



PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE  
APSP “RENTA FLORIANI” – CASTEL IVANO  
**Anno 2024**

## Sommario

1. PREMESSA .....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
2.1 - C.C.P.L. (CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO) 2016-2018 DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI, 91 CCPL 2016-2018 e ART. N. 87 – FORMAZIONE .....	3
2.2 - DECRETO LEGISLATIVO N. 502/92, EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (E.C.M.) .....	4
2.3 - CREDITI FORMATIVI ECM PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 .....	4
2.4 - DETERMINA DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA (CNFC) DEL 17 LUGLIO 2013.....	5
2.5 - DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81. ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	6
2.6 - DECRETO LEGISLATIVO DEL 21 GIUGNO 2013, N. 69 COSIDDETTO DECRETO DEL FARE.....	6
2.7 - DECRETO MINISTERIALE DEL 2 SETTEMBRE 2021 – CRITERI GENERALI DI SICUREZZA ANTINCENDIO E PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	7
2.8 - DELIBERAZIONE G.P. N. 1848 DEL 5 OTTOBRE 2018 – NUOVI REQUISITI DI QUALITÀ PER L'ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE.....	7
2.9 - DELIBERA N. 1508 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 D.P.P. 9 APRILE 2018, N. 3-78/LEG. ULTERIORI SPECIFICAZIONI E MISURE DI COORDINAMENTO .....	7
2.10 - 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 .	8
2.11 - REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (GDPR): REGOLAMENTO (UE) 2016/679.....	8
3. OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE.....	9
4. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE.....	9
4.1 - FORMAZIONE OBBLIGATORIA.....	10
4.2 - ULTERIORE FORMAZIONE OBBLIGATORIA PREVISTA NEL CORSO DEL 2024.....	11
4.3 - GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO .....	13
4.4 - INFEZIONI .....	13
4.5 - PROGETTO RSA NODO DELLA RETE CURE PALLIATIVE .....	14
4.6 - FORMAZIONE IN SEDE .....	15
4.7 - FORMAZIONE SPECIFICA PER FIGURE PROFESSIONALI – PERSONALE A CONTATTO CON L'UTENZA, AMMINISTRATORI E VOLONTARI .....	17
4.7.1 - PROGETTO DI SVILUPPO TERRITORIALE DELL'AMMINISTRATORE DI SOSTEGNO (ADS) IN BASSA VALSUGANA E TESINO .....	18
4.8 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI.....	18
5. ACCESSIBILITA' ALLA FORMAZIONE .....	19
6. CONCLUSIONI GENERALI.....	19

## 1. PREMESSA

Il Piano Formativo definisce come L'A.p.s.p. "Redenta Floriani" di Castel Ivano intenda impostare il proprio programma di formazione e di come abbia deciso di gestire le risorse a sua disposizione per questa attività. Si precisa che il processo formativo deve essere inteso come un insieme di attività che si sviluppano nel tempo, partendo dalla raccolta del fabbisogno di crescita e cambiamento dell'ente e del proprio organico, fino alla programmazione, erogazione, condivisione delle azioni e dei progetti formativi con il personale, e loro valutazione, in un contesto più generale il cui riferimento è rappresentato dal sistema in cui si opera (A.P.S.P. - RSA della Provincia di Trento).

3

L'importanza che l'Amministrazione dell'A.p.s.p. "Redenta Floriani" ripone nella formazione, in concreto si traduce:

- nella nomina del Responsabile della Formazione;
- nel considerare la formazione quale strumento di sviluppo dell'Ente in un'ottica di miglioramento continuo dei servizi offerti e leva per innescare cambiamenti organizzativi e culturali condivisi nei diversi livelli ed ambiti lavorativi.

Ciò premesso, il presente documento rappresenta un aggiornamento del Piano Formativo, volto a porre particolare attenzione alle esigenze formative emerse durante il 2023 ed alla verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate.

Porre attenzione a quanto realizzato fino ad oggi permette di effettuare una valutazione di sostenibilità delle attività formative da programmare per il 2024.

Il piano formativo è, infatti, uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del fabbisogno formativo, del quadro di riferimento come conseguenza di riforme legislative, organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Lo scopo di questa sezione è di descrivere quale tipo di formazione è obbligatoria, con riferimento agli atti normativi le cui disposizioni impongono la programmazione e la realizzazione di eventi formativi e di descrivere quali siano gli obblighi che in generale afferiscono alla formazione come diritto/dovere da parte del lavoratore, ma anche da parte del datore di lavoro.

### 2.1 - C.C.P.L. (CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO) 2016-2018 DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI, 91 CCPL 2016-2018 e ART. N. 87 – FORMAZIONE

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*

*Servizio Formazione*

*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 (...)*".

## **2.2 - DECRETO LEGISLATIVO N. 502/92, EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (E.C.M.)**

Il Programma Nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM) comprende l'insieme organizzato e controllato di tutte quelle attività formative, sia teoriche che pratiche, promosse dai cosiddetti "provider" (UPIPA - Aziende – USL – ASL - società scientifiche - società professionali, etc.) con lo scopo di mantenere elevate ed aggiornate conoscenze, competenze e professionalità degli operatori sanitari.

Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come integrato dal 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.

Il programma nazionale ECM riguarda tutto il personale appartenente alle Professioni Sanitarie, dipendente o libero professionista, operante nella sanità, sia privata che pubblica.

I crediti sono espressi in numeri, e ad ogni "evento formativo" sarà assegnato un numero di crediti formativi ECM calcolato sulla base di una serie di indicatori di qualità messi a punto dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

Essi rappresentano una misura dell'impegno e del tempo che ogni operatore della Sanità ha dedicato annualmente all'aggiornamento ed al miglioramento del livello qualitativo della propria professionalità.

Ai fini del Programma Nazionale di ECM hanno valore solamente i Crediti formativi ECM attribuiti dalla Commissione Nazionale e Provinciale. Non sono validi, quindi, i crediti che vengono assegnati dagli organizzatori su base volontaristica e con criteri e modalità autonomamente stabilite dagli organizzatori stessi (Associazioni, Società Scientifiche, etc.).

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.

## **2.3 - CREDITI FORMATIVI ECM PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Per quanto riguarda l'acquisizione dei crediti ECM da parte dei professionisti sanitari, per il triennio 2023-2025 si attende la delibera della Commissione nazionale ECM.

Si conferma l'acquisizione dei crediti ECM tramite la frequenza di corsi residenziali, corsi di formazione sul campo e corsi di formazione a distanza. Si ritiene opportuno che il professionista sanitario organizzi la propria formazione bilanciando le differenti tipologie di corsi ECM e mantenendo l'interesse su argomentazioni inerenti l'ambito lavorativo.

Rimane possibile, oltre alla partecipazione ai corsi di formazione, acquisire crediti formativi tramite altre attività, definite come "formazione individuale", anche se più complesse, quali ad esempio:

*Servizio Formazione*

- pubblicazioni scientifiche e sperimentazioni cliniche;
- partecipazione a corsi di formazione all'estero;
- autoformazione tramite la lettura di riviste scientifiche, di testi scientifici e di monografie scientifiche.

## 2.4 - 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 elettive: *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"*

*Servizio Formazione*

*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.”*

Quindi, la presente Apsp 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](http://www.ecmtrento.it), nella homepage, sezione documentazione/documenti utili.

## **2.5 - DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81. ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, 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.

Per quanto riguarda la programmazione della formazione sulla sicurezza si attende comunque l'emanazione del nuovo A.S.R. del 30/06/2022, il quale introdurrà importanti novità in termini di destinatari della formazione, contenuti, modalità di frequenza dei corsi, cadenza degli aggiornamenti e valutazione degli apprendimenti.

## **2.6 - DECRETO LEGISLATIVO DEL 21 GIUGNO 2013, N. 69 COSIDDETTO 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

prima dell'assunzione o, quando non possibile, contestualmente all'assunzione e comunque entro i 60 giorni successivi.

## **2.7 - DECRETO MINISTERIALE DEL 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) regola 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 tecnico pratiche, ogni cinque anni.

7

## **2.8 - DELIBERAZIONE G.P. N. 1848 DEL 5 OTTOBRE 2018 – NUOVI REQUISITI DI QUALITÀ PER L'ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE**

Con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1848 del 5 ottobre 2018 con oggetto "Approvazione, ai sensi del D.P.G.P. n. 30-48/2000 articolo 11 comma 3, dei nuovi requisiti ulteriori di qualità e dei criteri di verifica del loro possesso per l'accREDITAMENTO istituzionale delle strutture sanitarie e socio sanitarie, e contestuale approvazione del Disciplinare generale dell'Organismo Tecnicamente Accreditante (OTA) della Provincia Autonoma di Trento, sono stati approvati i nuovi requisiti ulteriori di qualità ed i criteri di verifica del loro possesso ed è stata aggiornata la regolamentazione attinente le modalità di verifica dei requisiti medesimi.

Tra i vari requisiti previsti dall'AccREDITAMENTO Istituzionale, il requisito GEN. 4 – COMPETENZE DEL PERSONALE, prevede che *"l'organizzazione deve curare che il personale possieda/acquisisca e mantenga le conoscenze e le abilità necessarie alla realizzazione in qualità delle specifiche attività"*. In particolare, si deve garantire che:

- l'organizzazione disponga di un "sistema per la programmazione e la verifica della formazione necessaria al fine del mantenimento e dello sviluppo delle competenze" per garantire al personale la formazione continua e altre opportunità di apprendimento affinché le capacità professionali degli operatori sanitari e le competenze corrispondano ai bisogni delle persone assistite sia inizialmente che a distanza di tempo.

## **2.9 - DELIBERA N. 1508 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 D.P.P. 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)

*Servizio Formazione*

---

## 2.10 - 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

La normativa in questione ha posto nuovi obblighi e adempimenti per le amministrazioni pubbliche. Come precisa la relazione illustrativa del disegno di legge relativo, l'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

Nello specifico, si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali. La relazione illustrativa precisa come la corruzione porti danni alla credibilità che si traducono in danni di ordine economico, dal momento che disincentiva gli investimenti anche stranieri, frenando di conseguenza lo sviluppo economico.

Obiettivo strategico dell'intervento è la prevenzione delle cause della corruzione attraverso l'incremento di attività formative.

- l'articolo 1, comma 8, della l.n. 190/2012 dispone che il responsabile della prevenzione della corruzione definisca "procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione";
- l'articolo 1, comma 9, lettera b) stabilisce che il Piano triennale di prevenzione della corruzione debba prevedere "meccanismi di formazione idonei a prevenire il rischio di corruzione";
- l'articolo 1, comma 10, della legge anticorruzione prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda "c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11", vale a dire i programmi sui temi dell'etica e della legalità;
- l'articolo 1, comma 44, introducendo l'art. 54 d.lgs n. 156/2001, rubricato "codice di comportamento", prescrive che "le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi";
- il carattere imprescindibile dell'attività formativa è desumibile anche dalla finalità della stessa, richiamata nell'allegato 1 al Piano nazionale anticorruzione, ove si prevede che "la formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione".

Il Datore di lavoro deve le seguenti premesse ha quindi il dovere di informare e formare tutte le persone che sono interessate dai presenti testi normativi e in particolare quei collaboratori espressamente richiamati nel proprio Piano Aziendale.

## 2.11 - REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (GDPR): REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Il regolamento europeo all'art. 29 "Trattamento sotto l'autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento", stabilisce che il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.

Inoltre, all'art. 39, sempre del Regolamento, elencando i compiti del Responsabile della protezione dei dati, definisce alla lett. b): sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.

*Servizio Formazione*



### 3. OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

Gli obiettivi formativi, che orientano i programmi di formazione continua rivolti ai professionisti operanti nell'Ente, compresi amministratori e volontari, sono i seguenti:

- promuovere una cultura attenta alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro considerando i rischi per prevenirli e fronteggiarli con adeguata professionalità e responsabilità, in linea con quanto previsto dalla normativa sulla sicurezza;
- sviluppare e supportare le competenze specifiche delle varie professionalità, a tutti i livelli organizzativi;
- promuovere la partecipazione ad eventi formativi di supporto al miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti dall'ente;
- presidiare il trasferimento degli apprendimenti e la ricaduta degli investimenti formativi;
- garantire il bilanciamento delle competenze e delle responsabilità tra obiettivi tecnico-professionali (finalizzati all'acquisizione di conoscenze e competenze specifiche di ciascuna professione e disciplina), obiettivi di processo (riferiti all'acquisizione di attività e procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie), obiettivi di sistema (relativi all'acquisizione di attività e procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie);
- promuovere momenti di analisi ed approfondimento del proprio ruolo in un contesto organizzato che porti a migliorare competenze, conoscenze, attitudini e comportamenti in un'ottica di sviluppo organizzativo e personale che supporti i cambiamenti di contesto futuro;
- sostenere la motivazione di tutto il personale e la capacità di interazione tra le varie figure professionali allo scopo di migliorare la qualità dell'offerta sanitaria e socio-assistenziale.

### 4. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Oltre alla formazione obbligatoria dettata dalla normativa vigente, risulta ugualmente importante la formazione volta a conciliare la crescita professionale del singolo con la crescita dell'organizzazione, nonché quella emergente dall'analisi dei fabbisogni dei dipendenti e dagli obiettivi strategici di Ente.

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 stata rilevato, nel corso del 2023, attraverso le seguenti modalità:

- in modo non strutturato da parte dello Staff di coordinamento e del Responsabile della formazione in varie occasioni, tra cui: riunioni periodiche, colloqui informali, feedback di singoli professionisti o équipe di professionisti a seguito della partecipazione a percorsi formativi
- analisi questionari di gradimento corso e/o docente compilati a seguito di partecipazione ad eventi formativi

*Servizio Formazione*

- compilazione del questionario di analisi fabbisogni formativi elaborato da Upipa, in qualità di provider organizzatore di progetti formativi a cui l'A.p.s.p. "Redenta Floriani" aderisce

Per quanto riguarda le figure amministrative e gli amministratori, il fabbisogno viene raccolto ulteriormente in itinere, in quanto spesso l'esigenza è di far fronte a nuove conoscenze per migliorare le proprie competenze a seguito dei cambiamenti di tipo normativo, amministrativo o fiscale.

Ciò premesso, di seguito si illustrano gli ambiti di programmazione della formazione nel corso del 2024.

#### 4.1 - FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Questi percorsi sono considerati obbligatori per i dipendenti destinatari, individuati di volta in volta. La non partecipazione senza giustificato e valido motivo può essere sanzionata dall'Amministrazione.

In accordo con il Datore di Lavoro e il RSPP dott. Moranduzzo Werner, nel corso dell'anno sono previsti i seguenti progetti formativi:

- **Formazione addetti antincendio DM 10 marzo 1998:**
  - Nel corso del 2023 un infermiere, un'operatrice ed un manutentore hanno frequentato il corso di 16 e sostenuto l'esame di idoneità tecnica con esito positivo.
  - Nel corso del 2024 si attiverà eventuale formazione per acquisire la qualifica di addetto antincendio rischio elevato a favore del personale neoassunto in ruolo, in base alle indicazioni del Datore di Lavoro e RSPP.
- **Aggiornamento addetti antincendio DM 2 Settembre 2021:**
  - Il D.Lgs. 81/2008 all'art. 37 comma 9. ha stabilito che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e di gestione dell'emergenza devono avere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico. L'aggiornamento coinvolge gli operatori che hanno ricevuto l'abilitazione di Addetto antincendio – Rischio elevato. Questo percorso, come da delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni e DM del 2 Settembre 2021, avrà durata di 8 ore ed un'organizzazione nei contenuti teorici e pratici specifici, con cadenza quinquennale.
  - Nel corso del 2024 dovranno frequentare il corso di aggiornamento 13 dipendenti addetti antincendio.
- **Formazione obbligatoria in ambito sicurezza D.Lgs. 81/2008:**
  - Per quanto riguarda la formazione prevista dall'art.37 del D.Lgs. 81/2008, si provvederà a:
    - organizzare la formazione di personale neoassunto, se non già formato al riguardo, come previsto dall'Accordo Stato regioni del 21 dicembre 2011 – Formazione di 16 ore;
    - completare la formazione di 3 nuovi assunti nel corso del 2023, che, per esigenze di turnistica e per garantire l'assistenza ai Residenti, non hanno concluso il percorso previsto di 16 ore. Tale formazione sarà completata entro i primi mesi del 2024;
    - attivare l'eventuale formazione di preposti nuovi assunti
    - prevedere nell'arco del 2024 l'aggiornamento per 6 preposti operanti in struttura
    - prevedere l'aggiornamento dei lavoratori in materia di rischi e sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Servizio Formazione*

Nel corso del 2023 sono state organizzate 2 ore di aggiornamento sicurezza- lavoratori rivolte a tutto il personale sanitario e socio assistenziale, con focus sulla tema del rischio aggressione in RSA e dello stress lavoro correlato derivante ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008

- Per il Dirigente è da prevedere la partecipazione ad eventi formativi specifici per il ruolo ricoperto nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011.
- Il RLS– Battisti Nives frequenterà 8 ore di corsi di aggiornamento, così come previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2008

11

Altra formazione potrà essere concordata ed attuata previo accordi interni con la Direzione e il RSPP, anche su proposta del RLS come previsto dal D. Lgs. 81/2008.

#### 4.2 - ULTERIORE FORMAZIONE OBBLIGATORIA PREVISTA NEL CORSO DEL 2024

- **Regolamento (UE) 2021/382 – Tema della cultura della sicurezza alimentare**

Il Regolamento (UE) 2021/382 inserisce il nuovo capitolo XI bis per introdurre il tema della Cultura della sicurezza alimentare, con lo scopo di aumentare la consapevolezza e migliorare i comportamenti di tutti i soggetti coinvolti nel settore.

“Gli operatori del settore alimentare devono istituire e mantenere un’adeguata cultura della sicurezza alimentare, e fornire prove che la dimostrino”. L’impegno da parte della dirigenza, tenuta conto la natura e le dimensioni dell’azienda, deve comprendere le azioni seguenti:

- garantire che i ruoli e le responsabilità siano chiaramente comunicati nell’ambito di ogni attività dell’impresa alimentare;
- mantenere l’integrità del sistema di igiene alimentare quando vengono pianificate e attuate modifiche;
- verificare che i controlli vengano eseguiti puntualmente e in maniera efficiente e che la documentazione sia aggiornata;
- garantire che il personale disponga di attività di formazione e di una supervisione adeguate; garantire la conformità con i pertinenti requisiti normativi;
- incoraggiare il costante miglioramento del sistema di gestione della sicurezza alimentare dell’impresa tenendo conto, ove opportuno, degli sviluppi scientifici e tecnologici e delle migliori prassi.

Nozione inserita di recente nella revisione 2020 del General Principles of Food Hygiene CXC 1-1969 (della commissione del Codex Alimentarius), permette di adottare una forte visione d’insieme sulle tematiche della sicurezza e qualità alimentare, attraverso pratiche di informazione e formazione in linea con gli standard internazionali (BRC Food 8, IFS Food 7 ed FSSC 22000, tutti adottati dal GFSI - Global Food Safety Initiative).

L’intervento di sensibilizzazione prevede 3 ambiti di attuazione:

- obblighi per gli operatori del settore alimentare (OSA), per istituire e mantenere un’adeguata cultura della sicurezza alimentare, dimostrabile secondo precisi requisiti accertabili;
- impegno da parte della dirigenza a garantire una chiara comunicazione sui ruoli e responsabilità dell’attività, pianificando controlli e attività di formazione adeguate;
- attuazione della cultura della sicurezza alimentare secondo la natura e le dimensioni dell’impresa.

*Servizio Formazione*

---

Nell'arco del 2023 l'Asp "Redenta Floriani" ha organizzato degli incontri di formazione in merito per 50 dipendenti ed è stato revisionato il Piano di Autocontrollo Aziendale con la collaborazione della dott.ssa Mauro e dei cuochi.

Nel corso del 2024 si proseguirà con la promozione della cultura della sicurezza alimentare coinvolgendo i professionisti in attività formative dedicate a tale tematica, oltre a garantire il continuo aggiornamento in ambito HACCP.

- **Legge 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**

- Sarà valutato in corso d'anno se attuare formazione e aggiornamento specifico per i membri del C.d.A sulla Legge 190 del 2012 e sul Piano anticorruzione aziendale.
- Non è stato possibile, per il sovrapporsi di differenti attività formative, prevedere l'aggiornamento per tutto il personale sui principi della Legge 190 del 2012 sul tema dell'anticorruzione a fine anno 2023. Tale aggiornamento sarà organizzato nei primi mesi del 2024.

- **Formazione area PRIVACY**

Con l'entrata in vigore in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea del Regolamento (UE 2016/679) sono diventate direttamente applicabili una serie rilevante di novità volte alla definizione di un quadro comune in materia di tutela dei dati personali.

Nel corso del 2023 l'Ente ha avviato la formazione in merito per tutto il personale. Sono stati formati staff di coordinamento, amministrativi, infermieri, fisioterapisti e personale di assistenza. Nel 2024 si proseguirà con la formazione al personale di assistenza mancante.

- **B.L.S.D.:**

Nel corso del 2023 hanno frequentato il corso di aggiornamento BLS D 8 infermieri; mentre nel 2024 si programma l'aggiornamento BLS D per 2 infermieri.

- **Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato: indagine 2022-2023**

Nel 2023 l'A.p.s.p. "Redenta Floriani" ha aderito alla rilevazione dello stress lavoro correlato proposta da Upipa.

Strumenti di rilevazione:

Somministrazione combinata di tre strumenti, capaci di restituire una fotografia del burnout sperimentato dai professionisti che operano nell'ente, combinata all'identificazione organizzativa degli aspetti di contesto e di lavoro sui quali agire, al fine di attivare dei cambiamenti organizzativi.

Metodo di raccolta ed analisi dei dati:

Questionari online su piattaforma Forms di office 365 somministrati in forma anonima ai professionisti dell'Ente. Tali questionari sono stati analizzati in forma aggregata a livello globale di Ente (in comparazione con i dati emersi dalla rilevazione dell'anno 2021) e a livello di gruppi professionali (servizio infermieristico; servizio di assistenza; servizio fisioterapico e animazione; servizi generali - cucina, pulizie, lavanderia, portineria e manutenzione- e amministrativi).

Conclusioni:

- Il comparto infermieristico ha dimostrato vulnerabilità al rischio stress-lavoro correlato.
- Il personale Oss ha mostrato un moderato affaticamento.

Interventi di prevenzione:

- ✓ Lo psicologo dell'Ente ha incontrato il gruppo di infermieri per approfondire eventuali criticità e definire delle azioni di miglioramento. Lo psicologo non ha evidenziato criticità di particolare rilevanza.

*Servizio Formazione*

- ✓ Sia per Infermieri che per Oss è stato organizzato un corso di formazione, con l'obiettivo di offrire un supporto informativo ed emotivo, mirato al miglioramento della capacità del personale nel gestire gli episodi di aggressività da parte di Residenti problematici ed il conseguente rischio da stress-lavoro correlato.

#### 4.3 - GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO

Al fine di promuovere azioni di intervento per la sicurezza dei residenti e per la gestione e prevenzioni del rischio clinico (inteso quale possibilità che le persone assistite possano essere danneggiate in relazione a trattamenti sanitari messi in atto) e degli eventi avversi, lo staff di coordinamento ha individuato le seguenti aree da presidiare per l'anno 2023:

1. DANNI DA CADUTE/CONTENZIONE
2. SINDROME DA ALLETTAMENTO E PIAGHE DA DECUBITO
3. DOLORE
4. ALIMENTAZIONE E MALNUTRIZIONE
5. INFEZIONI (vedi sezione sotto)

Il presidio delle aree sopra riportate avviene tramite la costituzione di équipe multiprofessionali dedicate, composte in media da 5/6 professionisti, ognuna delle quali rappresenta un gruppo di miglioramento.

Ogni gruppo di miglioramento ha i seguenti obiettivi:

- individuare idonee strategie di intervento da adottare nella propria realtà lavorativa al fine di migliorare la gestione dell'ambito analizzato;
- mettere in pratica le strategie e correttivi individuati e monitorarli in itinere;
- verificare l'effettiva adeguatezza degli accorgimenti adottati
- Raccogliere ed analizzare trimestralmente i dati relativi all'area considerata
- Redigere/revisionare le procedure interne collegate.

Tale metodologia è stata accreditata ECM come Formazione sul Campo ("training on the job"), nello specifico come "Gruppi di miglioramento", ed è occasione per monitorare gli indicatori e gli strumenti per la governance clinico-assistenziale e la qualità della presa in carico del residente in Rsa.

#### 4.4 - INFEZIONI

Le **infezioni correlate all'assistenza (ICA)** sono infezioni acquisite in tutti gli ambiti assistenziali, inclusi ospedali per acuti, day-hospital/day-surgery, lungodegenze, ambulatori, assistenza domiciliare, strutture residenziali territoriali (1). Le infezioni all'interno delle RSA hanno un impatto clinico ed economico rilevante. Infatti, gli anziani, che di solito costituiscono la grande maggioranza della popolazione delle RSA, sono soggetti fragili, più vulnerabili alle infezioni. Ridotta competenza immunologica, comorbidità, malnutrizione, elevata prevalenza di decadimento cognitivo, presentazione clinica atipica, accesso limitato ad analisi di laboratorio o esami strumentali radiologici, necessità di elevata integrazione tra professionalità e specialità differenti sono solo alcuni esempi di potenziali fattori di rischio maggiormente incidenti su questa fascia di popolazione che su altre.

Insieme, questi aspetti possono portare a una prescrizione inappropriata di antimicrobici, aumentando il possibile sviluppo di colonizzazione di batteri multi-resistenti [10,11] e microrganismi [5-13]. Infatti, le infezioni correlate all'assistenza sono sempre più frequentemente sostenute da microrganismi resistenti ai farmaci di prima linea, spesso anche multi-resistenti, complicando così ulteriormente il loro decorso. Secondo l'OMS, l'**antimicrobico-resistenza (AMR)** rappresenta, oggi, una delle maggiori minacce per la

salute pubblica a causa dell'impatto epidemiologico ed economico del fenomeno<sup>3</sup>. In tutte le Regioni OMS si riscontrano tassi di resistenza molto elevati in alcuni tra i principali batteri responsabili di infezioni correlate all'assistenza (ICA) e infezioni comunitarie (ad es. *Escherichia coli*, *Klebsiella pneumoniae* e *Staphylococcus aureus*). In Italia, secondo quanto rilevato anche dalla sorveglianza dell'AMR curata dall'ISS (AR-ISS), la resistenza agli antibiotici si mantiene tra le più elevate d'Europa, quasi sempre al di sopra della media<sup>4-5</sup>. Il controllo e la prevenzione dell'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, 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.

Ciò premesso, la formazione e la conoscenza rappresentano una delle principali aree di intervento individuate nell'ambito del Piano Nazionale controllo delle Antibiotico Resistenze (PNCAR).

A tal fine, l'Ente promuove la continuazione della partecipazione del personale sanitario al progetto Upipa già avviato nel 2019. Inoltre, l'Ente ha partecipato alla rilevazione dati dello studio di prevalenza del 5 dicembre 2023.

Anche nell'arco del 2024 è intenzione dell'Ente di aderire ad iniziative formative volte all'approfondimento del tema "Infezioni correlate all'assistenza".

#### **4.5 - PROGETTO RSA NODO DELLA RETE CURE PALLIATIVE**

Nel corso del 2019 l'A.p.s.p. "Redenta Floriani" ha aderito, assieme ad altre 15 A.p.s.p. della Provincia di Trento, al progetto "RSA nodo della rete cure palliative", promosso da Upipa in collaborazione con il servizio di Cure Palliative dell'Apss, come previsto dalle Direttive della Giunta Provinciale per il 2019.

In questi anni l'A.p.s.p. "Redenta Floriani" ha sempre rivolto l'attenzione alla creazione all'interno dell'equipe di un approccio multidisciplinare (sanitario, psicologico, sociale e spirituale) per migliorare la qualità della vita dei Residenti nella fase terminale.

Nel 2023, con il supporto di UPIPA e UOM Cure palliative è stata realizzata una seconda edizione per 12 dipendenti del percorso formativo denominato "*Affrontare in modo non dilemmatico le problematiche legate alla gestione del fine vita attraverso il metodo deliberativo*", con il dott. Dordoni, esperto in etica e filosofia.

Nel 2024 si prevederà una terza edizione sulla gestione del fine vita attraverso il metodo deliberativo e si proseguirà con l'approfondimento di aspetti specifici della presa in carico della persona bisognosa di cure palliative.

Inoltre, nel corso della primavera 2024, è intenzione dell'Ente organizzare un incontro in plenaria della durata di due ore con la psicologa dott.ssa Venturini Stefania. Lo scopo dell'incontro è promuovere un pensiero sull'importanza di riflettere sulla propria morte. Infatti, in un contesto lavorativo come la Rsa, il contatto con la malattia, il fine vita e la morte del Residente è frequente. Questo contatto inevitabilmente mette di fronte, seppur a livello inconscio, alla propria finitezza, che, se non esplorata, potrebbe attivare meccanismi difensivi che potrebbero interferire con la capacità di accompagnamento alla morte.

#### 4.6 - FORMAZIONE IN SEDE

Considerando i fabbisogni formativi rilevati e gli ambiti di intervento strategico individuati dalla Direzione e dallo Staff di coordinamento, di seguito si riportano gli aspetti che nel corso del 2024 saranno affrontati prevalentemente mediante percorsi formativi interni o formazione sul campo, ovvero organizzati ed attuati con risorse interne.

- **Progetto “Maltrattamento Zero”:**

A partire dal 2018 l’A.p.s.p. “Redenta Floriani” partecipa ad un progetto di ricerca UPIPA in merito al fenomeno del Maltrattamento. Scopo di tale progetto è promuovere una cultura che permetta di individuare e prevenire forme di maltrattamento insite nelle attività di assistenza e di cura, e che si possono manifestare anche all’interno delle strutture residenziali per anziani. Ulteriore obiettivo è quello di contestualizzare le conoscenze teoriche per costruire strumenti pratici di conoscenza, osservazione e monitoraggio, prevenzione e gestione del rischio maltrattamento in R.S.A.

Ciò premesso, l’A.p.s.p. “Redenta Floriani” nel 2023 ha deciso di attuare un progetto interno rappresentante la logica continuazione del percorso sulla prevenzione del maltrattamento e finalizzato a riflettere sulla visione del maltrattamento da parte del personale e ad analizzare ed implementare le raccomandazioni previste dalle linee guida Upipa, con il coinvolgimento dello psicologo dell’ente, dott. Alessio Pichler.

Nel dettaglio il progetto formativo si è sviluppato come segue:

Obiettivi: sensibilizzare il personale al tema del maltrattamento (in particolare quello psicologico), condividendo con chiarezza che cosa possa essere definito tale, le sue cause e la sua prevenzione/gestione.

Destinatari: tutto il personale socio-sanitario della Struttura

Metodologia didattica: il corso si è sviluppato in due sessioni, la prima primaverile e la seconda autunnale, la prima centrata sul maltrattamento nei confronti dei Residenti e la seconda su quello verso il personale.

Contenuti:

- rassegna delle principali forme di maltrattamento psicologico (la Psicologia Sociale Maligna di Tom Kitwood).
- discussione in gruppo con l’obiettivo di far emergere le conoscenze e le opinioni pregresse dei partecipanti rispetto al tema maltrattamento
- raccolta di casi ritenuti maggiormente complessi e conseguente confronto sulla gestione di tali situazioni
- illustrazione da parte dello psicologo delle differenze tra gli agiti aggressivi dei Residenti con demenza, quelli psichiatrici e quelli con disturbo comportamentale.

- **Formazione per operatori nucleo demenze “A piccoli passi”**

Il dott. Alessio Pichler, psicologo dell’A.p.s.p. “Redenta Floriani”, si è occupato di valutare il livello di stress “da cura” del personale del nucleo demenze “A piccoli passi”. Obiettivo di tale verifica è l’individuazione precoce di eventuali livelli critici di stress nel personale, al fine di mettere in atto interventi di supporto.

Dall’indagine emerge la richiesta di alcuni operatori di essere supportati attraverso interventi formativi per la gestione delle persone con demenza e compare anche una notevole presa di coscienza delle difficoltà nell’accettazione del decorso del percorso della demenza, da intendere come effettiva impossibilità di arrestarne la progressione.

*Servizio Formazione*

Infatti, l'assistenza alle persone affette da demenza è complessa e richiede la capacità di rilevare comportamenti di disagio e sofferenza, contestualizzarli e ripensare ad azioni di cura appropriate e personalizzate, al fine di promuovere sia il benessere del Residente che dell'operatore.

Nel corso del 2024 si prevede di proseguire con un intervento formativo a favore degli operatori con due obiettivi:

- 1) il miglioramento delle capacità di approccio alle demenze
- 2) fornire uno spazio di supporto riguardo a possibili vissuti di "frustrazione"

- **Supervisione di un caso di Residente affetto da SLA**

Lo psicologo dell'ente, dott. Alessio Pichler, si è reso disponibile ad organizzare degli incontri di supervisione del personale con lo scopo di condividere con tutti i professionisti un approccio relazionale che tenga conto delle peculiarità psicologiche del Residente affetto da SLA.

In occasione degli incontri sono stati trattati i seguenti argomenti:

- i possibili episodi di ansia legati alla paura di soffocare, la perdita del movimento e l'assoluta dipendenza dagli altri
- il progressivo annullamento dell'espressione verbale

- **Progetto sperimentale – Supporto psicologico al personale**

A seguito della partecipazione ai progetti formativi interni legati alla gestione dello stress e del benessere dei professionisti e gestiti dallo psicologo di Ente, il personale ha richiesto l'organizzazione di incontri di gruppo con maggior frequenza.

La Direzione e lo staff di coordinamento, considerata l'impossibilità di prevedere ulteriori incontri di gruppo nell'arco dell'anno, hanno preso la decisione di attivare il servizio di presenza dello psicologo durante il turno lavorativo una volta alla settimana.

Lo psicologo sarà quindi presente settimanalmente in reparto, con lo scopo di offrire un supporto psicologico per la gestione di casi complessi in Struttura, un supporto in momenti di stress ed un confronto costante con i professionisti, anche al fine di raccogliere eventuali fabbisogni formativi.

- **Formazione per ausiliari in merito a movimentazione carichi ed alimentazione**

Al fine di supportare l'inserimento lavorativo di personale ausiliario neoassunto in Struttura, i fisioterapisti dell'ente gestiscono la formazione sul campo in merito alle tematiche della movimentazione dei carichi e dell'alimentazione.

In particolare l'obiettivo di tale formazione mira a far sviluppare le seguenti competenze:

- ✓ AREA TEMATICA "MOVIMENTAZIONE CARICHI":

- Saper posizionare correttamente una persona a letto
- Saper attuare posture corrette degli arti inferiori e del rachide durante le manovre di mobilizzazione
- Saper attuare un trasferimento corretto carrozzina-letto e bagno
- Saper utilizzare in maniera corretta gli ausili a disposizione
- Saper interagire in modo corretto con il Residente durante la mobilizzazione

- ✓ AREA TEMATICA "ALIMENTAZIONE":

- Conoscenza della modalità di deglutizione; cosa osservare durante il pasto e come rilevare le difficoltà deglutitorie
- Posizione corretta del Residente, sia a letto che su ausilio, e posizione corretta dell'operatore durante l'esercitazione pratica di imbocco

*Servizio Formazione*



- **Formazione per Infermieri relativa alla dialisi peritoneale**

Nell'arco del 2023 il gruppo infermieristico ha partecipato ad un corso di training alla dialisi peritoneale organizzato in Ente con la collaborazione di professionisti dell'APSS.

Di seguito il progetto nel dettaglio.

Obiettivo: far acquisire al partecipante la capacità di gestire un paziente in trattamento dialitico peritoneali

Metodologia didattica:

Lezione frontale ed esercitazione pratica

Argomenti trattati:

- nozioni generali sulla dialisi peritoneale
- gestione terapia farmacologica
- dieta
- compilazione del diario giornaliero di dialisi e valutazione dei dati
- medicazione dell'emergenza cutanea
- corretta conservazione del materiale e dei disinfettanti
- riconoscimento precoce dei segni e sintomi delle complicanze
- preparazione apparecchio Home Choice della Baxter
- attacco e stacco del paziente in dialisi peritoneale
- smaltimento delle sacche di dialisi peritoneale

#### **4.7 - FORMAZIONE SPECIFICA PER FIGURE PROFESSIONALI – PERSONALE A CONTATTO CON L'UTENZA, AMMINISTRATORI E VOLONTARI**

Il personale impiegato nell'ente, inteso come personale a contatto con l'utenza, amministratori dell'organizzazione e volontari, sarà di volta in volta coinvolto in attività formative previste in sede, se coerenti con le proprie mansioni.

Nel 2023 è stato organizzato un incontro per volontari gestito dall'operatrice di animazione Renata Allieri e denominato *"Buone prassi per comunicare con le persone sorde"*.

Obiettivo dell'incontro: far acquisire al personale volontario buone pratiche di comportamento per comunicare con l'anziano sordo e migliorare la qualità della relazione.

Inoltre, nell'arco del 2023, Il Servizio Animazione ha organizzato, con professionisti esterni, il progetto "Università della Terza Età" rivolto ai Residenti. All'interno del progetto sono stati coinvolti anche i volontari e gli argomenti affrontati sono stati raccolti sulla base degli interessi dei Residenti per valorizzare le loro conoscenze e favorire nuovi interessi intellettuali e sociali.

Per il 2024 si prevederà di organizzare, in relazione all'evoluzione dei bisogni sociali:

- almeno una iniziativa a favore del personale a contatto con gli utenti, sulle dinamiche relazionali e le tecniche di gestione della relazione con gli stessi, differenziata in base alla tipologia dei loro problemi e sull'invecchiamento attivo con lo psicologo dott. Alessio Pichler
- almeno una iniziativa di informazione e formazione a favore dei volontari sulle attività elementari dell'accudimento degli utenti con lo psicologo dott. Alessio Pichler
- delle iniziative di formazione in ambito sicurezza sui luoghi di lavoro con i fisioterapisti dell'Ente (movimentazione carichi) e con il RSPP (gestione emergenze)

Tali iniziative saranno volte a valorizzare il ruolo, le competenze e le conoscenze dei destinatari, al fine di:

- migliorare la qualità della cura e della sicurezza del Residente in struttura
- favorire pratiche di integrazione operativa tra figure professionali differenti e approcci collaborativi e d'équipe
- migliorare gli aspetti organizzativi e gestionali dell'A.p.s.p.

Inoltre, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sopra elencati, si prevederanno dei momenti di supervisione con lo psicologo di Ente e degli incontri strutturati in équipe e, in particolare il personale volontario, nel triennio 2022-2024 sarà coinvolto in almeno 20 ore di formazione, compresa la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente, di cui 10 ore in presenza con i professionisti a contatto abituale con l'utenza.

#### **4.7.1 - PROGETTO DI SVILUPPO TERRITORIALE DELL'AMMINISTRATORE DI SOSTEGNO (ADS) IN BASSA VALSUGANA E TESINO**

Tale progetto ha lo scopo generale di favorire la costruzione di una rete territoriale per valorizzare il ruolo dei partner nel supporto a quanti desiderano avvalersi dell'Amministratore di Sostegno e di chi è disponibile a ricoprire tale funzione.

Nello specifico l'Apsp "Redenta Floriani" aderisce in qualità di partner attivo a tale progetto con il compito di svolgere le seguenti attività:

- Coinvolgere Residenti, familiari ed operatori nell'analisi dei bisogni e nella promozione della figura dell'ADS
- Collaborare ed attivarsi nell'organizzazione di incontri informativi e formativi territoriali
- Promuovere nel proprio ambito di competenza la figura dell'ADS

#### **4.8 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

La valutazione rappresenta sia il momento conclusivo del processo formativo, che evidenzia l'impatto e l'efficacia dell'azione formativa fornita, sia come stimolo di partenza per raggiungere altri obiettivi o approfondire quelli già raggiunti.

Per gli eventi formativi "fuori sede", la valutazione è a carico del provider o ente promotore del corso e si attua con la valutazione di gradimento e la verifica degli apprendimenti.

Per tutti gli eventi formativi esterni viene richiesto l'impegno al partecipante di socializzare con i colleghi gli apprendimenti legati all'esperienza formativa, al fine di consentirne la "ricaduta" nell'organizzazione. La socializzazione degli apprendimenti solitamente avviene in occasione delle riunioni periodiche con il personale durante le quali il/i partecipante/i ai corsi espongono ai colleghi una sintesi dei principali apprendimenti.

Il personale che partecipa ai corsi esterni è inoltre invitato a condividere con i colleghi il materiale didattico fornito durante i corsi, che viene salvato su server in un'apposita cartella condivisa e denominata "Materiale corsi".

Per gli eventi formativi "interni", la valutazione è caratterizzata dalla somministrazione di un questionario di gradimento, volto a comprendere la reazione e l'opinione dei partecipanti sulle modalità di formazione, ed un questionario di apprendimento, un test a risposte multiple o a domande aperte, oppure un'analisi di caso o verifica sul campo, in base a quanto concordato con il docente di riferimento.

## 5. ACCESSIBILITA' ALLA FORMAZIONE

L'accessibilità ai corsi viene favorita al fine di garantire il raggiungimento di almeno le 20 ore medie di formazione all'anno, come previsto dall'articolo n. 87 del CCPL.

I professionisti dell'Ente possono consultare il calendario dei corsi proposti da Upipa ed altri Provider appeso in bacheca al piano Interrato ed hanno la possibilità di richiedere l'iscrizione a formazione di interesse, inviando una mail alla Responsabile della Formazione.

La richiesta di partecipazione a corsi fuori sede organizzati da Upipa o da altri provider sarà valutata dalla Responsabile della Formazione assieme alla Responsabile dei Servizi e dovrà essere autorizzata dalla Direzione dell'Ente.

Per i professionisti sanitari vige l'obbligo del conseguimento di 50 crediti medi annui (o comunque i crediti previsti dal triennio di riferimento considerati gli eventuali abbuoni/esenzioni/esoneri). Ciò considerato, si ritiene prioritaria la partecipazione ad attività formative organizzate in sede, valutato il debito formativo in termini di ECM del singolo dipendente e le esigenze strategiche aziendali. A tal fine, si cercherà di favorire l'accreditamento in sede di percorsi formativi residenziali e di formazione sul campo, grazie alla convenzione con il servizio consortile Upipa, che funge da provider per l'accreditamento della formazione ECM.

L'Ente si impegna a garantire l'accesso alla formazione, e dunque all'acquisizione dei crediti ECM previsti dal presente Piano della Formazione, durante l'orario di servizio ai professionisti di ruolo. Anche la partecipazione ad attività formative considerate obbligatorie sarà assimilata all'orario di servizio.

Il personale in periodo di prova e con contratto a tempo determinato inferiore ai sei mesi, salvo indicazioni diverse, parteciperà alle attività formative previste dalla normativa in materia di sicurezza e a tutti gli altri percorsi ritenuti obbligatori.

I dipendenti che partecipano a corsi di formazione ed aggiornamento organizzati da agenzie formative esterne e provider extra regionali, o ai corsi in FAD, con impegno o concorso di spesa dell'Ente, sono tenuti a farsi rilasciare l'attestato di partecipazione/frequenza e a consegnarne copia all'Ufficio Personale, affinché venga inserito nel proprio dossier formativo.

## 6. CONCLUSIONI GENERALI

Per l'attivazione dei progetti formativi è necessario tenere conto sia delle fonti economiche sia delle modalità di implementazione delle stesse. Per quanto riguarda il primo aspetto, quello relativo alle risorse, è utile far presente che al momento (e probabilmente per gli anni futuri) è possibile far riferimento a quelle derivanti dalla quota contrattualmente destinata alla formazione come previsto C.C.P.L. 2016-2018 dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali, art. n. 87 – Formazione - Comma 11. *“Alla programmazione, all'organizzazione, alla gestione e al finanziamento delle iniziative di formazione si provvederà con apposito finanziamento, pari almeno allo 0,8% del totale delle retribuzioni lorde dell'anno precedente a quello di riferimento a carico degli Enti firmatari del presente accordo. Gli Enti funzionali e gli altri Enti non dotati di autonomo pacchetto formativo annuale possono accedere e far partecipare il proprio personale dipendente alle iniziative di formazione e aggiornamento di base organizzate direttamente da altre Amministrazioni o soggetti idonei e ricomprese nei programmi operativi annuali, regolando con convenzione il pagamento di detta attività”*.

Occorre tener conto che il “costo per la formazione” non è il semplice costo del corso che si acquista da un provider, ma è costo dato da un insieme di spese che l'Ente sostiene. Da un'attenta analisi tali spese si

*Servizio Formazione*

possono suddividere in quattro tipologie: costo per realizzazione del corso, costo per la logistica, costi per la sostituzione del dipendente assente che partecipa al percorso formativo e costo orario di servizio. Il finanziamento dei corsi di formazione non avviene quindi nel limite dei fondi a disposizione in una singola voce di spesa imputata a Bilancio, ma i vari costi verranno ripartiti in tutte le voci di spesa interessate.

Castel Ivano, 16 gennaio 2024

Il Responsabile del Servizio Consortile di Formazione UPIPA  
dott.ssa Annalisa Rizzolli

20

*Servizio Formazione*

---