



Piano Formativo triennale 2026-2028

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 2026-2028; ad integrazione ed in continuazione del precedente piano formativo biennale (2025-2027), approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione nr. 30 del 18.11.2024. 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.**

Il comma 2 prevede che “La partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità”. Il comma 3 che “ciascun dipendente, nell’ambito dei programmi formativi offerti, ha diritto a partecipare mediamente ad almeno 20 ore di iniziative di formazione e aggiornamento l’anno, computate nel triennio successivo alla sottoscrizione del presente accordo, secondo quanto stabilito dai piani annuali di formazione”. Il comma 4 che “L’Amministrazione, nell’ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell’azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio, organizza, con la collaborazione di altri soggetti o società specializzate del settore, iniziative di formazione e aggiornamento di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie sulla base di un piano di formazione (...”).

- **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.

Dal 2003 è entrato a regime anche l’accreditamento di eventi formativi che utilizzano sistemi di formazione a distanza (FAD). Con riferimento alla FAD, gli organizzatori dell’evento formativo devono segnalare ai partecipanti il valore dei crediti formativi ECM assegnati dalla Commissione. L’attestato deve essere conservato dall’interessato per essere presentato, ai fini della registrazione dei crediti, all’Ordine, Collegio o Associazione professionale secondo le istruzioni che indicherà successivamente la Commissione Nazionale per la formazione continua.

- **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.

Con delibera n. 1 del 03/07/2025 la Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha deliberato nuove scadenze per il recupero dei crediti formativi: l'art. 1 recita che “l'acquisizione dei crediti formativi relativi al triennio 2020-2022 è consentita fino al 31 dicembre 2025. La possibilità di spostamento dei crediti è consentita fino al 30 giugno 2026”.

L'art. 2 descrive il possibile utilizzo dei “crediti compensativi” per i professionisti che non abbiano assolto l'obbligo formativo individuale nei trienni 2014/2016-2017/2019 e 2020/2022, con possibilità di conseguirli fino al 31/12/2028.

L'art. 3 descrive la premialità ovvero i bonus per i professionisti in regola con l'obbligo formativo:

- i professionisti certificabili per i trienni 2014/2016, 2017/2019 e 2020/2022 riceveranno 20 crediti ECM per ciascun triennio 2023/2025 e 2026/2028;
- i professionisti con obbligo formativo iniziato nel triennio 2017/2019 riceveranno 15 crediti ECM per ciascun triennio 2023/2025 e 2026/2028;
- i professionisti con obbligo formativo iniziato nel triennio 2020/2022 riceveranno 10 crediti ECM per ciascun triennio 2023/2025 e 2026/2028.

Il bonus è attribuito automaticamente ed è visibile sulla pagina personale di ciascun professionista del portale Co.Ge.A.P.S.

- **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". Peraltro, 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.

Il 17 aprile 2025 viene ufficializzato un nuovo accordo in Conferenza Stato-Regioni che persegue l'obiettivo – già previsto ma non rispettato entro la scadenza del 30 giugno 2022 – dell'«accorpamento, rivisitazione e modifica degli accordi attuativi del decreto in materia di formazione» (art. 37, comma 2, lett. a, D.Lgs. 81/2008 come modificato dalla L. 215/2021), sostituendo in via organica gli Accordi previgenti, nonché armonizzando la disciplina con quella concernente RSPP, coordinatori per la sicurezza, ambienti confinati e formazione generale specifica per i rischi professionali di lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro inclusa la formazione per datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese affidatarie nei cantieri mobili e temporanei di cui al Titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008.

- **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 – 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 2025, 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 settembre 2025 è stata inviata una mail a tutto il personale dell'APSP con l'invito a compilare il modulo Google di "Raccolta del fabbisogno formativo – 2026"
- 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 2026

Il 24 settembre 2025 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 15 ottobre 2025.

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 24 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 più frequenti sono state: gestione delle demenze e dei pazienti psichiatrici con agiti aggressivi; gestione delle emergenze sanitarie e primo soccorso; mobilizzazione e posizionamento dei cuscini; disfagia e imbocco.

Altri argomenti di minor interesse sono: medicazioni; utilizzo dei device; aggiornamento in campo elettrico; corretto utilizzo dei prodotti per l'igiene; utilizzo ausili; cateterismo vescicale; ICA; lavoro d'equipe; formazione degli ausiliari e rischi biologici.

Alla seconda domanda relativa ai **chiarimenti e condivisioni delle procedure in atto**, vengono richiesti più volte chiarimenti sul fine vita, sulle medicazioni delle lesioni da decubito, sulla procedura antincendio; sulla procedura di accoglienza del nuovo residente; sulla gestione delle assenze improvvise e sulla gestione degli agiti violenti.

Alla terza domanda relativa agli **approfondimenti legislativi, normativi e contrattuali** le risposte spaziano da dubbi che riguardano la sicurezza sui luoghi di lavoro, sulla lettura della busta paga, sulla privacy, sul codice degli appalti, sul contratto dei dipendenti e sulla responsabilità disciplinare.

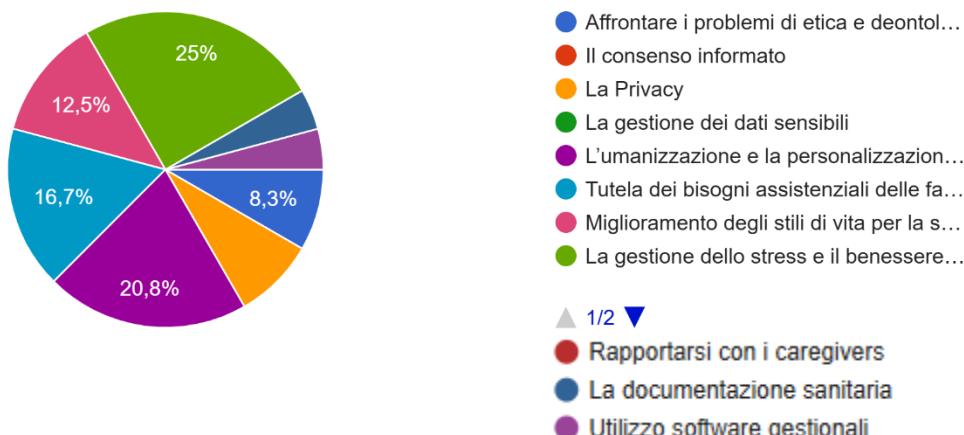
In allegato si riporta l'esito di dettaglio delle richieste formative.

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

- 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 (5)
- La tutela dei bisogni assistenziali delle fasce deboli (4)
- Miglioramento degli stili di vita per la salute (3)
- La gestione dello stress e il benessere organizzativo (6)
- Rapportarsi con i caregivers (0)
- La documentazione sanitaria (1)
- Utilizzo dei software gestionali (1)

AREA INTERDISCIPLINARE: Selezionare gli argomenti d'interesse:

24 risposte

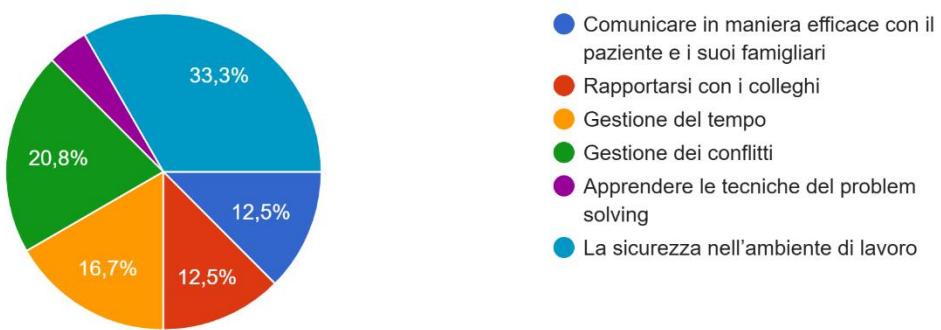


L'area gestionale invece riportava le seguenti domande guidate (tra parentesi viene riportato il numero delle risposte):

- Comunicare in maniera efficace con il paziente e i suoi familiari (3)
- Rapportarsi con i colleghi (3)
- Gestione del tempo (4)
- Gestione dei conflitti (5)
- Apprendere le tecniche del problem solving (1)
- La sicurezza nell'ambiente di lavoro (8)

AREA GESTIONALE: Selezionare gli argomenti d'interesse:

24 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 57 del 28.12.2024) 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 e già svolto nel precedente Piano della formazione, l'aggiornamento del programma della formazione 2026-2026 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, seppur nel corso del 2025 l'adesione sia stata soltanto come Ente partner, senza valutazione.
- 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, sebbene per il progetto si stia valutando la chiusura.

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

4.2 Prosecuzione e conclusione del percorso formativo sulla tematica del “Fine vita”

Nel corso del 2025 il tema del “Fine vita” è stato affrontato attraverso due percorsi formativi distinti:

1. Il 14 maggio 2025, ad introduzione di un percorso biennale sulla tematica del “Fine vita”, la dott.ssa Raffaella Tanel (neurologa, esperta in malattie neurodegenerative e neuromuscolari, ha proposto a gran parte del personale dell'APSP un corso dal titolo “La terapia della dignità: parole per il tempo che rimane”.
2. Nel corso del mese di ottobre 2025 (2 e 9/10) abbiamo ospitato padre Peter Gruber (Assistente Pastorale Sanitaria presso l'azienda Sanitaria di Merano e membro del Comitato Etico della Provincia di Bolzano. Laureato in filosofia e teologia), formando 25 colleghi che si erano iscritti su base volontaria, con un corso intitolato “Fine vita e cammino nel lutto: attraverso la rielaborazione dei propri vissuti, riflettere sul significato della morte per trovare il senso della vita”.

¹ <https://qualita-benessere.it>

Nel corso del 2026, a completamento e conclusione del percorso verranno proposti due moduli formativi, tanto differenti quanto complementari:

1. Il 15 o il 23 aprile 2026 tutto il personale socio-sanitario parteciperà ad un corso la cui docenza verrà affidata alla dott.ssa Mara Marchesoni, psicologa e psicoterapeuta, professionista altamente qualificata in ambito psico-oncologico e delle cure palliative, con esperienza diretta presso l’Hospice Cima Verde e promotrice di percorsi formativi, molti in collaborazione con UPIPA, che affrontano il rapporto con il morente e il sostegno ai familiari. I suoi contributi si caratterizzano per una **forte attenzione alla dignità**, all'**ascolto empatico**, all'**elaborazione del lutto**, alla **formazione sul senso della morte**.

Si entrerà anche nel merito della Pianificazione Condivisa delle Cure (PCC), processo strutturato che permette a **paziente, familiari e équipe sanitaria** di discutere e concordare le scelte assistenziali in modo anticipato e partecipato.

La dott.ssa Marchesoni in passato ha partecipato al percorso olistico per l’accompagnamento al morente nel 2021/2022 (Eidos Formazione). L’iniziativa includeva tecniche quali rilassamento guidato, ascolto empatico, musicoterapia, campane tibetane e aromaterapia, tutte in linea metodologica con gli approcci che la dott.ssa Marchesoni utilizza nei suoi corsi e progetti.

Preme evidenziare l’attenzione e l’interesse che l’A.P.S.P. “Cristani – de Luca” nutre nei confronti di quest’ultimi approcci, visti anche i percorsi attivati internamente in tal senso a favore dei residenti, ed il secondo percorso formativo con il quale concluderemo la formazione sulla tematica del “fine vita”.

2. Nell’ottobre scorso è stato organizzato internamente un corso intitolato “Suono, silenzio e musica nella quotidianità della RSA: strumenti per la relazione di cura”. Il corso, rivolto e progettato principalmente per il servizio di animazione, si poneva come obiettivo di fornire conoscenze teoriche e strumenti pratici per utilizzare il suono e la musica nella quotidianità come risorse per il sostegno relazionale, cognitivo ed emotivo, con particolare attenzione alle persone con deterioramento cognitivo (disturbo del comportamento, del tono dell’umore, etc...) e con grave compromissione psico-fisica (quadri clinici complessi, fine vita, etc...).

Ritenendo che la tematica potesse essere d’interesse per tutta l’équipe il corso è stato aperto a tutti, seppur a titolo personale e volontario. La docenza è stata affidata alla dott.ssa Stefania Filippi – Educatore Professionale e Musicoterapeuta.

Nel corso dell’autunno 2026 verrà ripresa la tematica della musicoterapia, in questo caso esclusivamente concentrata sulla fase del “fine vita”. Per la docenza si intende proseguire la collaborazione con la dott.ssa Stefani Filippi, in un’ottica di continuità col percorso già avviato nel corso del 2025.

Il percorso sarà condiviso con l’APSP “San Giovanni” di Mezzolombardo.

4.3 Avvio 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.

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.

Nel Piano della formazione 2025/2027 era stata esplicitata l'intenzione di avvalersi 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 ma, purtroppo, sono professionisti difficili da individuare, presenti in APSS ma che difficilmente vengono messi a disposizione agli enti accreditati per sporadiche consulenze

A seguito di confronto con altre APSP la soluzione percorribile potrebbe essere quella dell'attivazione delle teleconsulenze con specialisti dell'APSS, già attualmente attivate con i fisiatri per la prescrizione degli ausili o, al bisogno, con il servizio di cardiologia.

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'antimicrobico 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.

Dopo aver invitato tutto il personale sanitario a frequentare i percorsi formativi sul tema della prevenzione delle ICA, promossi dall'Istituto superiore di sanità in collaborazione con l'Università degli studi di Udine, già promossi con apposita comunicazione dall'UO-SCO RSA in data 29/10/2025, si ritiene di dover mantenere

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.

alta l'attenzione, in particolare dei neoassunti, sulla tematica della corretta igiene delle mani e degli strumenti di applicazione.

A tal fine, dopo aver revisionato la Procedura (PR32) nel gennaio del 2025, ne è stata data adeguata evidenza ed è stata messa a disposizione di tutto il personale. L'originale digitale della procedura è archiviato ed è consultabile al collegamento “U:\Procedure PDF”. Tutte le procedure sono inoltre disponibili in formato cartaceo in guardia infermieristica.

Ad integrazione della formazione iniziale fornita dalla coordinatrice ai neoassunti (validata dalla compilazione da parte del dipendente di un breve questionario di apprendimento), nella sezione “Documenti/Modelli” del Portale Personale, a disposizione di tutti, verrà caricato un video realizzato dall’Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari che descrive dettagliatamente come eseguire correttamente l’igiene delle mani. Con cadenza semestrale, in occasione delle riunioni di equipe, la coordinatrice indicherà a tutto il personale di rivedere il video e compilare un modulo Google di verifica delle competenze acquisite.

Per qualsiasi dubbio o chiarimento la referente interna ICA, Inf. Erica Deromedi, è sempre a disposizione del personale.

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 conto 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.

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”.

Successivamente 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, sociosanitari, 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 fine 2026 e a cavallo 2027.

4.6 Affiancamento e formazione di base operatori ausiliari di assistenza neoassunti.

– Percorso di affiancamento al personale ausiliario neoassunto:

La figura dell'ausiliario di assistenza in RSA è un profilo di supporto alle attività assistenziali che svolge compiti di carattere pratico e logistico, senza competenze sanitarie specifiche e senza una formazione da OSS.

L'ausiliario in RSA è un addetto di supporto non qualificato, utile per alleggerire il carico operativo del personale OSS e infermieristico, ma che non sostituisce figure con formazione sanitaria. La sua corretta contestualizzazione in RSA può migliorare l'organizzazione interna, ma richiede attenzione per garantire sicurezza e qualità dell'assistenza.

L'attività svolta dall'ausiliario di assistenza deve essere preceduta da una formazione iniziale documentata, limitata a compiti compatibili con l'assenza di OSS e supervisionata dal personale sanitario e socio-sanitario.

L'obiettivo del percorso di affiancamento e inserimento formativo è quello di garantire al neoassunto un'adeguata conoscenza della realtà organizzativa, procedurale e umana in cui si va ad inserire, oltre ad una adeguata autonomia ed efficacia nell'esecuzione del lavoro. La procedura interna di riferimento, emessa il 18/06/2025, è la nr. 53.

Di seguito vengono descritte le varie fasi dell'inserimento/formazione dell'ausiliario neoassunto:

FASE 1:

Il neoassunto viene accolto con un colloquio orientativo e conoscitivo da parte della coordinatrice che, al contempo gli fornirà:

- Informazioni sul lavoro: ovvero notizie utili sulla logistica e sull'organizzazione della RSA (Carta dei servizi), sul tipo di utenza, sui rapporti più frequentemente intrattenuti con altri servizi, illustrare l'area di assegnazione (primo e terzo piano o secondo e quarto piano)
- Informazioni sulla turnistica: orario di lavoro, ferie, permessi retribuiti, straordinario eccetera.
- Informazioni sul personale: presentazione delle principali figure professionali che operano nella struttura con ruoli e funzioni (staff dirigenziale, colleghi infermieri e collaboratori professionali quali gli O.S.S. e ausiliari, Direttore Sanitario ed eventuale personale medico).
- Presentazione degli obiettivi, generali e specifici, che devono essere raggiunti dal professionista durante l'affiancamento.

Il percorso di inserimento è stato impostato sulla base del raggiungimento di determinati obiettivi e sull'apprendimento di specifiche competenze. Per compilare il modello di valutazione formativa (Allegati nr. 4 e 5 della PR53) il neoassunto appone una croce in corrispondenza delle singole voci al fine di riconoscerne la padronanza attraverso un'autoanalisi. L'analisi dell'autovalutazione sarà propedeutica ad un confronto con la coordinatrice.

FASE 2:

Il neoassunto trascorre indicativamente quattro giorni in attività di affiancamento in sovrannumero rispetto alle presenze giornaliere. Il periodo di inserimento può variare in base alle particolari attitudini del neoassunto e/o a questioni organizzative. Trascorso tale periodo, il neoassunto viene inserito nel turno di lavoro, e sottoposto alla supervisione del Tutor/OSS referente per un circa un mese/40 giorni, periodo che sarà personalizzato in base alle competenze e attitudini del nuovo assunto. Trascorsi circa 10-15 giorni dal suo inserimento, o qualora dovessero emergere problematiche specifiche rispetto al reparto di inserimento, la coordinatrice svolgerà un colloquio con il neoassunto per definire eventuali correttivi come un possibile

cambio di assegnazione di piano e/o di contesto, variazione della turnistica (aumentare i pomeriggi per permette una più facile acquisizione delle competenze, conoscenze dell'ospite e garantire la sicurezza rispettando i tempi), eventuale cambiamento del Tutor/OSS referente. Nel periodo relativo all'inserimento, il neoassunto traccia il proprio percorso formativo in relazione agli obiettivi da raggiungere e le eventuali lacune da colmare.

Trascorsi 30-40 giorni dall'inserimento, in collaborazione con il Tutor e a seguito di confronto con l'équipe, sarà effettuata la valutazione in cui si prenderanno in esame gli obiettivi raggiunti.

Sono previsti step valutativi con cadenza regolare attraverso un colloquio informale o feedback formativi, questo per far sì che durante il periodo di inserimento siano fornite al neoassunto indicazioni continue e periodiche dei gap individuati e per dare la possibilità al dipendente di colmare eventuali lacune o difficoltà e/o correggere errori emersi nell'esecuzione delle attività e nel comportamento professionale.

– Percorso di formazione del personale ausiliario neoassunto:

Nel momento del colloquio pre-assuntivo la coordinatrice invita il nuovo ausiliario a visionare del materiale direttamente fornитогli e dei video esplicativi inerenti alla professione dell'OSS. Il materiale può essere inviato tramite mail o può essere visionato in RSA. Il momento pre-assuntivo può coincidere con il momento dell'accoglienza o verrà individuato nei primi giorni lavorativi al temine del turno.

Al termine della visione dei video verrà chiesto all'ausiliario di rispondere a un breve quiz (Allegato 4 PR 53).

Nel materiale visionato prenderà in esame i seguenti aspetti:

- Ruolo dell'operatore socio sanitario.
- Igiene delle mani: Lavaggio delle mani con acqua e sapone e lavaggio delle mani con gel a soluzione alcolica.
- Visione di alcuni video per la presa in carico dei residenti.
- Principali patologie riscontrate in RSA (Demenza, Ipoglicemia, Disfagia, ictus)

A seguire, la coordinatrice, o sua preposta, esaminerà l'esito del quiz e cercherà, nel limite del possibile, di approfondire eventuali mancanze.

ELENCO VIDEO per personale ausiliario neoassunto:

- Video lavaggio mani: <https://youtu.be/vJ1l8BXvJyo>
- [6 - RIFACIMENTO LETTO CON RESIDENTE - YouTube](#)
- Igiene intima femminile: https://youtu.be/_MJtt8NaZ4E
- [TUTORIAL 21 - IL TRASFERIMENTO LETTO – CARROZZINA ATTRAVERSO L'USO DEL SOLLEVATORE ELETTRICO - Bing video](#)
- [Mobilizzazione da supino a seduto del paziente non collaborante - YouTube](#)
- Trasferimento letto carrozzina:
<https://www.bing.com/videos/search?q=cosa+fa+l%27+oss+you+tube&&view=detail&mid=012A1C18CB2AB9C1C44B012A1C18CB2AB9C1C44B&rvid=36921C5D07817DCC985B36921C5D07817DC985B&FORM=VDQVAP>
- [9 - MEZZA A LETTO - Bing video](#)

Patologie principali:

Demenza: <https://youtu.be/jyTM5z8Wku0?t=2> (10.15 minuti)

Ictus: <https://youtu.be/6NMWB21ZiLM> (1.25 minuti)

Ipoglicemia: <https://youtu.be/NUC3m2CVQqE> (1.45 minuti)

Disfagia: https://youtu.be/6otMd_jVeag (1.32 minuti)

- Affiancamento per neoassunti sulla gestione della disfagia e imbocco (PR08):

Il fine di questo momento formativo rivolto a tutto il personale neoassunto è quello di fornire indicazioni e informazioni per la corretta assistenza durante il pasto per i pazienti con disfagia, per prevenire gli episodi di infezione delle vie aeree causati dall'ingestione di alimenti e liquidi, delineando gli interventi da eseguire per prevenire il soffocamento o la polmonite da ab-ingestis nei residenti con difficoltà di deglutizione.

Il dipendente neoassunto, OSS o ausiliario di assistenza, viene in un primo momento valutato dall'infermiere tramite apposita check list nell'assistenza al pasto di una persona disfagica (All. 6 PR08) nella quale vengono analizzati il setting e il momento del pre pasto; a seguire si prendono in esame le fasi del pasto e del dopo pasto.

La check list si compone di 13 domande e viene assegnato un punteggio finale. Viene firmata dall'infermiere di riferimento e dall'operatore neoassunto.

Le infermiere che si occupano di formare il personale neoassunto nell'assistenza al pasto per la persona disfagica sono Rosà Valentina e Dallio Chiara.

- Corso movimentazione dei carichi e corretto utilizzo degli ausili per personale neoassunto ausiliario:

Il personale ausiliario e non, neoassunto, verrà convocato entro 3 mesi dall'assunzione, al corso sulla "movimentazione manuale dei carichi e corretto utilizzo degli ausili " tenuto dalle fisioterapiste dott.sse Sara Pisoni e Dallago Barbara. A fine corso viene somministrato un questionario di apprendimento a tutti i discenti.

-La privacy in ambiente sanitario per personale neoassunto:

All'atto dell'assunzione il neoassunto verrà informato circa la gestione dei dati sensibili coperti da privacy ai sensi del GDPR-Regolamento (UE) 2016/679. Gli verrà consegnata tutta la documentazione.

Con cadenza trimestrale, in occasione delle riunioni OSS, verrà ripreso brevemente l'argomento privacy, elencando i comportamenti scorretti nei quali si può incorrere lavorando con le persone fragili in una RSA. Questi comportamenti verranno descritti ed elencati in un documento esposto in guardia infermieristica, sempre ben visibile a tutti gli operatori.

4.7 Formazione/Addestramento sull'utilizzo delle nuove attrezzature:

In occasione dell'introduzione di nuove attrezzature (sollevatori, letti, barelle doccia, carrozzine...), deve essere garantito che l'operatore disponga delle conoscenze e delle condizioni necessarie per il loro utilizzo corretto, sicuro ed efficace, attraverso un'adeguata informazione e addestramento specifico.

Per riuscire a raggiungere tutti gli operatori nel minor tempo possibile verranno caricati nella Sezione "Documenti/Modelli" sia video dimostrativi, che illustrano passo passo le modalità corrette di utilizzo delle attrezzature, che le schede tecniche.

La pubblicazione del materiale informativo verrà comunicata in occasione delle riunioni di equipe e dopo un congruo periodo verrà effettuata una verifica di presa visione del materiale.

4.8 Percorso formativo sulla “Comunicazione efficace tra operatori e con i familiari degli ospiti”:

Il corso, che inizierà non prima dell'autunno 2026, è pensato per migliorare le competenze comunicative degli operatori all'interno della RSA, favorendo un clima collaborativo tra colleghi e una relazione empatica e trasparente con i familiari degli ospiti.

Attraverso esempi pratici, simulazioni e momenti di confronto, i partecipanti apprenderanno strategie per:

- Gestire la comunicazione interna in modo chiaro e rispettoso.
- Affrontare situazioni delicate con i familiari, garantendo ascolto attivo e informazioni corrette.
- Ridurre incomprensioni e conflitti, promuovendo fiducia e collaborazione.

Obiettivi

- Potenziare le abilità di ascolto e dialogo.
- Sviluppare tecniche di comunicazione assertiva.
- Migliorare la gestione delle emozioni in contesti complessi.

Al termine del corso seguirà un periodo di supervisione da parte di un professionista in fase di individuazione.

Destinatari

I destinatari del corso saranno gli operatori socio-sanitari, gli infermieri, le animatrici, le fisioterapiste e la coordinatrice.

Il percorso sarà condiviso con l'APSP "San Giovanni" di Mezzolombardo.

4.7 Altri percorsi formativi

AREA	Descrizione corso	Destinatari	Modalità di svolgimento	Diagramma trimestrale di Gantt delle attività 2026-2028											
				1/26	2/26	3/26	4/26	1/27	2/27	3/27	4/27	1/28	2/28	3/28	4/28
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							
	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		x		x		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								
	Formazione/aggiornamento in materia di Contenzione fisica	Infermieri, OSS, fisioterapisti e animatori	Residenziale								x	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					
	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
	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
	Focus group con il personale - spazio di rielaborazione dei vissuti e delle emozioni	Tutto il personale	Focus Group		x			x			x		x		x
4. Giuridico amministrativa	Novità fiscali ed amministrative per le APSP anno 2026/2027/2028	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
	Argomenti legati alla mansione di natura amministrativa	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	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			
	Argomenti legati alla Privacy in ambito amministrativo	Personale amministrativo	Residenziale o FAD	x				x				x			

Costo complessivo stimato per le attività formative sopraesposte per il triennio 2026/2028: € 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											
				1/26	2/26	3/26	4/26	1/27	2/27	3/27	4/27	1/28	2/28	3/28	4/28
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	
	La formazione/aggiornamento dei Preposti Nominati ai sensi delle prossime modifiche al TU- Dlgs 81/2008	Preposti	Residenziale o FAD	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	

Formazione nuovi addetti antincendio	Nr. 2 nuovi addetti antincendio (inf.)	Residenziale		x					x			x		
Aggiornamento addetti antincendio (quinquennale – prossimo aggiornamento 2028)	Addetti nr. 3 antincendio	Residenziale		x	x							x	x	x
Formazione relativa alla gestione delle emergenze interne (progetto pluriennale)	Tutto il personale	Residenziale	x	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	x
Aggiornamento triennale sulla movimentazione manuale dei carichi- posture corrette - ausili presenti in struttura (OTTOBRE 2026)	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 dalle fisioterapiste. Si prevede la frequenza per alcuni operatori neoassunti di moduli formativi organizzati da UPIPA.

Costo complessivo stimato per gli adempimenti normativi in ambito sicurezza per il triennio 2026/2028: € 8.000,00

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 2026/2028, 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 LEGALITA', 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.

A tutto il personale neoassunto sarà reso disponibile un video intitolato "Introduzione alla moralità, legalità ed etica e presentazione del Codice di comportamento dell'A.P.S.P. "Cristani – de Luca". Attraverso la compilazione di un modulo Google il neoassunto dovrà dare dimostrazione di aver appreso i contenuti del corso.

Costo complessivo stimato per gli adempimenti normativi in ambito sicurezza per il triennio 2026/2028: € 2.000,00

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.

4. 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, anche affetti da morbo di Alzheimer, 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, collaboratori e volonatri dell'APSP di partecipare ai propri corsi.

Di seguito il programma Avulss di dettaglio della formazione permanente 2025/2026:

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

21 Ottobre 2025 Ore 20.30 <i>MARTESÌ</i>	Casa di riposo Mezzocorona	Don Giulio Viviani Sacerdote	Agli occhi di Dio, prima della legge e dei riti, viene l'uomo
27 Novembre 2025 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott.ssa Federica Dallaporta	I famigliari della persona con demenza
18 Dicembre 2025 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona		Rinnovo adesioni Avulss anno 2026
29 Gennaio 2026 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott. Luscia Marco	I giovani tra paura e speranza
26 Febbraio 2026 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott.ssa Gabriella Zanini	Rimedi naturali contro l'infiammazione
26 Marzo 2026 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona		Assemblea elettiva dei soci
23 Aprile 2026 Ore 20.30	Casa di riposo Mezzocorona	Dott.ssa Giulia Tarter	Relazioni che contano: formazione sulla demenza per volontari

Il mese di maggio ci sarà la consueta gita mariana e culturale con programma da definire.

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.

Si prevede inoltre un incontro annuale della durata di almeno 2 ore con tutti i volontari in occasione del quale verranno formati i nuovi volontari e contestualmente aggiornati i volontari già presenti, in occasione del quale verranno affrontate tematiche quali la sicurezza, la gestione delle emergenze in caso di incendio, terremoto, allagamento o fughe di gas. Nel programma è previsto un accenno ai principi di tutela della privacy oltre ad un momento formativo con le fisioterapiste sulla movimentazione degli ospiti e sul corretto utilizzo degli ausili. Interverrà inoltre il servizio psicologico interno con un modulo relativo all'approccio all'anziano residente, anche affetto da demenza di Alzheimer.

Per quanto riguarda la formazione dei "giovani volontari" (16-20 anni) sono previsti due moduli formativi distinti:

- Per i giovani che partecipano al "Progetto Together" è previsto un momento formativo della durata di un'ora circa (come relazionarsi con l'anziano; come riconoscere le persone di riferimento alle quali rivolgermi in caso di dubbio; cosa posso e cosa non posso fare...).
- Per il gruppo dei "Giovani volontari" formatosi a fine estate 2025 grazie all'attivazione di una "Convenzione per l'attività di volontariato" stipulata con L'Oratorio di Mezzocorona, sono previsti, a cadenza annuale, due incontri formativi: il primo di benvenuto da parte dell'amministrazione e di spiegazione ai giovani degli adempimenti burocratici, seguito dalla presentazione del servizio di animazione e delle attività proposte da parte della responsabile del servizio. Il secondo di presentazione del contesto da parte della coordinatrice dei servizi e di cenni di movimentazione dei carichi e di corretto utilizzo delle carrozzine da parte della fisioterapista. La durata di ciascun incontro è di circa due ore.

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 2026/2028

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/comunicazione 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;
- Affiancare e formare il personale neoassunto ausiliario fornendo un "pacchetto formativo" pre assuntivo e un percorso di affiancamento nelle fasi di inserimento.
- 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, nonché dal nuovo accordo in Conferenza Stato-Regioni del 17 aprile 2025.
- 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.
- Continuare ed implementare la collaborazione con l'A.P.S.P. "San Giovanni" di Mezzolombardo nella progettazione e realizzazione di percorsi formativi condivisi.

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, Iss...) 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, con dimissioni volontarie 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 2026-2028 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 neoassunto 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 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, pubblicandole nell'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. 37 del 01 dicembre 2025.