica della DGR XI/1459/2019 rispetto a Accordo Stato regioni del 16 maggio 2019              | Aprile-maggio                 |
| Attivazione due classi DSC con 4 posti per aula riservati a giovani tutor MMG   | Gennaio                       |
| Redazione manuale   | Aprile                        |
| Prosecuzione comitato didattico informale   | Marzo e settembre             |
| Momenti di presentazione di eventi o volumi meritevoli di attenzione (plenarie)   | Entro giugno e entro dicembre |
| Realizzazione corsi come da linee guida   |                               |
| Organizzare presentazioni dei project work per gruppi tematici con le direzioni strategiche e direttori generali (tre eventi)                           | Da febbraio                   |

## 2.2. Formazione manageriale non obbligatoria – anche professioni sanitarie

L'attività di formazione delle direzioni strategiche deve confluire nella formazione estesa al middle management e alle professioni sanitarie. Ciò attraverso percorsi formativi costruiti con le stesse direzioni strategiche e dedicati a queste figure intermedie.

### *Piano operativo 2020*

|   |          |
|---|----------|
| Restituzione alle direzioni strategiche dei risultati del corso e verifica prosecuzione   | Gennaio  |
| Progettazione condivisa con direzioni del corso per middle management   | Gennaio  |
| Progettazione di un percorso formativo sperimentale per infermieri di famiglia e di comunità. Da verificare e trasferire alle ATS e aziende | Febbraio |
| Verifica di altri percorsi sperimentali per altre professioni sanitarie   | Giugno   |
| Consolidare l'esperienza delle palestre sviluppando anche percorsi di progettazione in lingua inglese                                       | Gennaio  |

## 2.3. Formazione dei medici di Medicina generale (MMG17020 - MMG18021 - MMG19022 - 190204MMG - 200201MMG)

Il corso triennale è stato riorganizzato nel 2019 (DGR n. 1421 del 25/03/2019). Unico in Italia, vede le ATS alla direzione del polo formativo, i mmg come supporto didattico, 19 ASST come punti erogativi.

Il triennio 2018-2021 è partito con 388 tirocinanti del primo anno (contro i 136 degli anni precedenti). Dal 2020 ci saranno complessivamente circa 1.000 medici in formazione.

L'impianto normativo è datato (D.Lgs. 368/1999; D.Lgs. 277/2003; DM 07.03.2006) e non allineato alle più recenti disposizioni (DL Semplificazione, L. 135/2018), e il cd. DL Calabria (L. 60/2019).

La revisione deve insistere superando l'assurda condizione dei tirocinanti, che sono incompatibili con attività nel sistema usufruendo di una borsa notoriamente irrisoria. La direzione cui la riforma del 2019 porta è sostituire le borse ministeriali con il coinvolgimento professionale dei giovani tirocinanti nel sistema e in convenzione, riconoscendo tale attività quale formazione lavoro.

Occorre anche rivedere l'impianto organizzativo, aumentando l'autonomia delle ATS e il finanziamento, rafforzando l'indirizzo unitario della scuola.

Si intende infine lavorare per favorire l'integrazione tra il mondo della medicina generale e quello clinico ospedaliero.

### *Piano operativo 2020*

|  |          |
|--|----------|
| Attivare altre edizioni di formazione dei formatori  | Marzo    |
| Verifica ed eventuale attivazione di percorsi formativi speciali per giovani tutor   | Aprile   |
| Inserire nuovi giovani tutor nei percorsi di formazione manageriale (4 per classe come uditori)                                      | Gennaio  |
| Valorizzazione tesi MMG e consegna dei diplomi, anche in momenti congiunti con altre figure del sistema sanitario (es. Manageriali); | Aprile   |
| Sviluppo dell'Elenco regionale dei formatori per le cure primarie  | Aprile   |
| Implementazione di nuovi strumenti informativi gestionali  | Marzo    |
| Aggiornamento organizzazione, procedure e strumenti, con particolare attenzione al sistema dei controlli                             | Febbraio |

#### 2.4. Formazione per le direzioni strategiche

Accademia implementerà l'offerta formativa per le direzioni strategiche aziendali e per i direttori generali, secondo le seguenti modalità:

- accreditamento della formazione proposta da istituzioni pubbliche e private lombarde;
- erogazione diretta di percorsi e iniziative di confronto internazionale di eccellenza, anche con il coinvolgimento di istituzioni prestigiose internazionali;
- momenti strutturati di riflessione sulla innovazione (tecnologica e organizzativa, e non solo);
- momenti di residenzialità e convivenza.

#### *Piano operativo 2020*

|   |             |
|---|-------------|
| Accreditamento offerte formative: realizzazione di strumenti per valutazione analoghi alle rivalidazioni e di restituzione della formazione (cfr. linee guida)  | Marzo       |
| Iniziativa con prestigiosa istituzione internazionale dedicata alle direzioni strategiche per verificare percorsi originali di formazione   | Gennaio     |
| Attivazione osservatori permanenti su tematiche di innovazione (es. tecnologica e organizzativa) in collaborazione strutturata con atenei lombardi: le direzioni partecipano costruttivamente alla rilevazione e ricevono informazione e formazione | Marzo       |
| Attivazione osservatori permanenti su innovazione tecnologica e organizzativa in collaborazione strutturata con atenei lombardi: le direzioni partecipano costruttivamente alla rilevazione e ricevono informazione e formazione                    | Marzo       |
| Realizzazione di momenti residenziali per direttori generali – verifica con DG Welfare  | Aprile      |
| Organizzazione di eventi per direttori generali con ospiti internazionali e di rilievo per confronto  | Da gennaio  |
| Organizzazione di presentazioni dei project work per gruppi tematici con le direzioni strategiche e direttori generali  | Da febbraio |

#### 2.5. Comunità in pratica

Deve proseguire il lavoro svolto nel 2019, estendendolo alle professioni sanitarie e a quanti ne fanno richiesta. Le comunità sono spazi di confronto e formazione, che permettono ai professionisti di proporre soluzioni e tematiche richiesti dal sistema sociosanitario.

Il percorso avviato con la revisione del sistema ha accelerato la trasversalità e contendibilità delle funzioni e dei ruoli. La sfida per Accademia è rendere la trasversalità un panorama comune, così che la contendibilità non sia concorrenza, ma occasione a vantaggio del sistema.

#### *Piano operativo 2020*

|   |         |
|---|---------|
| Proseguimento comunità di pratica per direzioni strategiche | Gennaio |
|---|---------|

|  |       |
|--|-------|
| Incontro con professioni sanitarie per verificare volontà di avvio comunità di pratica | Marzo |
| Verifica della attivazione della Comunità dei direttori generali                       | Marzo |

## 2.6. Piano formativo per la DG Welfare (AFS19001 – AFS20001)

Va aumentata la condivisione degli esiti con tutte le UUOO e ottimizzata la programmazione condivisa, anche in chiave trasversale.

### Piano operativo 2020

|   |         |
|---|---------|
| Seminario di restituzione dei risultati e progettazione nuovo piano con interventi dei direttori UUOO (mezza giornata)  | Gennaio |
| Sviluppo faculty in alcuni ambiti del piano (area materno infantile, risk management, ambito clinico, empowerment del paziente, patient experience, figura del paziente esperto e temi etici. | Marzo   |

## 2.7. Formazione per le cure palliative e terapia del dolore

Si tratta di attività strategica. Dopo il progetto triennale si impone una riflessione di fondo per un altro investimento significativo pluriennale. Accademia deve sostenere la DG Welfare per la progettazione di una nuova serie di attività.

### Piano operativo 2020

|   |          |
|---|----------|
| Progettazione con DG Welfare di nuovo triennio e verifica possibilità di investimento | Marzo    |
| Prosecuzione supporto a ATS per erogazione nuove edizioni (verifica sostenibilità)    | Dicembre |

## 2.8. Formazione - progetto triennale sulla sicurezza sul lavoro

Attività che riguarda la costruzione di una offerta formativa nell'ambito della sicurezza sul lavoro ed in particolare sulla formazione degli addetti alla vigilanza sulla salute e sicurezza negli ambiti di lavoro delle Agenzie territoriali di tutela della salute.

### Piano operativo 2020

|   |                |
|---|----------------|
| Progettazione di dettaglio con DG Welfare | Gennaio -Marzo |
| Partenza erogazione corsi di formazione   | Aprile         |

## 2.9. Progetto triennale di miglioramento per l'offerta vaccinale

Progetto che riguarda l'implementazione di formazione blended learning, che alterni la formazione dei formatori con e-learning e formazione d'aula, con contenuti ed approfondimenti veicolati attraverso una newsletter.

### Piano operativo 2020

|   |          |
|---|----------|
| Progettazione di dettaglio con DG Welfare | Febbraio |
| Partenza erogazione formazione            | Marzo    |

## 2.10. Progetto di formazione triennale – valorizzazione di PRIMO

Progetto triennale di valorizzazione del Programma di Miglioramento dell'Organizzazione implementato dalla DG Welfare, con la progettazione di momenti annuali di formazione specifica ed approfondimenti, con la condivisione dei contenuti di PRIMO con le Direzioni strategiche e altre professioni del SSR e l'organizzazione di una rete che proponga il confronto e l'incontro con target di eccellenza nazionali ed internazionali.

**Piano operativo 2020**

|   |        |
|---|--------|
| Progettazione di dettaglio con DG Welfare | Marzo  |
| Partenza erogazione corsi di formazione   | Maggio |

**2.11. Accredimento medicine complementari (190203AFS)**

Il processo di accreditamento deve generare una valorizzazione di queste attività in chiave di selezione delle migliori pratiche ed esperienze.

*Piano operativo 2020*

|   |        |
|---|--------|
| Seminario interno di presentazione dei report delle attività delle scuole | Maggio |
|---|--------|

**2.12. Supporto tecnico scientifico**

Si tratta dell'attività di studio e ricerca a supporto della DG Welfare. Essa viene concordata puntualmente e coprogettata nel corso dell'anno.

*Piano operativo 2020*

|  |         |
|--|---------|
| Progettazione operativa con DG Welfare | Gennaio |
|--|---------|