



Piano Formativo triennale 2025-2027

1. PREMESSA

Il Piano della formazione dell'A.P.S.P. "Cristani - de Luca" elenca e descrive le attività formative da realizzare nel corso del triennio 2025-2027; ad integrazione ed in continuazione del precedente piano formativo biennale (2024-2026), approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione nr. 35 del 16.10.2023. In esso vengono esplicate le finalità formative e gli obiettivi generali, i destinatari, nonché le risorse economiche previste per la realizzazione dello stesso.

L'A.P.S.P. riconosce la formazione continua e l'aggiornamento professionale come strumenti necessari per favorire il cambiamento individuale e collettivo nell'ambito delle attività e promuove lo sviluppo professionale a garanzia della qualità e dell'innovazione dei servizi.

La formazione del personale mira a promuovere e mantenere nel tempo le conoscenze e le competenze necessarie al miglioramento degli standard di efficacia, di appropriatezza, di sicurezza e di qualità dei servizi professionali ed istituzionali resi ai Residenti.

Mira inoltre a promuovere iniziative formative di sostegno relazionale ed a supporto dell'attività dei caregiver, dei familiari e dei volontari.

All'origine di ogni Piano della formazione vi è un'attenta analisi della domanda formativa che permette di mettere a fuoco gli obiettivi formativi, sempre in linea con gli indirizzi programmatici dell'Azienda, e viene predisposto tenendo conto dei seguenti elementi:

- Analisi del fabbisogno formativo;
- Valutazioni delle attività formative in corso o effettuate precedentemente;
- Indicazioni e proposte dello staff di direzione (direttore, coordinatrice dei servizi, responsabile della qualità), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- Adesione a quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008 e dall'accordo Stato-Regioni;
- Risultanze dei focus group e delle proposte esplicate in occasione delle riunioni periodiche del personale, effettuate con cadenza bimestrale;
- Disciplina in materia di autorizzazione e accreditamento.

Tutto ciò premesso va rilevato che il Piano della formazione non è uno strumento rigido; ogni anno possono essere previste, previa approvazione della direzione, delle modifiche e/o integrazioni a seguito della declinazione di nuovi obiettivi o al mutare delle condizioni generali. Potranno quindi essere apportate modifiche ad eventi, laddove lo si riterrà opportuno, e si potrà procedere all'annullamento di determinate attività formative che non siano più ritenute appropriate. Integrazioni e modifiche verranno apportate tenendo conto del budget disponibile.

Le risorse in termini di budget messe a disposizione dalla A.P.S.P. per sostenere i corsi per la formazione, sia del personale che per collaboratori o esterni, sono definite annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito vengono elencati i riferimenti normativi che definiscono gli obblighi formativi.

- **C.C.P.L. (Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro) 2016-2018 – Area non dirigenziale del Comparto delle Autonomie Locali, 91 CCPL 2016-2018.**
- **D.L. n. 502/92, Educazione Continua in Medicina (ECM).**

Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come integrato del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229 ha istituzionalizzato anche in Italia l'ECM.

L'elaborazione del programma di ECM è stata affidata, ai sensi dell'art. 16 - ter del predetto decreto legislativo, ad una Commissione Nazionale per la Formazione Continua che ha anche il compito di definire i crediti formativi che devono essere maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo e definire i requisiti per l'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative.

A seguito dell'accordo Stato – Regioni dd. 20 dicembre 2002, la Provincia Autonoma di Trento ha attivato le procedure per assicurare, nel proprio territorio, l'attivazione del sistema per la formazione continua. Come primo intervento la Giunta Provinciale, con proprio provvedimento n. 579 dd. 22 marzo 2002, ha costituito la Commissione Provinciale per la formazione continua individuandone obiettivi e competenze. Tale Commissione ha definito le procedure per l'accreditamento degli eventi formativi.

- **FORMAZIONE ECM PER IL TRIENNIO 2023-2025.**

Il 31 dicembre 2022 si è concluso il triennio formativo 2020-2022, regolamentato con la delibera del 18 dicembre 2019 del CNFC in materia di crediti formativi ECM, pubblicata sul sito AGENAS (Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali) il 23 dicembre 2019.

E' stato prolungato di un anno trasformandolo in un quadriennio, portando il termine per l'acquisizione dei crediti ECM al 31 dicembre 2023 (Decreto legge n. 198 del 29 dicembre 2022 entrato in vigore il 30 dicembre 2022).

E' stata inoltre estesa al 2023 l'esenzione di un terzo dei crediti formativi "per tutti i professionisti sanitari di cui alla legge 11 gennaio 2018, n. 3 che hanno continuato a svolgere la propria attività professionale nel periodo dell'emergenza derivante dal COVID-19".

Il Decreto ha lasciato molti dubbi che, in parte, sono stati fugati nel corso del mese di febbraio dalle Commissioni riunite Affari costituzionali e Bilancio del Senato, grazie all'emendamento a prima firma del presidente della commissione Affari sociali e Sanità, Francesco Zaffini, che consente di mettersi in regola con l'obbligo formativo del triennio 2020-2022 fino al 31 dicembre 2023.

In sostanza, quello che era stato definito un "quadriennio" dalla prima bozza, si conferma invece un triennio (2020-2022) con un anno in più di proroga (2023).

La misura, inoltre, prevede per tutti i professionisti sanitari l'inizio regolare del nuovo triennio (2023-2025), con decorrenza ordinaria dal 1° gennaio 2023, in contemporanea con la proroga del precedente.

In aggiunta, l'emendamento prevede una "proroga" anche per il recupero dei crediti formativi dei trienni precedenti (2014-16 e 2017-19). La certificazione dell'assolvimento dell'obbligo ECM per questi periodi potrà essere conseguita attraverso crediti compensativi definiti secondo provvedimento della Commissione nazionale della formazione continua. Questo recupero sarà permesso a tutti i professionisti che non abbiano raggiunto i crediti formativi necessari per i due trienni entro i termini previsti, e già trascorsi.

Le sanzioni previste per chi non era in regola sono state sostituite con un anno di proroga per l'acquisizione dei crediti (scadenza 31/12/2023). I professionisti con un quadro formativo in regola, nel triennio 2023-2025 dovranno maturare 150 crediti.

- **Determina della Commissione Nazionale per la Formazione Continua (CNFC) del 17 luglio 2013.**

Con la delibera del 17 luglio 2013 la Commissione Nazionale per la Formazione Continua regola gli “Esoneri, Esenzioni, Tutoraggio Individuale, Formazione all'estero, Autoapprendimento, Modalità di registrazione e Certificazione” dove risulta particolarmente rilevante quanto scritto al punto 2 delle Esenzioni, in cui si precisa che “sono esentati dall'obbligo formativo ECM, nella misura di 4 crediti per ogni mese nel quale il periodo di sospensione dell'attività professionale sia superiore a 15 giorni, i professionisti sanitari che sospendono l'esercizio della propria attività professionale” in particolare per:

- a. congedo maternità obbligatoria: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- b. congedo parentale: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- c. adozione e affidamento preadottivo: D.lgs. n. 151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- d. adozione internazionale aspettativa non retribuita durata espletamento pratiche: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- e. congedo retribuito per assistenza ai figli portatori di handicap: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- f. aspettativa senza assegni per gravi motivi familiari così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- g. permesso retribuito per i professionisti affetti da gravi patologie così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- h. assenza per malattia così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- i. richiamo alle armi o servizio volontariato alla C.R.I.: Art.14 R.D. Legge 10/8/1928, n.2034 e artt.36 e 245 del R.D. n.484/1936 e successive modifiche e integrazioni
- j. aspettativa per incarico direttore sanitario aziendale e direttore generale: Art.3 bis, comma 11 D.lgs. n. 502/92 e successive modifiche e integrazioni
- k. aspettativa per cariche pubbliche elette: D.lgs. n. 29/93 e successive modifiche e integrazioni; art. 2 L. 384/1979 e successive modifiche e integrazioni; art. 16 bis comma 2 bis D.lgs. n. 502/92 e successive modifiche e integrazioni
- l. aspettativa per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e distacchi per motivi sindacali così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza.

I periodi di esonero e di esenzione sono cumulabili ma non sovrapponibili nell'ambito del triennio. È da sottolineare, inoltre, che come riportato in delibera “l'unità mese è considerato il periodo di sospensione dell'attività professionale non inferiore a 16 e non superiore a 31 giorni. Ad esempio, il professionista sanitario che sospende l'attività professionale per un mese e 10 giorni ha diritto all'esenzione di 4 crediti ECM”. Peraltra, nella sezione 6 – Modalità di registrazione viene riportato che “l'Ordine, il Collegio e l'Associazione professionale di riferimento sono competenti a riconoscere gli esoneri, le esenzioni e i crediti ECM acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina, previa presentazione, da parte del professionista sanitario, della relativa documentazione [...]. L'Ordine, il Collegio e l'Associazione professionale di appartenenza provvedono alla valutazione di coerenza con le vigenti disposizioni in materia di ECM e alla registrazione Collaborazione Responsabilizzazione Equità Apertura Trasferibilità Innovazione Visione Integrazione 6 nella banca dati Co.Ge.A.P.S. della posizione del proprio iscritto in riferimento a esoneri, esenzioni e ai crediti ECM acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina.”

L'APSP “Cristani – de Luca” terrà conto degli sgravi in termini di ECM per il proprio professionista sanitario, ma sarà cura dello stesso farsi carico di quanto previsto dal precedente punto. Maggiori dettagli e indicazioni

per i professionisti sanitari sono descritti nel "Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario" consultabile e scaricabile dal portale www.ecmtrento.it, nella homepage, sezione documentazione/documenti utili

- **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**

La legge, che disciplina l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro, individua nella formazione uno dei fattori di successo della normativa stessa, la quale specifica i soggetti destinatari, l'aspetto quantitativo e la periodicità degli eventi formativi.

Con l'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n.8 del 21 dicembre 2011 vengono definiti i contenuti, le modalità e la durata, nonché la tipologia della formazione da svolgere per tutti i lavoratori in riferimento alle mansioni svolte. Ordinariamente detta formazione assorbe in via ciclica una buona parte del monte formativo minimo previsto per il personale di nuova assunzione.

- **Decreto legislativo del 21 giugno 2013 "Decreto del fare"**

Con questo Decreto, voluto per "la straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni per la crescita economica e per la semplificazione del quadro amministrativo e normativo, nonché misure per l'efficienza del sistema giudiziario e la definizione del contenzioso civile, al fine di dare impulso al sistema produttivo del Paese attraverso il sostegno alle imprese, il rilancio delle infrastrutture, operando anche una riduzione degli oneri amministrativi per i cittadini e le imprese" nell'ambito della sicurezza sul lavoro riporta modifiche importanti in ambito formativo, in particolare agli articoli 32 e 35:

Art. 32: per quanto riguarda la formazione prevista per RSPP, addetti SPP, lavoratori, dirigenti, preposti e RLS, i cui contenuti si sovrappongono, è riconosciuto il credito formativo per la durata e i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti. Ciò significa che RSPP, RLS o preposti possono partecipare agli stessi programmi formativi di aggiornamento purché nel programma e nel titolo vengano specificati che i contenuti sono previsti per queste precise figure.

Art. 35: "sono definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto applicabili alle prestazioni che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento, al fine di tener conto, mediante idonee attestazioni, degli obblighi assolti dallo stesso o da altri datori di lavoro nei confronti del lavoratore durante l'anno solare in corso". Ricordo che la formazione del neoassunto secondo l'Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 prevede la formazione Collaborazione Responsabilizzazione Equità Apertura Trasferibilità Innovazione Visione Integrazione 7 prima dell'assunzione o, quando non possibile, contestualmente all'assunzione e comunque entro i 60 giorni successivi.

- **Decreto ministeriale 2 settembre 2021 – Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro**

Tale decreto ministeriale del 2 settembre 2021, oltre a confermare la formazione di base per addetti antincendio (obbligatoria con la delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni) regolamenta anche la formazione per l'aggiornamento degli addetti con precise note sulla durata e i contenuti da svolgere. Gli addetti antincendio delle strutture residenziali, che hanno l'abilitazione ad alto rischio, devono svolgere otto ore di aggiornamento, comprensive di tre ore specifiche tecniche pratiche, ogni cinque anni.

- **Deliberazione G.P. N. 1848 del 5 ottobre 2018 – Nuovi requisiti di qualità per l'accreditamento istituzionale**
- **Delibera n 1508 del 10 settembre 2021 – Autorizzazione e accreditamento socio-assistenziali, individuazione dei requisiti da applicare in via graduale ai sensi dell'art. 21, comma 2 bis, del DPP 9 aprile 2018, n. 3-78/LEG. Ulteriori specificazioni e misure di coordinamento**
Il requisito generale di autorizzazione n. 11 ed il requisito generale di accreditamento n. 7 definiscono la predisposizione di un Piano della formazione, da verificare e da aggiornare ogni tre anni, che assicuri la formazione continua:
 - del personale e, con riferimento al personale a contatto con l'utenza, in relazione all'evoluzione dei bisogni sociali;
 - degli amministratori dell'organizzazione;
 - dei volontari (sia interni all'organizzazione che coinvolti su specifici progetti/interventi).
- **Legge n.190 del 26 novembre 2012 e ss.mm. – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**
- **Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR): Regolamento (UE) 2016/679**

3. ANALISI FABBISOGNO FORMATIVO

La progettualità di un percorso formativo è costituita:

- dall'analisi dei fabbisogni formativi;
- dalla programmazione delle attività;
- dalla realizzazione delle stesse;
- dalla valutazione della ricaduta formativa nell'organizzazione in termini di cambiamento e miglioramento delle prassi lavorative.

Il fabbisogno formativo del personale socio sanitario ed assistenziale e dei volontari, è stato rilevato, nel corso del 2024, attraverso le seguenti modalità:

- in modo strutturato da parte del Responsabile della formazione e dello staff di coordinamento in varie occasioni, tra cui: riunioni periodiche, colloqui informali, feedback di singoli professionisti o equipe di professionisti a seguito della partecipazione a percorsi formativi.
- Analisi dei questionari di gradimento corso e/o docente compilati a seguito di partecipazione ad eventi formativi.
- Attraverso l'utilizzo di Moduli Google o altri strumenti informatici. Nel corso del mese di agosto 2024 è stata inviata una mail a tutto il personale dell'APSP con l'invito a compilare il modulo Google di "Raccolta del fabbisogno formativo – 2025"
- Esito congiunto del documento Stress Lavoro Correlato e dell'analisi clima aziendale – estate 2023;

Per quanto riguarda le figure amministrative e gli amministratori, in fabbisogno viene raccolto in itinere, per far fronte a nuove conoscenze per migliorare le proprie competenze e rimanere aggiornati sui cambiamenti normativi, amministrativi e fiscali.

3.1 ESITI DELLA RACCOLTA DEL FABBISOGNO FORMATIVO - ANNO 2025

Il 1° agosto 2024 è stata inviata una mail a tutto il personale dell'APSP con l'invito a compilare il modulo Google di "Raccolta del fabbisogno formativo – 2025". Il termine per la compilazione del questionario è stato fissato per il 25 agosto 2024.

Il Modulo Google utilizzato si divideva in tre parti; la prima relativa all'**area professionale specifica** con tre domande a risposta breve:

1. Formazione pratica-indicare gli argomenti d'interesse
2. Chiarimenti e condivisione delle procedure in atto
3. Approfondimenti legislativi, normativi e contrattuali

La seconda parte relativa all'**area interdisciplinare** e la terza relativa all'**area gestionale** con domande guidate.

Il questionario è stato compilato da 19 colleghi e di seguito vengono riportati gli esiti della rilevazione:

Per quanto riguarda l'area professionale specifica, alla prima domanda che chiedeva gli argomenti d'interesse, le risposte sono state molteplici: dal primo soccorso, al BLSD, alle medicazioni complesse, al fine vita, alle lesioni da decubito, alle mobilizzazioni e posizionamenti...

Alla seconda domanda relativa ai **chiarimenti e condivisioni delle procedure in atto**, vengono specificati più volte chiarimenti sulla gestione dei pazienti aggressivi, sulla sterilizzazione, sul maltrattamento, sulla gestione del rischio fuga degli ospiti, sul fine vita...

Alla terza domanda relativa agli **approfondimenti legislativi, normativi e contrattuali** le risposte spaziano da dubbi sul nuovo contratto dei dipendenti, alle norme di comportamento sul luogo di lavoro, alla privacy e segreto professionale e più volte alla lettura della busta paga...

In allegato si riporta l'esito di dettaglio delle richieste formative.

L'area Interdisciplinare del modulo riportava le seguenti domande guidate (tra parentesi viene riportato il numero delle risposte):

- Affrontare i problemi di etica e deontologia (2)
- Il consenso informato (0)
- La privacy (2)
- La gestione dei dati sensibili (1)
- L'umanizzazione e la personalizzazione delle cure (3)
- La tutela dei bisogni assistenziali delle fasce deboli (0)
- Miglioramento degli stili di vita per la salute (0)
- La gestione dello stress e il benessere organizzativo (7)
- Rapportarsi con i caregivers (0)
- La documentazione sanitaria (0)
- Utilizzo dei software gestionali (3)

AREA INTERDISCIPLINARE: Selezionare gli argomenti d'interesse:

18 risposte



▲ 1/2 ▼

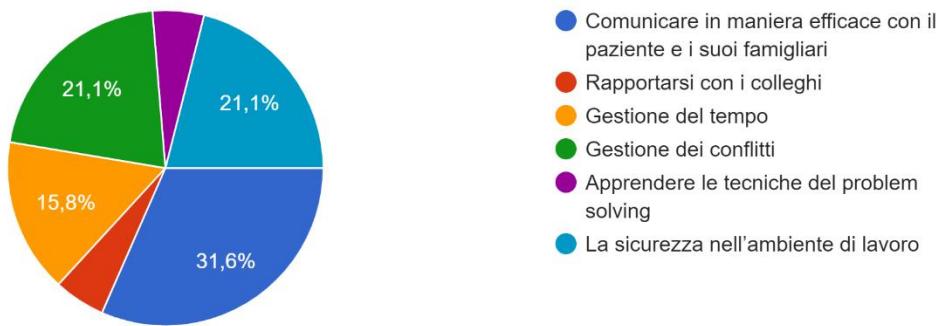
- Rapportarsi con i caregivers
- La documentazione sanitaria
- Utilizzo software gestionali

L'area gestionale invece riportava le seguenti domande guidate (tra parentesi viene riportato il numero delle risposte):

- Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi famigliari (6)
- Rapportarsi con i colleghi (1)
- Gestione del tempo (3)
- Gestione dei conflitti (4)
- Apprendere le tecniche del problem solving (1)
- La sicurezza nell'ambiente di lavoro (4)

AREA GESTIONALE: Selezionare gli argomenti d'interesse:

19 risposte



4. PIANO FORMATIVO

Il Piano formativo è uno strumento di programmazione per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane ed è rivolto a tutto il personale operante in struttura. Viene elaborato con periodicità triennale e con rivisitazione annuale, tenendo conto dei bisogni formativi di tutti gli operatori e del budget.

Per l'elaborazione del Piano della formazione vengono tenuti presenti gli indirizzi del Piano programmatico triennale (da ultimo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr 64 del 23.12.2023) che al punto 4.2 - I processi di miglioramento e ottimizzazione della gestione e dei servizi -, specifica che "Elemento chiave per il miglioramento della gestione è la qualificazione del personale per la quale si metteranno a disposizione le risorse necessarie per intensificare il percorso formativo; è importante che in questa fase di cambiamento e riorganizzazione si preservino e valorizzino le competenze e professionalità esistenti".

La redazione del Piano della formazione e di aggiornamento del personale viene inoltre regolamentata dalla disciplina in materia di autorizzazione e accreditamento sia per quanto riguarda le strutture sanitarie e socio sanitarie che per le attività socio assistenziali territoriali.

Anche il sistema di qualità al quale la struttura aderisce, Marchio Qualità & Benessere di UPIPA, prevede la stesura di un Piano della formazione attraverso:

- L'analisi dei bisogni formativi;
- La pianificazione degli interventi formativi;
- Un sistema di valutazione della formazione;
- L'individuazione delle risorse economiche ed umane per realizzare il Piano.

La stesura del Piano della formazione è affidata al Responsabile della formazione, pur essendo il frutto di un lavoro condiviso con lo staff di direzione.

I corsi di formazione organizzati dall'Ente e quelli per cui l'Ente sostiene gli oneri finanziari vengono proposti al personale in servizio destinatario dei singoli percorsi formativi, sia a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato; sono inoltre previste specifiche attività formative per i giovani in Servizio Civile, i collaboratori a titolo di volontariato, per i familiari e caregiver, nonché proposte rivolte al territorio, quindi aperte a tutti gli interessati.

Al personale neo-assunto e assunto per brevi sostituzioni (inferiore a tre mesi) viene garantito un periodo di training individuale in affiancamento al personale esperto. La partecipazione ad attività formativa è assimilata all'orario di servizio.

Tenuto conto della necessità di formazione continua, per il personale a contatto abituale e continuativo con l'utenza, nel Piano della formazione sono previsti incontri strutturati in equipe o individuali con una figura di riferimento, su aspetti metodologici e di gestione del caso. Si prevede inoltre la supervisione professionale a favore del personale a contatto diretto ed abituale con l'utenza anche da parte di professionisti interni non coinvolti nella gestione del caso.

Nei confronti dei volontari sono previste almeno 20 ore di formazione per ciascun triennio, comprensiva della formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente, delle quali 10 ore rivolte congiuntamente ai lavoratori e ai volontari entrambi a contatto diretto ed abituale con l'utenza, al fine di favorire e sostenere pratiche di integrazione operativa.

Alla fine di ciascun semestre si prevede di attuare una verifica dello stato di realizzazione del Piano della formazione, per poter valutare l'avanzamento e le attività ancora da realizzare. Annualmente il piano viene aggiornato per il triennio successivo.

L'ufficio formazione provvede alle iscrizioni ai corsi dei discenti che, in caso di assenza per qualsiasi motivo, sono tenuti ad avvisare la responsabile formazione dell'Ente almeno cinque giorni lavorativi prima della data del corso.

Sulla base di quanto premesso tenuto conto di quanto proposto nel precedente Piano della formazione e non, per cause di forza maggiore, il programma della formazione 2025-2027 è stato articolato nel seguente modo.

4.1 Prosecuzione percorsi/progetti già avviati

L'A.P.S.P. intende portare avanti i seguenti progetti/percorsi già intrapresi negli ultimi anni trasversali alle attività formative:

- Partecipazione al Marchio Qualità & Benessere di U.P.I.P.A. Sc finalizzato al monitoraggio ed al miglioramento continuo dei servizi offerti ai Residenti¹.
- Partecipazione al progetto Indicare salute con il quale supportare l'Ente nello sviluppo di sistemi di qualità volti al miglioramento continuo ed in grado di governare processi attraverso la misurazione e la valutazione delle prestazioni sanitarie attraverso indicatori (dolore, contenzione, nutrizione, terapia farmacologica, cure di fine vita, cadute), la comparazione con gli esiti di sistema, la pianificazione e attuazione di interventi mirati sulla propria organizzazione con lo scopo di ottimizzazione delle risorse economiche.
- Partecipazione ai progetti di sistema U.P.I.P.A. Sc., tra cui quelli inerenti la privacy, sicurezza, anticorruzione, ...
- Partecipazione a progetti formativi promossi da U.P.I.P.A. Sc., in collaborazione con l'APSS, (strategie per il controllo delle infezioni correlate all'assistenza ICA).

Si evidenzia a tal fine che l'Ente usufruisce dei seguenti servizi promossi da Upipa:

- Servizio DPO – Servizio che consente di avere un supporto per la protezione dei dati e verifica sulla sicurezza del sistema informatico dell'Ente.
- Servizio RSPP – Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione fa capo ad UPIPA ed ha il compito di organizzare e gestire il sistema della prevenzione e della protezione dai rischi all'interno dell'A.P.S.P..
- Servizio Upipaweb, per la gestione del sito istituzionale.

L'APSP intende confermare la valenza formativa dei percorsi congiunti con altre APSP limitrofe, condividendone la progettualità e la realizzazione.

4.2 Avvio nuovo percorso formativo: “Le lesioni da pressione e vascolari: prevenzione e trattamento”.

L'insorgenza delle lesioni da pressione è un rilevante indicatore di qualità dell'assistenza e pertanto la prevenzione e il trattamento delle stesse rappresentano, in qualsiasi contesto di cura (ospedale, domicilio, residenze assistenziali), una priorità da affrontare (AA. VV. Rassegna Internazionale, 2010).

Le lesioni da pressione sono causa di grandi sofferenze per i pazienti, ostacolano il recupero delle normali funzioni e abilità quotidiane, causano frequentemente dolore, infezioni, anche gravi, e aumento della mortalità.

La problematica è più che mai attuale a causa dell'invecchiamento della popolazione e il conseguente aumento delle patologie cronico-degenerative e dell'aumento della sopravvivenza ad eventi acuti, grazie allo sviluppo di nuovi approcci terapeutici, che possono però esitare in situazioni cliniche invalidanti (Brugnoli, Saiani 2014). La conoscenza dei fattori di rischio, l'adozione di comportamenti appropriati e l'uso di presidi e dispositivi efficaci sono elementi determinanti nella prevenzione dell'insorgenza, dell'aggravamento e nella cura delle lesioni.

In occasione dell'ultima verifica sanitaria da parte dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari è stato evidenziato un numero elevato di lesioni da decubito (Ldd) tra i nostri ospiti. Si tratta senza dubbio di un problema relativo alla registrazione di tali lesioni nella Cartella Socio Sanitaria ma, tale evidenza richiede comunque una presa in carico tempestiva e mirata.

¹ <https://qualita-benessere.it>

L'obiettivo di questo corso, rivolto ai medici agli infermieri, ai fisioterapisti ed a tutto il personale di assistenza, è quello di presentare le Linee Guida Aziendali per la prevenzione e il trattamento delle lesioni da pressione negli adulti emesso dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari ma soprattutto fornire le indicazioni ai nostri professionisti su come procedere all'identificazione precoce dei soggetti a rischio e pianificare successivamente le attività assistenziali con l'utilizzo dei presidi medicali appropriati, ciascuno per il proprio ambito di competenza.

L'intenzione è quella di avvalerci per la docenza, se possibile, o quantomeno per la supervisione, della collaborazione con un professionista esterno, un infermiere esperto in WOUND CARE². Wound Care significa letteralmente “prendersi cura della lesione cutanea”, tradotto in italiano come “assistenza a persone con problemi di lesioni cutanee”.

Al di là del significato letterale, il Wound Care si prende cura degli assistiti che presentano delle lesioni cutanee difficili, ovvero che non guariscono nei tempi e nei modi consueti e che dunque necessitano di una particolare attenzione ed intensità terapeutica.

Per questa complessità terapeutica in Wound Care si occupa di prevenzione, assistenza, educazione e ricerca, coinvolgendo varie figure professionali (medici, infermieri, fisioterapisti...).

L'infermiere specialista in Wound Care è un professionista in possesso del Master Universitario di I livello per le funzioni specialistiche.

A fine percorso sarebbe auspicabile mantenere nel tempo la collaborazione con il professionista individuato per delle valutazioni estemporanee, al bisogno, sui casi più complessi che si dovessero presentare.

4.3 Avvio di un nuovo percorso formativo incentrato sulla tematica del “Fine vita” e sulla “Terapia della dignità”.

La raccolta del fabbisogno formativo anche quest'anno ha evidenziato un marcato interesse per la tematica del “Fine vita”. L'ultimo percorso organizzato internamente dedicato a questo delicato argomento risale alla fine del 2017 (L'accompagnamento del residente in fase di fine vita). Il corso, introdotto e moderato nella parte conclusiva di dibattito dal dott. Bolognani, è stato caratterizzato dal susseguirsi di tre distinti interventi:

- il dott. Luciano Orsi, allora direttore del dipartimento di cure palliative di Mantova, con un intervento intitolato “Razionale, clinico, liceità etica?”;
- la dott.ssa Selmi Silvana, allora responsabile della psicologia ospedaliera e delle cure palliative della UO Psicologia 1 dell'APSS di Trento, con l'intervento intitolato “Il paziente, il familiare, l'operatore nelle cure di fine vita”;
- il dott. Massimo Destro, allora referente per il distretto Ovest della UO di cure palliative domiciliari- Hospice.

Nel corso degli anni a seguire il personale ha partecipato a numerosi corsi di aggiornamento organizzati da UPIPA o da altri provider ma, in questo particolare momento, viene avvertita una necessità diversa: l'elaborazione del lutto, anche quale conseguenza dell'elevato turnover.

Il corso che viene proposto, da organizzare in struttura, è di natura esperienziale, introspettivo; un viaggio dentro sé stessi per riconoscere e dare un nome alle emozioni ed ai sentimenti che si provano nella fase di

² “Nuove frontiere nella Wound Care” tesi di laurea in Infermieristica della Facoltà di medicina e chirurgia dell'università politecnica delle Marche di Boldrini D., relatore dott.ssa Baglioni I. – A.A. 2019/2020.

accompagnamento di un morente. Ad oggi sono stati presi i primi contatti con padre Peter Gruber, frate Cappuccino, cappellano negli ospedali di Bolzano e di Merano.

Ad integrazione del percorso ci affideremo alla competenza della dott.ssa Raffaella Tanel, neurologa, esperta in malattie neurodegenerative e neuromuscolari, che descriverà la “Terapia della dignità: parole per il tempo che rimane³”.

La Terapia della dignità, sviluppata all'inizio del 2000 da Harvey Max Chochinov e dalla sua equipe in Canada, è un intervento terapeutico che agisce sul piano assistenziale/spirituale della persona, che nelle cure palliative viene curato al pari di quello fisico e di quello psicoemotivo. La persona viene incoraggiata a riflettere su e a raccontare se stessa, la sua vita, ciò che adesso sente come più importante e per cui vuole essere ricordata. Questo intervento sostiene i familiari ed anche il lavoro dell'equipe dei curanti e fa della dignità un valore di cura, con l'obiettivo di impregnare l'intervento sanitario/assistenziale di una cultura di compassione e rispetto.

4.4 Evento formativo/informativo e di aggiornamento “Igiene delle mani e strumenti di applicazione”

Le infezioni correlate all’assistenza (ICA) all’interno delle RSA hanno un impatto clinico ed economico rilevante. Il controllo e la prevenzione dell’antimicrobietico resistenza (AMR) e delle ICA sono riconosciuti come priorità di sanità pubblica. L’Italia, nello specifico, ha emanato nel 2017 il Piano nazionale di contrasto dell’Antibiotico Resistenza (PNCAR) 2017-2020, e nel luglio 2022 il suo aggiornamento 2022- 2025, che costituisce un documento di indirizzo per il contrasto dell’AMR con gli obiettivi di ridurre la frequenza delle infezioni da microrganismi resistenti agli antibiotici e di ridurre la frequenza di infezioni associate all’assistenza sanitaria ospedaliera e comunitaria.

Nell’ambito del progetto “Prevenzione, sorveglianza e controllo delle ICA e AMR nelle RSA trentine”, l’UPIPA ha recentemente organizzato un evento informativo-formativo, in collaborazione con A.P.S.S., dove è stata presentata la procedura “Igiene delle mani” elaborata nel gruppo di lavoro dei professionisti di RSA con il supporto del tavolo di lavoro. A questo evento, come a tutte le iniziative relative al progetto citato, ha partecipato la nostra referente ICA, Erica Deromedi, alla quale chiederemo la collaborazione per progettare un momento di aggiornamento per tutto il personale in servizio.

4.5 Percorso formativo sul tema degli agiti violenti/maltrattamento sia nei confronti dei residenti che degli operatori.

L’Azienda provinciale per i servizi sanitari e l’UPIPA, all’interno del Piano Nazionale di Prevenzione (PNP 2021-2025) Macro obiettivo 4 - Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali, per la prevenzione del rischio delle violenze contro gli operatori sanitari, nel corso del 2024 hanno realizzato un progetto finalizzato a supportare le RSA socie ad introdurre una serie di iniziative volte alla prevenzione degli agiti violenti contro gli operatori sociosanitari assistenziali che operano negli enti.

Durante la prima fase del suddetto progetto intitolato “Prevenzione del rischio violenze contro gli operatori delle RSA” era stato attivato un gruppo di lavoro che ha prodotto una serie di documenti (linee di indirizzo, una bozza di procedura ed i relativi allegati) che sono stati inviati a tutte le RSA con richiesta di lettura ed approfondimento al fine ultimo di sperimentarne la sostenibilità all’interno di ciascuna realtà.

³ <https://terapiadelladignita.it>

La prima azione formativa intrapresa dall'UPIPA, alla quale hanno partecipato il direttore, la psicologa e la nostra RLS, in quanto evento valido per l'aggiornamento periodico dei RSPP e RLS, è stata il seminario intitolato "Agiti violenti contro gli operatori sanitari delle RSA: stato dell'arte e prospettive future".

Recentemente è stato inviato dall'UPIPA un sondaggio volto a rilevare se e come il materiale sia stato utilizzato e per raccogliere suggerimenti per il miglioramento (ed eventuali buone pratiche collegate in modo da far crescere l'intero sistema delle RSA). La finalità del questionario era di acquisire informazioni sul livello di violenza presente nel sistema delle RSA trentine.

Stimolati dalla progettualità in atto e dalla tematica quanto mai attuale (decreto legge n.137 del 1° ottobre 2024 "Misure urgenti per contrastare i fenomeni di violenza nei confronti dei professionisti sanitari, socio-sanitari, ausiliari e di assistenza e cura nell'esercizio delle loro funzioni nonché di danneggiamento dei beni destinati all'assistenza sanitaria"), l'amministrazione ritiene di attivare un percorso formativo sulla tematica del maltrattamento, sia nei confronti degli ospiti residenti che degli operatori, a cavallo tra il 2025 ed il 2026.

4.6 Formazione di base operatori neo assunti

Per agevolare la formazione di base degli operatori neo assunti senza specifica qualifica, oltre ad un accurato affiancamento con un operatore esperto, è stato realizzato un "pacchetto formativo base", consistente in dispense in formato digitale e video tutorial, in continua evoluzione, che viene consegnato dalla coordinatrice in fase di colloquio pre assuntivo.

I temi trattati sono:

1. Presentazione dell'equipe e dell'organizzazione interna;
2. Cenni sulla mobilitazione degli ospiti;
3. Cenni sull'igiene dell'ospite;
4. L'importanza dell'idratazione e il momento del pasto;
5. La gestione dell'ospite disfagico: istruzioni operative;
6. Vestizione/svestizione Covid e igiene ambientale e personale.
7. I protocolli e le procedure assistenziali: quanti e quali sono; Dove consultarli e guida alla consultazione.

Il "pacchetto formativo base" viene periodicamente revisionato.



CRISTANI - DE LUCA

4.7 Altri percorsi formativi

AREA	Descrizione corso	Destinatari	Modalità di svolgimento	Diagramma trimestrale di Gantt delle attività 2025-2027											
				1/25	2/25	3/25	4/25	1/26	2/26	3/26	4/26	1/27	2/27	3/27	4/27
1. Organizzativa e della qualità	Presentazione e condivisione Piano della formazione, obiettivi aziendali, percorsi e piano delle attività	Tutto il personale	In occasione della prima Riunione periodica del personale a seguito dell'approvazione del Piano della formazione	x				x			x				
	Restituzione esito dell'analisi dei questionari gradimento	Tutto il personale Familiari	In occasione della prima Riunione periodica del personale e ai familiari a seguito della riunione di inizio anno	x								x			
	Condivisione Report Indicare salute	Tutto il personale	In occasione della prima Riunione periodica del personale utile		x				x			x			
	Presentazione risultanze di Bilancio-consuntivo	Tutto il personale	In occasione della prima Riunione periodica del personale utile		x				x			x			
	Aggiornamento periodico valutazione azioni Family Audit	Tutto il personale	In occasione della prima Riunione periodica del personale utile	x				x			x				

	Presentazione restituzione verifica annuale Qualità & Benessere	Tutto il personale	In occasione della prima Riunione periodica del personale utile					x					
	Riunioni d'equipe (infermieristiche ed assistenziali)	Infermieri e/o OSS	Con cadenza bimestrale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

2. Tecnico - sanitaria	Formazione sul tema del fine vita/cure palliative/dolore	Infermieri, OSS, fisioterapisti e animatori	Residenziale	x	x	x	x						
	Formazione/aggiornamento in materia di Contenzione fisica	Infermieri, OSS, fisioterapisti e animatori	Residenziale									x	x
	Formazione sulla tematica della gestione delle demenze	Infermieri, OSS, fisioterapisti e animatori	Residenziale	x	x	x	x						
	Formazione sulla tematica del maltrattamento	Infermieri, OSS, fisioterapisti e animatori	Residenziale			x	x	x	x				
	Formazione/aggiornamento BLSD per operatori sanitari	Infermieri	Residenziale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Argomenti legati alle mansioni e a tematiche di rilevo	Fisioterapisti	Residenziale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

	Argomenti legati alle mansioni di natura tecnico-sanitaria	Infermieri	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Gruppi di lavoro diversificati incaricati alla stesura/revisione dei protocolli e delle procedure	Infermieri, OSS, fisioterapisti e personale amministrativo	Gruppi di lavoro			x			x			x		x		x
3. Sociale e della	Percorsi formativi dedicati al servizio socio-educativo	Animatori	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Focus group con il personale - spazio di rielaborazione dei vissuti e delle emozioni	Tutto il personale	Focus Group		x			x				x		x		
4. Giuridico amministrativa	Novità fiscali ed amministrative per le APSP anno 2025	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	x				x				x				
	Aggiornamento in materia di appalti pubblici	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Argomenti legati alla mansione di natura amministrativa	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Etica e deontologia per il personale delle APSP	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	x				x				x		x		
	Argomenti legati alla Privacy in ambito amministrativo	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	x				x				x		x		

Costo complessivo stimato per le attività formative sopraesposte per il triennio 2025/2027: € 60.0000

4.8 Formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs 81/2008

Per quanto riguarda i ***corsi sulla sicurezza*** ai dipendenti, in ottemperanza alle disposizioni dell'accordo Stato – Regioni, anche sulla base delle indicazioni forniteci dal RSPP, si procederà ad organizzare la formazione specifica come da tabella sottostante, tenendo conto del pregresso formativo di ciascun dipendente e collaboratore:

AREA	Descrizione corso	Destinatari	Modalità di svolgimento	Diagramma di Gantt delle attività diviso in trimestri											
				1/25	2/25	3/25	4/25	1/26	2/26	3/26	4/26	1/27	2/276	3/27	4/27
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Formazione neo assunti: Mod. base ai sensi del D. Lgs 81/2008 artt. 18-36 e 37 commi 1-2-3	Tutto il personale neo assunto non formato	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Formazione neo assunti: Formazione rischi specifici ai sensi del D. Lgs 81/2008 artt. 18-36 e 37 commi 1-2-3	Tutto il personale neo assunto non formato	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Aggiornamento rischi specifici ai sensi del D. Lgs 81/2008 artt. 18-36 e 37 commi 1-2-3	Tutto il personale	Residenziale o FAD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	La formazione/aggiornamento dei Preposti Nominati ai sensi delle prossime modifiche al TU- Dlgs 81/2008	Preposti	Residenziale o FAD	x					x			x			
	Formazione/aggiornamento annuale del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - RLS	Referente dei lavoratori per la sicurezza	Residenziale o FAD					x		x			x		x

	Addetti antincendio	Residenziale	X					X			X		
Formazione nuovi addetti antincendio	Addetti antincendio	Residenziale											
Aggiornamento addetti antincendio (quinquennale – prossimo aggiornamento 2028)	Addetti antincendio	Residenziale											
Formazione relativa alla gestione delle emergenze interne (progetto pluriennale)	Tutto il personale	Residenziale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Formazione sulla movimentazione manuale dei carichi - posture corrette - ausili presenti in struttura	Personale neo assunto	Residenziale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Aggiornamento triennale sulla movimentazione manuale dei carichi- posture corrette - ausili presenti in struttura	Tutto il personale	Residenziale						x					
Formazione in materia di HACCP	Personale che si occupa della distribuzione degli alimenti	Residenziale	x								x		

Formazione per volontari sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro	Tutti i volontari (AVULSS e non) presenti nell'anagrafica volontari dell'Ente.	Residenziale		x		x		x	



CRISTANI - DE LUCA

La formazione verrà effettuata prevalentemente dal RSPP all'interno dell'orario concordato in convenzione, tranne i moduli relativi alla "Movimentazione manuale dei carichi e delle corrette posture", la cui docenza sarà effettuata dalla fisioterapista. Si prevede la frequenza per alcuni operatori neo assunti di moduli formativi organizzati da UPIPA.

Costo complessivo stimato per gli adempimenti normativi in ambito sicurezza per il triennio 2025/2027: € 6.000,00

4.9 Formazione ai sensi della Legge 190/2012

Per quanto riguarda la formazione ai sensi della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, si prevede, nel corso del triennio 2025/2027, di coinvolgere tutto il personale, così come già fatto nel corso del mese di ottobre 2024, con un modulo formativo di due ore improntato sull'ETICA PUBBLICA E CULTURA DELLA LEGALITÀ, in occasione del quale è stato anche presentato il Codice di comportamento del personale dell'APSP, recentemente revisionato.

Per le figure maggiormente coinvolte dalle norme sulla trasparenza ed a maggiore rischio corruzione, secondo quanto individuato nel Piano triennale della prevenzione della corruzione, sono previsti nel corso del triennio dei momenti formativi di due ore, con la docenza da parte del Responsabile anticorruzione e trasparenza dell'Ente, il direttore, Luigi Chini.

Costo complessivo stimato per gli adempimenti normativi in ambito sicurezza per il triennio 2025/2027: € 2.500,00

Inoltre si potranno intraprendere ulteriori percorsi mirati subordinatamente alle proposte formative offerte da parte di UPIPA o di altri Enti formatori nel corso dell'anno.

5. EVENTI FORMATIVI ED INFORMATIVI RIVOLTI AL TERRITORIO E FORMAZIONE VOLONTARI

In riferimento agli eventi formativi rivolti al territorio, l'A.P.S.P. si adopera per organizzare almeno due serate informative/formative all'anno a favore dei volontari, caregiver e familiari, sulle attività elementari dell'accudimento degli utenti e della mobilitazione delle persone non autosufficienti a domicilio, ed almeno una iniziativa specifica all'anno a favore del personale a contatto con gli utenti, sulle dinamiche relazionali e le tecniche di relazione con gli stessi, differenziata in base alla tipologia dei loro problemi e sull'invecchiamento attivo.

Si prevede almeno un'attività all'anno a favore degli utenti e dei caregiver per temi che si rilevano di interesse collettivo legate alla tematica dell'invecchiamento, come ad esempio l'accesso ai servizi disponibili sul territorio rivolti agli anziani, sul ruolo e il supporto di caregiver e familiari. Si prenderanno in esame anche tematiche relative agli aspetti relazionali, alla demenza ed agli strumenti tecnologici che sono a disposizione di utenti, caregiver, familiari (controllo glicemia, controllo pressione arteriosa ecc.).

Si prevede altresì almeno un'attività di informazione all'anno sulle possibilità ed iniziative di invecchiamento attivo.

Considerata la tipologia di tali attività formative ed i destinatari, gli eventi verranno organizzati in collaborazione con l'Amministrazione comunale, la Comunità Rotaliana-Königsberg, le APSP limitrofe, ed altri operatori economici del territorio che si rendano disponibili (es. farmacie).

Come per il passato, l'A.P.S.P. "Cristani - de Luca" contribuisce e collabora con l'Associazione per il Volontariato Socio Sanitario di Mezzocorona (AVULSS) nella predisposizione e realizzazione del "Programma annuale per la formazione permanente per volontari AVULSS", sia in termini organizzativi che con risorse finanziarie e messa a disposizione degli spazi; a fronte di ciò l'associazione AVULSS garantisce la possibilità ai dipendenti e collaboratori dell'APSP di partecipare ai propri corsi.

Di seguito il programma Avulss di dettaglio della formazione permanente 2024/2025:

I temi trattati sono di origine teologico, medico e psicologico; gli incontri sono aperti a tutti e sono i seguenti:

29 Ottobre 2024 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Diacono Enzo	San Paolo.....maestro della carità
28 Novembre 2024 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott. ssa Sara Ghezzer	Il metodo Validation: uno strumento per comunicare con l'anziano affetto da demenza
19 Dicembre 2024 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona		Rinnovo adesioni Avulss 2025
30 Gennaio 2025 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Sig.ra Paola Zambiasi	Il significato del prendersi cura della persona affetta da demenza in RSA
27 Febbraio 2025 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott.ssa Gabriella Zanini	Come "parlano" gli organi vitali
27 Marzo 2025 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona		Assemblea dei soci
29 Aprile 2025 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott. ssa Federica Dalponte	La relazione con la persona con demenza

Nel mese di maggio ci sarà la consueta gita mariana formativa e associativa con visita spirituale e culturale ad un Santuario Mariano con data da destinarsi.

Sarà cura della responsabile della formazione provvedere a confrontarsi annualmente con i vertici dell'associazione AVULSS per definire il fabbisogno formativo per i volontari che operano in struttura così da definire ed intraprendere le azioni formative necessarie e garantire una formazione minima di 20 ore nel triennio, all'interno delle quali il volontario potrà anche scegliere di partecipare alla formazione obbligatoria proposta ai dipendenti.

Per il personale interno adibito ad eventuali servizi territoriali viene garantita una formazione specifica legata alla mansione; tali percorsi possono essere estesi anche ai volontari che afferiscono alla struttura.

6. DISPOSITIVI DI MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE

Quale strumento principale di monitoraggio della formazione sarà utilizzato il dossier formativo su piattaforma ECM che prevede la raccolta degli eventi formativi ai quali il dipendente ha partecipato, divisi per anno solare e contenuti, con indicazione del titolo del corso, l'ente organizzatore, la sede del corso, le ore complessive e gli eventuali crediti ECM erogati.

Detto strumento è utile al datore di lavoro per monitorare il numero dei crediti per i professionisti sanitari, il numero di ore formative per i professionisti non sanitari e gli argomenti approfonditi. Anche il personale interessato può prendere visione del proprio dossier formativo collegandosi al sito ECM Trento, accedendo con le proprie credenziali. Per i professionisti sanitari il dossier formativo di riferimento a livello nazionale è quello di Co.Ge.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica delle Professioni sanitarie).

7. OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE 2025/2027

Con la stesura del presente piano formativo l'A.P.S.P. "Cristani - de Luca" intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Adottare un modello organizzativo ed assistenziale aderente al case mix di residenti, che evidenziano rispetto al passato, patologie collegate ai disturbi del comportamento.
- Stimolare la capacità di interazione tra le figure professionali e tra professionisti – residenti e familiari, finalizzata ad un aumento di partecipazione e responsabilità di tutti i soggetti nello sviluppo dei servizi, per un miglioramento d'insieme della qualità assistenziale.
- Supportare il personale operante nella struttura (sanitario, assistenziale e di animazione) nella definizione di progetti innovativi volti al miglioramento continuo dei servizi da erogare ai residenti.
- Promuovere percorsi formativi di qualità attraverso progettualità ricche che consentono di coinvolgere il più possibile i destinatari della formazione attraverso attività ex ante, in itinere ed ex post, utilizzando un ventaglio di metodi e tecniche differenti.
- Promuovere l'integrazione del personale neoassunto al modello organizzativo ed alla filosofia aziendale;
- Avviare progetti interni di sviluppo strategico e miglioramento continuo.
- Favorire la partecipazione ad attività formative che promuovono il miglioramento delle aree critiche, così come evidenziate a seguito dell'adesione al Marchio Q&B (Upipa), al progetto Indicare (indicatori clinici), dalla visita di audit per l'accreditamento e dall'adesione al marchio Family Audit.
- Mantenere e implementare la modalità di trasferimento degli apprendimenti acquisiti durante gli eventi formativi esterni attualmente in uso, ove il partecipante s'impegna a socializzare i contenuti innovativi della formazione, nelle riunioni settimanali o in altri momenti proposti dall'Ente (riunioni bimestrali).
- Sviluppare conoscenze tecniche in ambito amministrativo al fine di acquisire un costante aggiornamento rispetto alla normativa vigente, in particolare acquisti sui mercati elettronici, privacy, anticorruzione, digitalizzazione, ...
- Mantenere alta una cultura attenta alla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, in considerazione delle nozioni introdotte dal Decreto Legge 81/2008 ed agli aggiornamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro introdotti dalla legge n. 215 del 17 dicembre 2021.
- Costruire una rete sul territorio trentino per il miglioramento dei rapporti tra i componenti delle strutture sanitarie residenziali.
- Sensibilizzare ai contenuti del Piano Triennale della prevenzione della corruzione, ed al Codice aziendale di Comportamento con particolare accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti.
- Rispondere alle esigenze derivanti dall'adesione al marchio Family Audit.

- Coinvolgere tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nel processo di accudimento degli utenti e più in generale delle persone anziane non autosufficienti a domicilio (familiari, volontari, caregiver) in percorsi informativi/formativi, alcuni dei quali congiuntamente ai dipendenti dell'ente, al fine di favorire e sostenere pratiche di integrazione operativa.
- Organizzare delle attività di informazione aperte a tutta la popolazione, oltre che ai volontari, ai caregiver ed altri soggetti interessati, su tematiche legate al processo di accudimento, alla mobilitizzazione delle persone non autosufficienti, all'invecchiamento attivo ed all'accesso ai servizi disponibili sul territorio a favore delle persone anziane e dei loro caregiver.
- Coinvolgere i ragazzi in Servizio Civile non solo nei moduli formativi specificati nella sezione "Formazione specifica" dei loro progetti, ma nelle iniziative formative promosse dall'Ente e pertinenti con il loro percorso ed anche in corsi/seminari esterni di particolare interesse.

8. AZIONI TRASVERSALI E INTEGRATE ALL'AMBITO DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE:

L'Ente promuove costantemente interventi di prevenzione e supporto del benessere psicologico mediante l'attività di supporto fornito da parte di una psicologa. Le attività previste durante gli accessi di quest'ultima sono:

- Supporto psicologico attraverso il colloquio clinico con i residenti (su richiesta);
- Colloqui individuali con i dipendenti (su richiesta);
- Supporto e colloqui con i familiari (su richiesta e su indicazione dell'équipe);
- Spazio di rielaborazione dei vissuti emotivi con il personale (focus group).

9. NORME DA OSSERVARE RISPETTO AL PIANO FORMATIVO:

La struttura si impegna a favorire la partecipazione dei propri dipendenti ai percorsi formativi, dando prevalenza ai percorsi programmati dall'Ente; coglierà inoltre le offerte formative, che di volta in volta verranno proposte dai vari Provider (Upipa, A.P.S.S.....) ed in coerenza con il piano formativo dell'Ente.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 91 c. 12 del vigente CCPL qualora il dipendente per qualsivoglia motivo lasci l'APSP entro 12 mesi dal termine dell'attività formativa, il cui costo complessivo a carico azienda (iscrizione, rimborsi, costo personale) sia superiore ad € 500, sarà tenuto, a richiesta dell'Amministrazione, al rimborso dell'intero costo sostenuto.

10. CRITERI DI PARTECIPAZIONE AI PERCORSI FORMATIVI ACCREDITATI ECM:

Per il triennio 2025-2027 l'Ente intende garantire ai professionisti sanitari il monte crediti ECM secondo la seguente modalità:

- Dipendenti a tempo pieno: l'Ente garantisce il monte crediti annuale/triennale come da indicazioni ministeriali, proporzionalmente all'effettivo periodo di prestazione lavorativa;
- Dipendenti a tempo parziale (verticale ed orizzontale): l'Ente garantisce una quota minima di crediti dell'anno/triennio in base alla percentuale di contratto lavorativo del dipendente (es: part-time a 18 ore/sett. = l'Ente garantisce il 50% crediti) e, proporzionalmente all'effettivo periodo di prestazione lavorativa;
- Collaboratori in convenzione o in regime di libera professione:
 - la quota di crediti dell'anno in corso sarà acquisita in base a quanto definito nel contratto in essere.

- qualora non fosse definito nulla nel contratto in essere, sarà favorita la quota di crediti dell'anno in corso in base alla percentuale di ore contrattuali.
- è favorita la partecipazione alle iniziative formative interne dell'Ente.

Al personale neo assunto e assunto per brevi sostituzioni viene garantito un periodo di training individuale in affiancamento a personale esperto.

11. MODALITA' DI ISCRIZIONE ALLE ATTIVITA' FORMATIVE

- 1) L'Ente favorirà la FORMAZIONE INTERNA rispetto a quella esterna; a tal fine l'Ente valuterà sulla base del fabbisogno formativo e della rilevanza dell'argomento la convenienza di acquisire all'interno il docente, piuttosto che inviare i discenti in sedi esterne.
- 2) Per l'iscrizione ai CORSI PROPOSTI DALL'ENTE, non organizzati internamente, sia per quanto riguarda le figure sanitarie che non, l'Ente verifica le richieste di partecipazione e, sulla base dell'ordine cronologico di arrivo delle richieste, provvede all'iscrizione, garantendo i costi della stessa e delle ore di frequenza.
- 3) Qualora nel corso dell'anno emergano proposte formative di rilievo, verrà valutata la partecipazione delle figure professionali destinatarie di tale formazione.
- 4) Alla luce delle attività proposte dai vari provider esterni, l'Ente si impegnerà a dare priorità ai progetti di natura aziendale.
- 5) La Responsabile Formazione metterà a disposizione di tutti i dipendenti le proposte formative che giungono in struttura ed conformi al Piano formativo, affiggendole in apposita bacheca del portale personale. Il personale interessato proporrà la propria partecipazione all'Amministrazione.
- 6) Per i CORSI RICHIESTI DAL PERSONALE, non organizzati internamente, nel caso di figure sanitarie, previa una valutazione della pertinenza col Piano Formativo e la programmazione aziendale, l'ente coprirà sia i costi di iscrizione che le ore di frequenza; nel caso di figure non sanitarie, dopo aver valutato anche in questo caso la pertinenza del corso con il Piano formativo, l'Ente favorirà la partecipazione (in termini di adeguamento della turnistica) e discrezionalmente la quota d'iscrizione.
- 7) In generale, nel caso in cui il dipendente frequenti percorsi formativi esterni, l'Ente riconoscerà le ore di frequenza certificata che, se superano l'orario teorico giornaliero, saranno oggetto di recupero (non è previsto, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di cui in premessa, il riconoscimento del tempo viaggio per il raggiungimento delle sedi dei corsi - art. 91 c. 10 del CCPL – area non dirigenziale – 1° ottobre 2018).
- 8) Per la formazione a distanza (corsi FAD), al fine del riconoscimento dell'orario di lavoro e dei costi di iscrizione, è necessaria la preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione, nel rispetto dei precedenti paragrafi. I corsi FAD potranno essere usufruiti in prevalenza dalle figure sanitarie e amministrative.
- 9) Qualora una figura sanitaria, soggetta al raggiungimento dei crediti ECM, chiedesse di partecipare ad una proposta formativa non accreditata (senza crediti ECM), l'ente potrà garantire discrezionalmente la possibilità di frequenza, previa valutazione dell'impatto sull'organizzazione della turnistica, ma non la copertura dei costi.
- 10) E' importante che il singolo professionista partecipi in modo attivo al proprio percorso formativo. In caso di assenza dal corso per qualsiasi motivo, la persona è tenuta ad avvisare la responsabile della formazione dell'ente, almeno cinque giorni lavorativi prima del corso.

In ogni caso saranno riconosciuti in termini di ore lavoro e copertura dei costi solo i corsi preventivamente autorizzati.

12. OBBLIGATORIETA' ALLA PARTECIPAZIONE

1. Per il personale iscritto ad un corso con costo a carico dell'Ente, le ore di frequenza sono equiparabili ad orario di servizio e quindi da considerarsi obbligatorie.

2. Al pari la partecipazione ad attività formativa cosiddetta obbligatoria (es. corsi sicurezza, ...) è considerata orario di servizio (giustificazione dell'assenza solo per malattia o motivi di forza maggiore).

13. VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. La verifica dell'attività formativa svolta, sarà effettuata di norma tramite la verifica degli apprendimenti e il test di gradimento, che verrà adattato in base al tipo di formazione compiuta.
2. Viene mantenuta la modalità di trasferimento delle conoscenze acquisite durante gli eventi formativi esterni: sarà cura del partecipante impegnarsi a socializzare i contenuti innovativi della formazione nelle riunioni settimanali o in altri momenti determinati dall'Ente.
3. L'attestato di frequenza delle attività formative verrà rilasciato solo a coloro che abbiano partecipato ad almeno il 90% delle ore programmate (percentuale secondo protocollo Upipa).
4. Si chiede ai dipendenti (in particolare per il monitoraggio dei crediti obbligatori), che frequentano attività formative esterne, di consegnare al Referente della Formazione la copia dell'attestato di frequenza, in modo tale che venga aggiunta alla cartella individuale formativa del singolo.

La Responsabile Formazione
Paola Postal

Il presente piano è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 30 del 18.11.2024

Allegato: Dettaglio esiti della raccolta del fabbisogno formativo 2025/2027.

Dettaglio esiti della raccolta del fabbisogno formativo 2025/2027:**AREA PROFESSIONALE SPECIFICA:**

Quali sono le conoscenze e le competenze che, nell'ambito della tua professione, vorresti approfondire?

Formazione pratica (Area tecnica)

Indicare gli argomenti d'interesse:

Primo soccorso

Blsd

Nuovi metodi per medicazioni complesse

Accompagnamento nel fine vita

Lesioni da decubito, in particolare scelta dei prodotti in relazione al budget

Carico dei pesi, utilizzo software professionali

Aggressività nelle manovre assistenziali

Movimentazione/mobilizzazione

Assistenza problematica, persone molto aggressive.

Procedura gestione wandering

Lettura ECG, gestione paziente con demenza e Alzheimer

Area tecnica

Privacy, relazione e comunicazione con le famiglie

Posizionamenti

Area relazionale e nutrizione

Uso dei guanti e gestione due rifiuti.

Mobilizzazione passiva residente...posizionamento cuscini

I vari tipi di contenzioni e modalità di applicazione

Approfondire meglio la gestione della stomia

Accessi i/d, e/v, pic, piede diabetico,

Chiarimenti e condivisioni di procedure in atto.

Indicare quali:

Procedura gestione pazienti aggressivi

Gestione ospiti aggressivi

Ripasso di procedere

Sterilizzazione

Maltrattamento

Procedura in caso di malattia infettive

Gestione aggressività

—

Rischio fuga, approfondimenti

contenzioni
Procedura per gestione rischi occupazionali
Salma
Affiancamento dei nuovi operatori assunti, chiarimento d'orari di visita dei famigliari
Sterilizzazione
Il morente
Igiene e sicurezza.
Scontenzioni in atto....chiarimento sulle spondine 3/4 con posizionamento residente a letto...
Di emergenza, più spesso da far rispolverare al personale
Chiarimenti su alcune rilevazione dei pagamenti vitali
Morente

Approfondimenti legislativi, normativi, contrattuali.
Indicare quali:
Nuovo contratto dei dipendenti
Nessuno
Responsabilità dopo consegna e oss non seguono le indicazioni
Norme comportamentali sul posto di lavoro
Lettura e contestualizzazione del profilo infermiere in RSA
Privacy, segreto professionale
Chiarimenti busta paga/ cedolini
-
Ripasso generale
Legislativi, contrattuali
Privacy e responsabilità sanitaria
Contrattuali
NDS
Legislativi
Non saprei
Etica, privacy
Approfondimenti contrattuali
Lettura buste paga, ulteriori info
Mi farebbe piacere approfondirli tutti e tre!
Non ho preferenze in particolare

AREA INTERDISCIPLINARE:
Selezionare gli argomenti d'interesse:

Utilizzo software gestionali
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
Utilizzo software gestionali
Affrontare i problemi di etica e deontologia
Affrontare i problemi di etica e deontologia
La Privacy
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
L'umanizzazione e la personalizzazione delle cure
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
Utilizzo software gestionali
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
L'umanizzazione e la personalizzazione delle cure
La Privacy
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
La gestione dello stress e il benessere organizzativo
L'umanizzazione e la personalizzazione delle cure
La gestione dei dati sensibili
L'umanizzazione e la personalizzazione delle cure

AREA GESTIONALE:
Selezionare gli argomenti d'interesse:
Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi familiari
Gestione del tempo
Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi familiari
Gestione dei conflitti
Gestione del tempo
Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi familiari
Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi familiari
Rapportarsi con i colleghi
Gestione dei conflitti
La sicurezza nell'ambiente di lavoro
Gestione dei conflitti
Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi familiari
Gestione del tempo
Gestione dei conflitti

La sicurezza nell'ambiente di lavoro

La sicurezza nell'ambiente di lavoro

La sicurezza nell'ambiente di lavoro

Apprendere le tecniche del problem solving

Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi famigliari

Apprendere le tecniche del problem solving