

PIANO DELLA FORMAZIONE REGIONALE (PFR) 2026

Indirizzi strategici per lo sviluppo delle competenze in ambito sanitario e socio sanitario

Sommario

1. Premessa	3
2. Sistema ECM nazionale e aggiornamento professionale obbligatorio	4
3. Obiettivi strategici del PFR 2026	4
3.1. La riforma dell'assistenza territoriale: un nuovo modello di prossimità.	4
3.2. Rafforzamento della qualità, sicurezza ed equità dell'assistenza	6
3.2.1. Governo dei tempi di attesa: competenze organizzative e appropriatezza prescrittiva	6
3.2.2 Emergenza-urgenza e gestione dei flussi in PS	6
3.2.3 La sicurezza delle cure, la lotta alle infezioni correlate all'assistenza e il contrasto all'antibiotico-resistenza (antibiotic stewardship)	7
3.3 Prevenzione collettiva, sanità pubblica e promozione della salute e del benessere.....	7
3.4 Assistenza ospedaliera.....	8
3.5 La sanità del futuro: innovazione digitale, sistemi informativi e cybersecurity.....	9
3.6. Valorizzare il personale e renderlo protagonista dei processi di innovazione	9
3.6.1 Le competenze manageriali e il ruolo delle professioni nel governo dei processi	10
3.6.2 Azioni per il benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro-correlato	10
3.6.3 Prevenzione della violenza nei confronti degli operatori sanitari	11
3.7 Qualità, sicurezza e valutazione delle tecnologie	11
3.7.1 La valutazione delle tecnologie e la cultura dell'HTA	11
3.8 Sicurezza sul lavoro	12
3.9 Umanizzazione delle cure e coinvolgimento dei cittadini.....	12
3.10 Altre tematiche	14
3.10.1 Menopausa e perimenopausa.....	14
3.10.2 Cure palliative (CP)	14
3.10.3 Piano demenze	14
3.10.4 Servizi residenziali per anziani.....	15
3.10. 5 Sistema di valutazione multidimensionale (Val.Graf. e Q-VAD)	15
3.10.6 Sanità Penitenziaria	15
3.10.7 Medicazioni avanzate	16
4. Conclusioni.....	16

1. Premessa

Il Piano della Formazione Regionale (di seguito PFR) 2026 si configura come uno strumento essenziale per accompagnare la trasformazione in atto nel Servizio Sanitario Regionale (di seguito SSR) del Friuli Venezia Giulia, in coerenza con gli indirizzi di cui alle Linee annuali per la gestione del SSR per l'anno 2026, adottate in via definitiva con DGR 1507 del 31.10.2025.

Secondo quanto previsto dalle suddette Linee, il PFR è lo strumento di programmazione del sistema regionale di formazione continua ed ECM ed è adottato dal competente Servizio Personale SSR e formazione entro 60 giorni dall'approvazione definitiva delle Linee stesse. I percorsi formativi di valenza regionale discendenti dal PFR vengono realizzati dall'Azienda regionale di coordinamento per la salute (di seguito ARCS) o da altro provider SSR, costituendo pertanto sezione dei relativi Piani Formativi Aziendali (di seguito PFA). I percorsi formativi dovranno essere rendicontati sia annualmente sia con cadenza trimestrale dalle Aziende/Enti del SSR ad ARCS, che provvederà al relativo monitoraggio e controllo nonché al successivo inoltro al Servizio personale SSR e formazione. I relativi costi sono coperti da specifico finanziamento previsto dalle finalizzazioni regionali extra-fondo 2026 Piano della Formazione, comunicazione e studi. Il PFR ed i PFA potranno essere eventualmente oggetto di integrazione nel corso dell'anno di riferimento, entro il primo semestre.

Il presente Piano si colloca in una fase di profonda trasformazione del SSR, chiamato a rispondere a bisogni di salute sempre più complessi attraverso un modello di assistenza moderno, sostenibile e centrato sulla persona.

L'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle cronicità, la fragilità clinica e sociale, l'espansione dei servizi territoriali e l'innovazione digitale, infatti, impongono un ripensamento continuo delle competenze professionali e dei modelli organizzativi.

La riforma dell'assistenza territoriale (DM 77/2022), l'attuazione degli investimenti del PNRR – Missione 6, il consolidamento delle reti cliniche e dei percorsi tempo-dipendenti, insieme al necessario rafforzamento delle competenze digitali e organizzative dei professionisti, richiedono una strategia formativa moderna, capillare e orientata ai risultati.

In questo scenario la formazione rappresenta una leva strategica, uno strumento essenziale per tradurre in pratica le grandi riforme nazionali (DM 77/2022, PNRR M6, DL 73/2024, etc.), per sostenere l'innovazione dei modelli di cura e la digitalizzazione del sistema salute, per consolidare la qualità e la sicurezza delle cure, per incrementare l'attrattività del SSR e per valorizzare il capitale umano

Il PFR 2026 si configura come leva di cambiamento, con un approccio unitario che valorizza sia le specificità aziendali del SSR sia la cornice regionale di riferimento; accompagna le aziende/enti del SSR in questo percorso, proponendo una visione integrata e coerente con gli obiettivi delle Linee annuali di gestione del SSR e con le principali priorità formative nazionali.

2. Sistema ECM nazionale e aggiornamento professionale obbligatorio

La programmazione regionale della formazione deve raccordarsi con le principali linee di indirizzo nazionali, che nel 2026 definiscono un quadro di forte innovazione digitale, riforma organizzativa territoriale, rafforzamento delle competenze cliniche e sviluppo del capitale umano. Le priorità nazionali possono essere ricondotte agli obiettivi strategici regionali riportati nel prosieguo del presente documento (punto 3).

Il sistema ECM mantiene un ruolo centrale a livello nazionale: la formazione non è soltanto un obbligo di legge, ma un presidio di qualità e sicurezza delle cure. Le politiche nazionali incoraggiano l'uso di metodologie innovative, la crescita delle competenze trasversali e l'adozione di percorsi strutturati che favoriscano l'interdisciplinarietà e l'aggiornamento e l'evoluzione dei ruoli professionali.

La programmazione regionale deve dialogare in modo costante con le indicazioni provenienti dal Ministero della Salute, Agenas, Commissione Nazionale per la Formazione Continua ECM e gli organismi di coordinamento che stanno orientando la formazione verso un modello che coniuga centralità della persona, innovazione tecnologica, riorganizzazione dei servizi e consolidamento delle competenze cliniche.

Le tematiche nazionali non sono semplici orientamenti, ma veri e propri pilastri su cui oggi si fonda il governo del sistema salute.

Il contesto nazionale è la cornice entro cui si sviluppano le scelte formative regionali, garantendo coerenza, uniformità e qualità dei percorsi proposti dal Piano della Formazione Regionale 2026 che è caratterizzato da una forte spinta al rinnovamento del Servizio Sanitario Nazionale.

Su mandato della Commissione Nazionale per la Formazione Continua, ogni Regione deve garantire che:

- tutti i professionisti sanitari acquisiscano i crediti ECM richiesti per il triennio di riferimento;
- venga assicurata un'offerta formativa basata su standard di qualità certificati;
- siano valorizzate le metodologie di apprendimento innovative (FAD, simulazione avanzata, training team-based);
- sia sostenuta la partecipazione alle iniziative nazionali (risk management, ICA, antibioticoresistenza, sicurezza del paziente, etc.).

3. Obiettivi strategici del PFR 2026

Gli obiettivi del piano derivano dalle seguenti macro-priorità regionali:

3.1. La riforma dell'assistenza territoriale: un nuovo modello di prossimità.

L'adozione del DM 77/2022 "*Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale*" ha gettato le basi per una vera e propria riorganizzazione dell'assistenza territoriale, che pone l'accento su un nuovo modello di prossimità e sulla presa in carico multidimensionale della persona.

La formazione diventa uno strumento essenziale per accompagnare questa trasformazione che richiede di preparare i professionisti a operare all'interno delle Case della Comunità (CdC) e degli Ospedali di Comunità (OdC), a utilizzare strumenti innovativi come le Centrali Operative Territoriali (COT) e a collaborare in équipe multiprofessionali orientate alla gestione delle cronicità e delle fragilità.

Si rende necessario, pertanto, accompagnare la transizione verso la sanità di prossimità; supportare la diffusione di nuovi ruoli e competenze (in particolare Infermiere di Famiglia e Comunità, operatori di COT, personale delle CdC e OdC), sviluppare le capacità per la gestione integrata della cronicità, formare i professionisti ai modelli di presa in carico proattiva e multidimensionale, diffondere le logiche del lavoro in équipe territoriale multiprofessionale.

In questo contesto il ruolo dell'Infermiere di Famiglia e Comunità risulta centrale; per questo la formazione deve agevolare l'acquisizione di competenze avanzate e consolidate e coerenti con il modello assistenziale delineato dalla normativa.

Il PFR 2026 accoglie pienamente questo indirizzo, promuovendo percorsi specifici per tutte le figure coinvolte nella rete territoriale.

Il DM 77/2022 costituisce pertanto uno dei principali driver formativi e il 2026 rappresenta l'anno decisivo per la messa a regime di:

- Case della Comunità;
- Ospedali di Comunità;
- Centrali Operative Territoriali;
- Numero unico 116117;
- Infermiere di Famiglia e Comunità (IFoC).

In particolare, per quanto concerne l'IFoC, con Delibera della Giunta Regionale n. 1484 del 14.10.2022 è stato approvato il Documento Infermiere di Famiglia o Comunità (IFoC) in Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Policy Regionale, aggiornata con Delibera della Giunta Regionale n. 659 del 10.05.2024. Il documento definisce il modello assistenziale, gli indirizzi organizzativi, il profilo delle competenze ed il percorso formativo regionale dell'IFoC. In considerazione della necessità di disporre di IFoC per l'implementazione di quanto previsto nella Missione 6 C1 del già citato PNRR, la Regione FVG ritiene necessario procedere con la realizzazione di iniziative formative regionali che permettano di acquisire le specifiche competenze. La formazione si orienta quindi verso modelli di presa in carico proattiva, la gestione integrata delle cronicità e fragilità, la continuità assistenziale ospedale-territorio e lo sviluppo di competenze infermieristiche avanzate.

3.2. Rafforzamento della qualità, sicurezza ed equità dell'assistenza

La pianificazione dell'attività formativa sostiene:

- la gestione strutturale dei tempi di attesa e l'appropriatezza prescrittiva;
- il miglioramento delle performance nei Pronto Soccorso;
- la diffusione di pratiche di sicurezza, risk management e cultura dell'errore, la lotta alle ICA (infezioni ospedaliere) e all'antibiotico-resistenza.

3.2.1. Governo dei tempi di attesa: competenze organizzative e appropriatezza prescrittiva

Il DL 73/2024 "Misure urgenti per la riduzione dei tempi delle liste di attesa delle prestazioni sanitarie", convertito in L. 107/2024, mette in evidenza come il contenimento dei tempi di accesso alle prestazioni non dipenda solo dalle risorse, ma anche dalla capacità dei professionisti e delle organizzazioni di programmare, gestire e monitorare in modo efficace le agende e i percorsi di presa in carico. Emerge con forza la necessità che tutti gli operatori coinvolti acquisiscano nuove competenze organizzative, digitali e cliniche per garantire appropriatezza prescrittiva, tempestività delle risposte, corretta gestione delle priorità e utilizzo uniforme della piattaforma nazionale delle liste di attesa.

Il PFR 2026 recepisce questo mandato, includendo percorsi formativi trasversali che favoriscono un lavoro coordinato tra medici, infermieri, amministrativi e referenti dei sistemi informativi per:

- gestione delle agende e dei percorsi di prenotazione;
- appropriatezza prescrittiva secondo PDTA e norme nazionali;
- gestione delle prestazioni critiche e dei percorsi urgenti;
- utilizzo della piattaforma nazionale delle liste di attesa di AGENAS;
- indicatori di performance e monitoraggio continuo del rispetto dei tempi massimi.

3.2.2 Emergenza-urgenza e gestione dei flussi in PS

In relazione ai target regionali sui tempi di attesa in Pronto Soccorso, la formazione si concentrerà principalmente sui seguenti argomenti:

- percorsi see & treat e presa in carico infermieristica precoce;
- triage avanzato e potenziamento dei team di Pronto Soccorso.

3.2.3 La sicurezza delle cure, la lotta alle infezioni correlate all'assistenza e il contrasto all'antibiotico-resistenza (antibiotic stewardship)

Il Piano nazionale della prevenzione delle ICA e il Piano nazionale contro l'antibiotico-resistenza sottolineano l'importanza della formazione per diffondere pratiche sicure, consapevolezza del rischio, aderenza ai protocolli e capacità di prevenire eventi avversi.

Il PFR consolida la partecipazione obbligatoria ai percorsi regionali ICA, la formazione su bundle (selezione di alcune tra le migliori pratiche nella gestione di un processo/condizione patologica al fine di migliorare un processo di cura – set di 3-5 pratiche evidence based che, se applicate congiuntamente e in modo adeguato, migliorano la qualità ed i risultati), audit clinici e in generale pratiche evidence-based.

Le priorità includono:

- implementazione dei percorsi formativi in tema di Contrasto all'Antimicrobico-Resistenza (PNCAR);
- Infezioni Correlate all'Assistenza (ICA);
- formazione dei team di controllo delle infezioni (CIO);
- sicurezza del paziente;
- promozione del safety management e della cultura dell'errore.

3.3 Prevenzione collettiva, sanità pubblica e promozione della salute e del benessere

Le principali aree tematiche formative in materia di prevenzione collettiva e sanità pubblica riguardano:

- ✓ ambiente, clima e salute: nelle more dell'adozione del nuovo Piano nazionale della Prevenzione 2026-2031 risulta strategico dare continuità alle azioni declinate nel contesto regionale dal Piano regionale della prevenzione 2020-2025, il cui Programma predefinito PP9 "Ambiente, clima e salute" contiene le strategie in materia di ambiente-salute mirate all'adozione di azioni di integrazione fra politiche sanitarie e politiche ambientali, in coerenza con la DGR 167/2023 "Istituzione del sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici – SRPS";
- ✓ sicurezza negli ambienti di vita: prosecuzione delle attività di formazione rivolte a medici e operatori, in particolare quelli a contatto con utenza anziana e pediatrica, al fine di sensibilizzare genitori e caregiver ai rischi domestici e stradali, incrementare il corretto uso dei dispositivi di sicurezza, promuovere l'attività fisica e la cultura della sicurezza domestica e stradale in tutte le età;

- ✓ alimentazione e salute: prosecuzione delle attività di sostegno a favore di un'alimentazione sana, sicura e sostenibile in ogni contesto collettivo e life-course (nidi, scuole, aziende, strutture per anziani e disabili, carceri, comunità etc.);
- ✓ sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria: proseguono le attività formative in tema di governance dei controlli ufficiali sulle imprese alimentari e zootecniche, al fine di migliorare ulteriormente le performance del personale sanitario finalizzate ad affrontare i nuovi rischi sanitari emergenti;
- ✓ attuazione del Piano Strategico operativo regionale di preparazione e risposta a una pandemia da patogeni a trasmissione respiratoria a maggiore potenziale pandemico 2024-2028, in relazione alle diverse fasi (interpandemica, di allerta, pandemica) e ai diversi livelli di responsabilità nella loro attivazione (regionale, aziendale);
- ✓ investire in salute nei primi 1000 giorni: al fine di promuovere la salute nei primi 1000 giorni di vita, è prevista la prosecuzione della formazione sull'allattamento con metodologia BPL, indirizzata agli operatori aziendali dedicati;
- ✓ perseguire attività rivolte alla pratica dialogica in ambito educativo, mirata a prevenire conflitti e bullismo e a promuovere un clima scolastico positivo, in linea con i pilastri della Scuola che Promuove Salute.
- ✓ promuovere il benessere e la salute degli operatori sanitari ottimizzando la comunicazione e l'organizzazione per facilitare l'accesso ai servizi (Health Literacy). Si mira inoltre a superare l'intervento individuale per sviluppare l'autoefficacia collettiva, temi al centro dei piani della prevenzione.

3.4 Assistenza ospedaliera

La formazione in particolare supporterà:

- appropriatezza dei setting di cura;
- efficienza chirurgica e riorganizzazione dei blocchi operatori;
- reti tempo-dipendenti (ictus, infarto, trauma);
- rete oncologica regionale e PDTA oncologici;
- trapianti e donazioni;

con l'obiettivo trasversale di migliorare le competenze cliniche, gestionali e organizzative degli operatori ospedalieri.

3.5 La sanità del futuro: innovazione digitale, sistemi informativi e cybersecurity

Si considerano elementi strategici dell'ecosistema sanitario, in coerenza con il quadro nazionale (PNRR e gli atti del Ministero della Salute e del Dipartimento per la Trasformazione Digitale,) le seguenti priorità formative specifiche:

- utilizzo del Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 e dei nuovi standard nazionali interoperabili;
- competenze per la gestione delle piattaforme di telemedicina, teleriabilitazione e telemonitoraggio;
- adozione della cartella clinica elettronica, nuovi flussi digitali e piattaforme;
- cybersecurity in sanità, secondo le linee dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN) e del Ministero della Salute: considerata l'importanza strategica dell'argomento e l'obbligo formativo introdotto dall'art. 23 del decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 138 (che recepisce la direttiva UE 2022/2555, anche detta NIS2), nel corso del 2026 verranno avviate specifiche iniziative formative rivolte al Personale del SSR, comprese le Direzioni Strategiche degli Enti del SSR;
- alfabetizzazione digitale per tutto il personale sanitario e tecnico amministrativo;
- sviluppo delle competenze per data management, interoperabilità e utilizzo delle basi dati sanitarie;
- privacy;
- intelligenza artificiale.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, soprattutto nella sua Missione 6, imprime una direzione inequivocabile: la sanità del futuro sarà sempre più digitale, interconnessa, orientata alla telemedicina e fondata sulla capacità di gestire, proteggere e interpretare i dati sanitari. Ciò richiede di investire sulla formazione come leva di cambiamento culturale prima ancora che tecnologico. Accompagnare i professionisti nella transizione digitale significa sviluppare competenze sull'utilizzo del Fascicolo Sanitario Elettronico, sulla cartella clinica digitale, sui sistemi di telemonitoraggio e sulle piattaforme di teleriabilitazione, fino agli aspetti sempre più cruciali della protezione del dato e della cybersicurezza.

In questo scenario, la formazione digitale non riguarda solo gli operatori sanitari, ma anche il personale tecnico e amministrativo, chiamato a gestire nuovi flussi informativi, nuove interfacce e processi sempre più automatizzati. La Regione intende recepire questo indirizzo, sviluppando un'offerta formativa che renda il personale capace di utilizzare in sicurezza e con competenza gli strumenti digitali che il PNRR sta introducendo nelle strutture del SSR.

3.6. Valorizzare il personale e renderlo protagonista dei processi di innovazione

La carenza di personale sanitario, la necessità di rafforzare l'attrattività delle professioni e lo sviluppo delle competenze professionali rappresentano una priorità regionale.

La formazione contribuisce attraverso:

- percorsi di aggiornamento e specializzazione delle professioni sanitarie;
- promozione delle competenze manageriali, amministrative e digitali;
- azioni per il benessere organizzativo e la prevenzione della violenza sul lavoro.
- Sviluppo delle soft skill.

3.6.1 Le competenze manageriali e il ruolo delle professioni nel governo dei processi

Si implementano i percorsi di formazione sulle competenze manageriali e gestionali, rivolte tanto al personale sanitario quanto a quello tecnico amministrativo.

Il sistema sanitario è chiamato a governare processi complessi: modelli organizzativi innovativi, flussi informativi digitali, percorsi interprofessionali, monitoraggi di esito e qualità.

Per questo, la formazione deve contribuire allo sviluppo di capacità di leadership, gestione dei team, project management e programmazione, elementi indispensabili per realizzare gli obiettivi del sistema nel suo insieme.

La formazione si concentra prevalentemente sulle seguenti direttrici:

- sviluppo della leadership clinica e manageriale;
- project management, gestione dei processi e delle risorse;
- competenze per la programmazione sanitaria;
- procurement pubblico e contratti;
- supporto ai processi di innovazione organizzativa;
- competenze digitali;
- accountability, trasparenza e gestione degli adempimenti LEA.

3.6.2 Azioni per il benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro-correlato

La formazione per il benessere organizzativo mira a creare ambienti di lavoro in cui le persone possano operare in condizioni di equilibrio psicologico, motivazione e soddisfazione professionale. I percorsi formativi si concentrano sullo sviluppo di competenze comunicative, gestione dello stress, lavoro di squadra e capacità di riconoscere precocemente segnali di disagio. Un elemento centrale è la promozione di una cultura organizzativa basata sulla fiducia, sulla trasparenza e sulla valorizzazione delle risorse umane. Le attività comprendono workshop esperienziali, analisi di casi, strumenti di autovalutazione e interventi di coaching. La formazione sostiene anche i dirigenti nel ruolo di facilitatori del benessere, favorendo stili di leadership partecipativi. L'obiettivo è migliorare il clima lavorativo, ridurre conflitti e burnout, aumentare la motivazione e rafforzare la resilienza individuale e collettiva. In questo modo l'organizzazione diventa più sostenibile, produttiva e orientata alla qualità: Il Piano sostiene e valorizza la diffusione del modello WHP (Workplace Health

Promotion), programma dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per trasformare l'ambiente di lavoro in un contesto che attivamente migliori salute e benessere e del modello Health Promoting Hospital & Health Service (HPH) in qualità di interprete delle indicazioni della Total Worker Health contestualizzata al setting degli ospedali e dei servizi sanitari.

3.6.3 Prevenzione della violenza nei confronti degli operatori sanitari

La strategia formativa per la prevenzione della violenza nei confronti degli operatori sanitari (Legge 113/2020 "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni") si basa su un approccio integrato che combina competenze relazionali, gestione del rischio e protocolli di sicurezza. La formazione mira a sviluppare la capacità di riconoscere precocemente segnali di aggressività, adottando tecniche di comunicazione efficace e de-escalation. È fondamentale sensibilizzare il personale sui fattori ambientali e organizzativi che possono contribuire a situazioni critiche, promuovendo una cultura della segnalazione e della prevenzione. I programmi formativi includono simulazioni, casi studio e linee guida operative utili a rafforzare la prontezza nelle situazioni a rischio. Un ruolo chiave è svolto anche dall'analisi degli episodi di violenza per migliorare continuamente le procedure. La strategia richiede il coinvolgimento multidisciplinare e il supporto dell'organizzazione sanitaria. L'obiettivo finale è garantire un ambiente di lavoro più sicuro, riducendo l'esposizione al rischio e tutelando il benessere degli operatori.

3.7 Qualità, sicurezza e valutazione delle tecnologie

Nel corso del 2026 si intende sviluppare le seguenti linee:

- formazione su HTA – Health Technology Assessment;
- percorsi su accreditamento e certificazione, finalizzati a promuovere una cultura volta al mantenimento e miglioramento degli standard di qualità dell'assistenza territoriale e ospedaliera;
- gestione del rischio clinico e incident reporting;
- farmacovigilanza e dispositivo-vigilanza;
- revisione delle terapie nel paziente politerapico.

3.7.1 La valutazione delle tecnologie e la cultura dell'HTA

In particolare, il tema dell'Health Technology Assessment sta assumendo crescente rilievo come strumento di supporto alle decisioni e come garanzia di sostenibilità.

La formazione a supporto dell'HTA aiuta i professionisti a conoscere meglio le tecnologie che utilizzano, a valutarne gli impatti e a contribuire a un uso più razionale ed efficace delle risorse. Il PFR

2026 integra questo orientamento, favorendo percorsi che diffondano una cultura dell'appropriatezza, dell'evidenza scientifica e della gestione responsabile delle tecnologie.

Con Delibera di Giunta Regionale n. 1301 del 6 settembre 2024 la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha aderito alla proposta di Accordo di collaborazione formulata da Agenas a tutte le Regioni/PPAA, al fine di dare avvio al programma di formazione di base nei termini previsti dal Programma Nazionale HTA Dispositivi Medici.

A livello nazionale l'HTA è priorità strategica del Ministero della Salute. A tal fine il PFR 2026 si impegna a:

- diffondere competenze sui processi di valutazione delle tecnologie;
- formare i professionisti al corretto utilizzo dei dispositivi medici;
- promuovere una cultura di scelta basata sull'evidenza e sugli esiti;
- integrare HTA nei processi decisionali regionali e aziendali.

3.8 Sicurezza sul lavoro

Le normative nazionali richiedono:

- formazione e aggiornamento obbligatorio in materia di salute, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- gestione del rischio clinico-organizzativo e rischio biologico;
- formazione specifica in tema di radioprotezione (D.Lgs 101/2020).

In particolare, l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 armonizza ed aggiorna i percorsi, i contenuti e introduce nuovi standard formativi.

3.9 Umanizzazione delle cure e coinvolgimento dei cittadini

La formazione viene vista come il luogo privilegiato per consolidare una cultura della relazione, dell'ascolto, della comunicazione efficace e del rispetto della dignità della persona.

In un sistema sanitario che si trasforma rapidamente, la centralità del paziente e delle sue fragilità rappresenta un punto di riferimento stabile, che anche il PFR 2026 intende valorizzare attraverso percorsi formativi trasversali e multidisciplinari.

I documenti nazionali ribadiscono l'importanza di formare professionisti capaci non solo di curare, ma anche di comunicare, ascoltare, comprendere e sostenere la persona e i suoi familiari. L'umanizzazione non è un complemento, ma un fondamento della qualità del sistema sanitario.

In linea con le priorità nazionali, sostenute anche dal Piano Nazionale Cronicità, si promuovono:

- comunicazione efficace con il paziente;

- co-progettazione dei percorsi di cura;
- empowerment e partecipazione del cittadino;
- alfabetizzazione sanitaria della popolazione;
- approccio centrato sulla persona e sulle fragilità sociali.

3.10 Altre tematiche

3.10.1 Menopausa e perimenopausa

La formazione dedicata alla perimenopausa e menopausa fornisce ai professionisti sanitari competenze aggiornate per riconoscere, valutare e gestire in modo appropriato questa fase fisiologica della vita femminile, approfondendo i cambiamenti endocrini e clinici, offrendo strumenti per una diagnosi differenziale accurata e per la gestione dei principali sintomi. Particolare attenzione è rivolta alla personalizzazione degli interventi, considerando storia clinica, fattori di rischio e preferenze della paziente. La formazione include linee guida, evidenze scientifiche recenti e protocolli di presa in carico multidisciplinare. Sono trattati anche gli aspetti psicologici, sociali e comunicativi per migliorare la relazione terapeutica e il counselling. I percorsi ECM forniscono inoltre competenze su stili di vita, prevenzione a lungo termine e opzioni terapeutiche, farmacologiche e non. Attraverso casi clinici e attività interattive, i professionisti sviluppano capacità decisionali e operative aggiornate. L'obiettivo è migliorare qualità delle cure, appropriatezza clinica e benessere complessivo delle pazienti.

3.10.2 Cure palliative (CP)

Il piano di potenziamento delle cure palliative (triennio 2025-2027), di cui alla DGR 1651/2025, prevede lo svolgimento di attività formativa finalizzata a consolidare e migliorare negli operatori sanitari la conoscenza degli strumenti disponibili e del modello organizzativo adottato nelle CP nel Friuli Venezia Giulia per assicurare la presa in carico del paziente garantendo la continuità clinico-assistenziale Ospedale-Territorio.

Tra le funzioni assicurate dalla Rete Regionale di Cure Palliative rientra la definizione degli indirizzi per lo sviluppo omogeneo dei percorsi di presa in carico e di assistenza delle persone con bisogni di CP e delle loro famiglie, nonché la programmazione di piani formativi obbligatori di formazione continua per i professionisti della cura. Nel corso degli anni la Rete regionale di Cure Palliative ha assicurato la progettazione e l'avvio di percorsi formativi specifici in linea con i contenuti formativi per le aree di competenza previsti dai documenti nazionali sopra riportati. In particolare, nel corso del 2023 le Reti locali CP hanno assicurato l'effettuazione di diversi percorsi formativi rivolti ai professionisti che operano nella rete delle Cure Palliative dell'adulto e pediatrico (medici specialisti, medici di medicina generale, psicologi, infermieri, infermieri pediatrici, assistenti sociali, fisioterapisti, dietiste, OSS, farmacisti e personale amministrativo).

In continuità con l'attività formativa già svolta, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, nel corso del 2024, è stata delineata attraverso il Piano Formativo Regionale una progettualità specifica trasversale per lo sviluppo di competenze distintive nell'ambito delle Cure Palliative necessarie a orientare i comportamenti professionali e organizzativi e il lavoro di équipe.

3.10.3 Piano demenze

A livello nazionale, l'attività del Fondo per l'Alzheimer e le demenze 2021-2023 ha portato all'elaborazione della linea guida (LG) "Diagnosi e trattamento di demenza e Mild Cognitive Impairment", che include 167 raccomandazioni di pratica clinica e 39 raccomandazioni di ricerca nonché un "care pathway" interattivo come strumento per facilitare l'implementazione dei contenuti della LG e la loro integrazione in PDTA. Il Ministero della Salute, nell'ambito delle attività del Fondo per l'Alzheimer e le demenze 2024-2026, ha incaricato l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) di condurre

una serie di attività mirate alla disseminazione e implementazione dei contenuti della LG che dovrà realizzarsi in collaborazione con le Regioni. A tal fine, nel corso del 2026 sarà allestito un percorso formativo per l'accompagnamento all'implementazione delle LG in regione.

3.10.4 Servizi residenziali per anziani

I servizi residenziali per anziani in regione svolgono un ruolo strategico nella rete di offerta in risposta ai bisogni delle persone anziane fragili e non autosufficienti, caratterizzate da diversi livelli di complessità clinico-assistenziale. A tali utenti devono essere garantite cure e prestazioni adeguate ai loro bisogni assistenziali, assicurando appropriatezza, sicurezza e continuità assistenziale. Alla presa in carico concorrono diverse figure professionali, ciascuna con specifiche competenze e responsabilità. La variabilità nelle competenze e nel mix professionale può compromettere la qualità dell'assistenza e aumentare il rischio di errori o ricoveri ospedalieri impropri. La regione intende promuovere, in raccordo con la "Rete cure sicure", una formazione trasversale comune rivolta a tutti gli operatori delle strutture residenziali convenzionate con il SSR, con l'obiettivo di armonizzare le competenze, rafforzare l'integrazione professionale e migliorare gli esiti assistenziali. I percorsi formativi riguarderanno pertanto la sicurezza delle cure, le buone pratiche clinico assistenziali e le singole responsabilità professionali degli esercenti le professioni sanitarie che operano all'interno delle strutture residenziali.

3.10. 5 Sistema di valutazione multidimensionale (Val.Graf. e Q-VAD)

In continuità con le annualità precedenti, verranno realizzati i corsi di formazione sul Sistema di valutazione multidimensionale Val.Graf. FVG rivolto agli operatori dei servizi residenziali per anziani e dei distretti sanitari. Lo scopo del progetto formativo è quello di attivare forme di intervento ad alta integrazione sociosanitaria mediante l'utilizzo del metodo di valutazione multidimensionale Val.Graf. FVG di cui alla DGR n. 92/2019, nonché rispettare gli obblighi previsti dal D.P.Reg. 144/2015 – art. 23 (modalità di accesso e rivalutazione delle persone accolte nei servizi residenziali e semiresidenziali per anziani) e dal D.P.Reg. 107/2022 (regolamento di accreditamento dei servizi residenziali e semiresidenziali per anziani).

Proseguirà anche l'attività di formazione a distanza sulla valutazione delle condizioni di vita delle persone con disabilità attraverso lo strumento Q-VAD. Il corso di formazione è rivolto a educatori, infermieri, fisioterapisti, medici, psicologi, assistenti sociali e tutti coloro che desiderano avere una conoscenza specifica relativamente allo strumento di valutazione delle condizioni di vita delle persone con disabilità Q-VAD.

3.10.6 Sanità Penitenziaria

Nell'ambito delle azioni finalizzate a prevenire e fronteggiare il disagio psichico negli istituti penitenziari regionali (DGR 1749/2024 e DGR 112/2025), si intendono sviluppare specifici programmi di educazione congiunta rivolti al personale sanitario e penitenziario, con particolare attenzione all'analisi del contesto ambientale e alle specifiche variabili che influenzano lo stato di salute fisico e mentale di detenuti ed internati. In detto contesto si inserisce il tema di rilevanza cruciale del rischio suicidario e autolesivo, tenuto conto dell'ambiente ad alta vulnerabilità, generata dall'isolamento, stress e fragilità che richiede competenze condivise per riconoscere precocemente i segnali di

allarme, di intervenire in modo coordinato e promuovere condizioni di sicurezza e supporto psicologico.

3.10.7 Medicazioni avanzate

A fronte dell'avvio nel 2025 di un Tavolo di lavoro regionale multidisciplinare e interaziendale per la definizione di Linee guida per l'utilizzo appropriato delle medicazioni per lesioni cutanee complicate, nel corso del 2026 verranno organizzati percorsi formativi sull'uso delle medicazioni sia in ambito ospedaliero sia territoriale.

4. Conclusioni

Nel suo complesso, il quadro regionale sposa una visione della formazione come elemento di coesione, innovazione e qualità del sistema salute. Il Piano Regionale della Formazione 2026 si sviluppa a partire dalla convergenza tra gli obiettivi del SSR FVG e le grandi direttrici della politica sanitaria nazionale.

Non si tratta soltanto di aggiornare conoscenze tecniche, ma di accompagnare un cambiamento profondo che investe i modelli di cura, gli strumenti digitali, le pratiche organizzative e la cultura professionale.

Il PFR 2026 del Friuli Venezia Giulia si pone in piena continuità con questi indirizzi: accoglie la dimensione digitale e quella territoriale come assi centrali dello sviluppo, valorizza la sicurezza delle cure, la governance dei processi, la crescita professionale e l'umanizzazione.

In questo modo, la Regione conferma il proprio impegno nel costruire un sistema formativo capace non solo di trasferire competenze, ma di generare un vero e proprio cambiamento culturale, condiviso e sostenibile.

La formazione diventa così un ponte tra programmazione, organizzazioni e professionisti: uno strumento capace di sostenere l'innovazione, garantire qualità e sicurezza, valorizzare le persone e promuovere una cultura unica e condivisa del sistema salute.

Grazie a questa visione integrata, il Friuli Venezia Giulia conferma il proprio impegno nel costruire un servizio sanitario moderno, competente e orientato alla persona, in cui la formazione rappresenta uno dei principali motori del cambiamento.