



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona**  
**“SANTA MARIA”**  
Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



# PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2022



A cura del Responsabile del Servizio Formazione  
*dott.ssa Stefania Rigotti*



## INDICE

PREMESSA.....	2
PIANO DELLA FORMAZIONE.....	5
ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO FORMAZIONE.....	8
OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DELLA FORMAZIONE.....	12
FABBISOGNI INDIVIDUALI E DI CONTESTO.....	13
PROSPETTIVE E STRATEGIE DI SVILUPPO/MIGLIORAMENTO D'ENTE.....	15
INDIVIDUAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI/ARGOMENTI, ATTORI E TEMPI DI REALIZZAZIONE.....	18
VALUTAZIONE DELLA RICADUTA FORMATIVA.....	23
PROGRAMMAZIONE TEMPORALE E RISORSE FINANZIARIE.....	25
Bibliografia .....	27

### ALLEGATI:

1. Quadro normativo di riferimento



## Premessa

### Il contesto di riferimento

L’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “Santa Maria di Cles” opera nel settore socio-sanitario e, nello specifico, attraverso i servizi di RSA, Casa di Soggiorno, Centro Diurno e servizio pasti a domicilio. Essa contribuisce alla programmazione e gestione sociale, socio-sanitaria e di governo delle politiche sociali, in forma diretta o associata, nelle modalità previste dalle normative vigenti.

L’APSP, nell’ambito del sistema dei servizi alla persona, può attivare qualsiasi intervento consentito dalla programmazione e normative vigenti, che sia coerente con i propri scopi e rispetto al quale possa disporre di adeguate strutture, risorse e competenze tecniche e gestionali.

La Mission dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “Santa Maria” Cles è quella di contribuire, in coerenza ed armonia con gli obiettivi del Piano Socio Sanitario Provinciale, all’assistenza dei cittadini che ne hanno bisogno, garantendo, nel rispetto dell’individualità, della riservatezza e della dignità della persona, una qualità della vita il più possibile elevata, considerandone i peculiari bisogni psichici, fisici e sociali, attraverso un’assistenza qualificata e continuativa, in stretta collaborazione con la famiglia, i servizi del territorio ed il volontariato.<sup>1</sup>

I valori sono basati sul principio che la persona anziana è il centro di interesse di tutto il personale e delle attività dell’A.P.S.P. Questi valori vengono esplicitati attraverso: la centralità dell’anziano nel rispetto delle credenze e della libertà; l’unicità della persona valorizzando le risorse e le competenze attraverso percorsi comunicativi ed operativi; la qualità della vita e la promozione della salute; ruolo sociale dell’anziano anche se istituzionalizzato.<sup>2</sup>

### La formazione

Le persone rivestono nelle organizzazioni un ruolo fondamentale: questo è particolarmente vero nelle organizzazioni la cui mission consiste nell’erogazione di interventi e servizi alla persona e alla famiglia attraverso attività sociosanitarie ed assistenziali assumendo come fine la cura, il consolidamento e la crescita del benessere personale, relazionale e sociale dei propri residenti. In tale contesto, la formazione viene considerata una delle leve di maggiore incisività nell’ambito della gestione delle risorse umane, rappresentando una sorta di *file rouge* attraverso cui apportare valore aggiunto al “Sapere” tecnico-

---

<sup>1</sup> Si veda Carta dei Servizi, p. 13

<sup>2</sup> Ibidem, p. 15



# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



professionale, organizzativo e relazionale, con una finalità di sviluppo complessivo dell'organizzazione per il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti. Per favorire un servizio rispondente ai requisiti di qualità ed efficienza, orientati alla qualificazione delle prestazioni erogate, vi è l'esigenza di una pianificazione attenta e coerente con gli obiettivi strategici dell'organizzazione, di un processo formativo organico e progettuale.

Questo orientamento, cui il Piano si ispira, è in diretta corrispondenza con la normativa, la quale contiene l'esplicito invito a trasmettere al personale, in uno spirito di servizio rinnovato nei confronti dell'utenza, il senso di responsabilità e l'impegno che deve caratterizzare l'attività lavorativa di un pubblico dipendente impegnato in una organizzazione la cui mission specifica consiste nell'erogazione di servizi alle persone.<sup>3</sup>

Il Piano della Formazione contiene tutte le iniziative, azioni, attività formative e di sviluppo, utili a migliorare le competenze professionali specifiche e a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo della qualità del servizio. La formazione del personale è finalizzata a promuovere e mantenere nel tempo quelle conoscenze e competenze necessarie al miglioramento degli standard di efficacia, di appropriatezza, di sicurezza e di qualità dei servizi professionali e istituzionali resi ai residenti delle aree di attività.

Il presente Piano della Formazione è perciò la naturale prosecuzione e, più in particolare, l'integrazione al precedente elaborato "*Piano triennale della formazione anno 2021-2023*", all'origine del quale vi è stata un'analisi della domanda formativa che ha permesso di focalizzare le esigenze da soddisfare, i vincoli e le opportunità da considerare nel processo formativo, le variabili esistenti e gli obiettivi posti, sempre in linea con gli indirizzi programmatici dell'Azienda.

## **Situazione attuale di contesto**

Il 2020 e il 2021 sono stati anni che hanno colpito fortemente il sistema delle RSA in quanto caratterizzati da una situazione di emergenza sanitaria connessa al virus COVID-19. Con disposizioni nazionali, l'emergenza sanitaria è stata prorogata fino al 31 marzo 2022, ma è l'attività delle Aziende deve comunque porre molta attenzione a tutta una serie di aspetti che contengano la potenziale espansione del virus.

La formazione, come il resto delle attività, ha dovuto modificarsi nei modi, nei tempi e negli spazi normalmente ad essa dedicati. Fino a tutt'oggi infatti, e in seguito al DPCM 14 gennaio 2021, i corsi di formazione pubblici e privati si sono svolti prevalentemente con modalità a distanza. Per l'attività formativa

---

<sup>3</sup> Art. 7 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla L. 16/01/2003, n. 3 il quale dispone – tra l'altro – che le amministrazioni pubbliche predispongano annualmente un piano di formazione del personale che tenga conto dei fabbisogni rilevati e delle competenze necessarie.



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



in presenza, realizzata solo se strettamente necessaria (tirocini, stage e attività di laboratorio, sicurezza ecc...) sono state rispettate le misure di cui al «*Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*» pubblicato dall'INAIL. In caso di necessaria attività formativa in presenza sono state adottate, e ad oggi sono ancora messe in atto, idonee misure di contenimento del rischio contagio, quali ad esempio:

- utilizzo di locali dotati di adeguata areazione;
- distanziamento fisico di almeno 1 metro;
- utilizzo della mascherina chirurgica;
- accessibilità all'igiene frequente delle mani;
- garanzia dell'igiene delle superfici, in particolare in presenza di utilizzo di macchine o attrezzature di lavoro, adeguata igienizzazione e disinfezione tra un utilizzo e l'altro secondo le specifiche indicazioni emanate dall'Istituto Superiore di Sanità.

In merito alla formazione e all'aggiornamento continuo del personale sanitario, si fa presente che essendo stato il 2020 un anno che ha impegnato molto i professionisti delle RSA sul campo nella gestione della pandemia, è stato previsto un bonus ECM esteso a tutti i professionisti sanitari. Le disposizioni in materia di formazione continua in medicina riportano che i crediti formativi del triennio 2020- 2022, da acquisire, ai sensi dell'articolo 16-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e dell'articolo 2, commi da 357 a 360, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, attraverso l'attività di formazione continua in medicina, si intendono già maturati in ragione di un terzo 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.

Quanto sopra delinea una situazione attuale che necessita di una particolare attenzione e ripensamento in riferimento alle attività formative da mettere in campo, alle metodologie da adottare, ai contenuti da proporre e alle modalità di coinvolgimento e partecipazione dei vari attori della formazione. Azioni che possano rappresentare una sorta di "ponte" tra ciò che è stato e ciò che sarà, senza tralasciare ciò che è in atto al fine di individuare le strade da percorrere in termini di miglioramento continuo, valoriali e di visione. La formazione in questo senso ha un compito fondamentale che è quello di sostenere, accompagnare, orientare le persone nel loro percorso di crescita professionale indirizzato e collegato fortemente al loro contesto di riferimento e all'efficacia che le azioni formative possono avere all'interno dello stesso.



## Il piano della Formazione Aziendale

*... l'apprendimento è un processo tensionale, tra due fondamentali dimensioni, quella di attore e osservatore e quella di soggetto coinvolto.*

(Di Nubila, Fedeli)



Il piano della formazione aziendale rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per l'implementazione di tutto il sistema organizzativo. La formazione è un servizio essenziale, essa è uno strumento capace di contribuire alla produzione di cambiamenti, non solo nei singoli individui che si formano e apprendono, ma anche nell'organizzazione che li vede protagonisti e depositari di competenze, abilità e conoscenze tecniche e trasversali. La formazione rappresenta una delle attività di gestione del personale centrali per presidiare le competenze e sostenere la crescita organizzativa.

Il piano descrive il contesto, le strategie e l'insieme delle attività formative previste dall'Ente, erogate direttamente o in partenariato attraverso accordi specifici con provider esterni. È uno strumento di programmazione per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane ed è riferito a tutte le categorie professionali. Viene elaborato con periodicità triennale con una rivisitazione annuale, in correlazione con il processo di budget, sulla base dei bisogni formativi degli operatori, dell'analisi della situazione esistente e degli indirizzi programmatici dell'Azienda. Il Piano della formazione rappresenta lo sforzo di produrre una programmazione dell'aggiornamento del personale che, uscendo da ogni tentazione di occasionalità, sia proiettata sul medio periodo.

Il regolamento concernente la disciplina in materia di autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie e socio sanitarie pubbliche e private ai sensi dell'articolo 43 della L. P. 23/02/1998 n. 3, nell'allegato relativo ai requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi minimi per l'esercizio delle attività sanitarie da parte delle strutture pubbliche e private, al punto 1.3 – 3 dispone che deve essere predisposto un piano di formazione e aggiornamento del personale, con indicazione del responsabile.

Anche il sistema di qualità al quale la struttura aderisce, ovvero il Marchio Qualità e Benessere “L'arte della qualità di vita nelle Strutture Residenziali per Anziani” di U.P.I.P.A. s.c. prevede la stesura di un Piano della formazione attraverso:

- l'analisi dei bisogni formativi;



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



- la pianificazione degli interventi formativi;
- un sistema di valutazione della formazione;
- l'individuazione delle risorse economiche ed umane per realizzare il piano.

Con il Piano della Formazione vi è l'intenzione di rispondere ad alcune aspettative espresse dai dipendenti, tenendo altresì conto della valutazione delle conoscenze e delle abilità del personale, del sistema qualità e delle normative vigenti (sicurezza, antincendio, primo soccorso, ...).

Il Piano assicura 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).

Il Piano è redatto sulla base di un documento di rilevazione dei bisogni formativi ed ammette tutte le forme di formazione, attuali e future.

Previsione, nel Piano della formazione, a favore del personale a contatto abituale e continuativo con l'utenza, di incontri strutturati in équipe o individuali con una figura di riferimento, su aspetti metodologici e/o di gestione del caso. È inclusa la supervisione professionale a favore del personale a contatto diretto ed abituale con l'utenza, garantita anche da professionisti interni non coinvolti nella gestione del caso.

Previsione, nel Piano della formazione, di almeno 20 ore di formazione a favore dei volontari, 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.

Le competenze riconosciute dall'Azienda come indispensabili per esercitare adeguatamente i diversi ruoli sociali e sanitari dell'A.P.S.P. e migliorare la qualità del servizio erogato, sono le seguenti:

- **capacità comunicativo-relazionali:** esse sono una componente fondamentale della professionalità, necessarie ad affrontare positivamente e costruttivamente i rapporti interpersonali con i residenti, con gli altri operatori e con i familiari. In particolare, si ritiene necessario: sviluppare comportamenti che pongano l'attenzione sulla centralità della persona, improntati al rispetto e alla dignità della stessa; accrescere capacità di collaborare, condividere e co-partecipare attivamente alle scelte e decisioni; promuovere capacità di lavorare in team e fare squadra; arricchire capacità relazionali nei confronti degli stakeholder.



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



- **competenze in ambito di sicurezza:** la sicurezza e la prevenzione negli ambienti di lavoro può essere pienamente attuata stimolando una maggior consapevolezza nei professionisti circa le proprie responsabilità nell'identificazione degli ambiti di maggior rischio e nell'adozione di comportamenti appropriati in relazione alle diverse attività che popolano l'A.p.s.p..
- **competenze per il continuo miglioramento della qualità del servizio:** è un sapere che necessita di un continuo aggiornamento, riflessione e preparazione in relazione all'utilizzo efficace di strumenti conoscitivi e metodologici per la costruzione integrata di percorsi di cambiamento e miglioramento del servizio offerto, in sintonia con le linee guida nazionali ed internazionali ed i principi basati sull'evidenza.
- **conoscenze degli aspetti etico-deontologici:** esse sono legate all'ambito sociale e sanitario, utili a indirizzare e guidare i comportamenti e le scelte assistenziali secondo valori riconosciuti e condivisi nella struttura.
- **competenze legate all'agire professionale (responsabilità professionale):** si tratta di un sapere legato al contesto normativo sanitario e sociale, che permetta di riconoscere ed utilizzare adeguatamente le opportunità e i vincoli che il sistema propone. Per il singolo significa anche agire applicando riflessione e attenzione al proprio operato, ponendosi in una situazione di continua interrogazione rispetto al fare quotidiano.
- **competenze tecnico-professionali:** atte a rispondere efficacemente alla domanda di diagnosi, terapia, riabilitazione ed assistenza, coerentemente con le continue innovazioni scientifiche basate sull'evidenza e le linee guida di riferimento.
- **competenze nella gestione dell'emergenza-urgenza:** si tratta di competenze acquisite grazie a un addestramento continuo che permettono di saper utilizzare le tecniche rianimative, di primo soccorso e tutte le attenzioni e da porre legate, in questo specifico momento storico, alla pandemia e alle diverse situazioni di emergenza.
- **competenze e capacità nella gestione delle risorse:** riguardano l'attenzione all'uso delle risorse, la capacità di governarle e di utilizzarle al meglio.

Si precisa che, considerata l'analisi della domanda formativa non solo come una fase preliminare, ma anche come un processo parallelo all'azione formativa, è prevista, per ciascun intervento che verrà erogato nel corso dell'anno, un'analisi della domanda formativa più specifica, in modo da modellare di volta in volta gli obiettivi ed i contenuti della formazione sulle reali esigenze degli operatori. Le attività di formazione devono essere infatti programmate sulla base della valutazione delle esigenze formative in rapporto al livello di



formazione e di competenza esistenti. Per la realizzazione degli interventi, si coinvolgerà sia personale interno, sia docenti o agenzie di formazione esterna, a seconda del tipo di intervento, dei contenuti e degli obiettivi da perseguire.

L'ente si impegnerà a favorire la partecipazione del personale ai percorsi formativi programmati e accreditati prevalentemente dall'ente e a garantire ai professionisti sanitari un monte crediti annuo pari a 50 (o in numero ridotto, se il dipendente ha diritto a riduzione in base alla delibera della C.N.F.C. in materia di crediti formativi), anche attraverso la partecipazione a forme miste: attività residenziale, progetti di formazione sul campo (gruppi di miglioramento, training individuale, analisi di casi e aggiornamenti monotematici) e FAD.

Alla fine del primo semestre si prevede di attuare una verifica dello stato di realizzazione del Piano della formazione, in modo da poter valutarne l'avanzamento e le attività ancora da realizzare. La stesura del piano è affidata al Responsabile della Formazione, ma la scelta e la costruzione dello stesso è un'operazione condivisa con lo staff di direzione.

## Organizzazione del servizio formazione e il ruolo del RF

Il servizio di Responsabile Formazione è affidato internamente alla Dott.ssa Stefania Rigotti.

Lo sviluppo del servizio formazione riguarda in particolare:

- la pianificazione della formazione strategica;
- la definizione dei risultati attesi e la valutazione periodica del cambiamento;
- la costruzione di un sistema di formazione permanente del personale capace di alimentare le carriere dei singoli professionisti;
- la definizione di programmi formativi a supporto dei neo-assunti;
- la realizzazione di un sistema di bilancio delle competenze, correlato alla catena di valore nella produzione dei servizi, ai profili professionali ed ai ruoli richiesti per la realizzazione dei servizi stessi.

L'elevata complessità in cui si muove la formazione determina anche una difficoltà nel definire il ruolo di colui che si occupa di formazione e cioè il formatore. Si definisce in generale formatore colui che produce modificazioni stabili nei comportamenti, o nelle abilità, negli atteggiamenti o nelle competenze altrui. Questa definizione si ricollega alla concezione della formazione che si basa sull'acquisizione di conoscenze, abilità e atteggiamenti ed indica nel formatore il responsabile del processo che permette questa



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



acquisizione. Il ruolo del formatore non si limita solo a questo, ma egli è anche progettista, istruttore-docente, animatore, valutatore: egli deve essere un "facilitatore" dell'apprendimento proprio perché la sua professionalità deve essere polivalente. I suoi compiti sono legati alla necessità di garantire al sistema formativo elasticità e flessibilità di funzionamento, e soprattutto una capacità progettuale, che consente di adeguarsi continuamente alle dinamiche qualitative della domanda e dell'offerta di lavoro. Il formatore è altresì, come ricorda Di Nubila, una sorta di "figura cerniera" di situazioni. *"Il ruolo di formatore si svolge su più versanti: su quello psicologico, su quello delle relazioni umane e personali, sociali, organizzative, economiche e del mercato del lavoro"* (p.272).

Il progettista elabora e predisponde gli obiettivi, i contenuti, le metodologie, le procedure, gli strumenti e le forme di verifica delle attività di formazione collegate ai cambiamenti organizzativi. È soprattutto la fase progettuale della formazione che chiama in causa la responsabilità e la professionalità del progettista; quest'ultima deve essere un mix, cioè un insieme organico di conoscenze e competenze culturali, di abilità tecniche, operative, organizzative e di capacità gestionali.

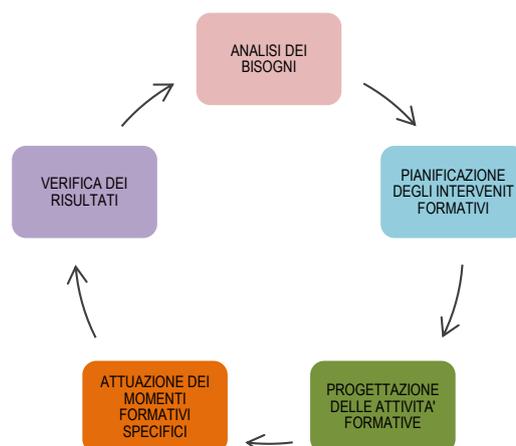
Il consolidamento dello status organizzativo della formazione cioè la sua graduale internalizzazione nell'ambito delle politiche organizzative orientate alla "gestione delle risorse umane", favorisce il clima che porta ad elaborazioni sempre più sofisticate del suo apparato metodologico fino a giungere a una configurazione di tipo processuale di ogni intervento di formazione. È proprio con la visione dell'intervento formativo come processo, che si delinea il punto di svolta grazie al quale le pratiche formative assumono una forma matura e, al tempo stesso, una dimensione professionale di una certa consistenza.

Risulta importante rifarsi agli elementi di "processo" nella formazione, tenendo in considerazione i fattori sottostanti il processo stesso, che rappresentano "ingredienti essenziali", quali le componenti emozionali, la mobilitazione energetica, le posizioni soggettive, la motivazione, le relazioni in atto, i messaggi impliciti nell'organizzazione, che contribuiscono fortemente a rendere il processo formativo efficace. Le specifiche fasi del processo formativo presenti in letteratura, a cui l'Azienda fa riferimento sono:



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



L'analisi dei bisogni costituisce un punto essenziale e delicato, è infatti un aspetto determinante per permettere l'avvio del processo, e quindi di tutta una sequenza di azioni, coerenti e rispondenti. Nella fase di analisi dei bisogni si indagano i bisogni formativi delle persone e i bisogni formativi dell'organizzazione, per giungere a una definizione di una gerarchia di bisogni mediati dei singoli e del contesto. Questa fase avviene attraverso l'utilizzo di appositi strumenti (questionario, intervista, focus group, osservazioni, indagini varie, colloqui, contatti ecc..).

Una volta rilevati i bisogni si rende necessario stabilire una gerarchia secondo possibili criteri di frequenza, urgenza e realizzabilità.

La fase di pianificazione, consente di delineare la macro-progettazione dell'intervento, attraverso: l'individuazione degli obiettivi generali; la definizione dei macro-contenuti da trattare, che dovranno essere congruenti con gli obiettivi; la metodologia formativa da utilizzare (corso residenziale, formazione sul campo, suddivisa in gruppo di miglioramento, training individuale, aggiornamenti monotematici, e formazione FAD), i metodi (metodo espositivo/affermativo, dimostrativo, interrogativo, attivo, permissivo ecc..) e le tecniche didattiche più idonee (role-playing, autocasi, incident, Metaplan, giochi analogici ecc..); l'analisi delle caratteristiche dei futuri discenti, la loro preparazione e capacità di apprendimento.

La fase di progettazione consente di entrare nel dettaglio e quindi nella micro-progettazione dei vari aspetti e nella definizione degli esperti e dei tempi di realizzazione.

Sia nella fase di pianificazione che in quella di progettazione, sono coinvolti alcuni rappresentanti dei destinatari e della direzione. La progettazione deve essere partecipata anche per evitare dissonanze con quelli che possono essere gli obiettivi organizzativi.



## **Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



La fase di attuazione della formazione vede protagonisti i discenti del corso. Ai destinatari della formazione è somministrata a fine corso una valutazione degli apprendimenti e il gradimento dell'attività proposta.

La fase della valutazione rispecchia l'idea del "dar valore", cioè comprendere e attribuire un significato a fatti, dati e informazioni. La funzione della valutazione consiste nel determinare il livello in cui i diversi obiettivi formativi sono effettivamente conseguiti. Dare una valutazione significa dare un giudizio di valore o di merito, valutare i risultati formativi in base al conseguimento di un insieme particolare di mete. La valutazione può essere intesa sia in termini di risultati che di efficacia: valutare l'efficacia significa quindi individuare e misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi. Anche per questa fase esistono appositi strumenti come questionari autocompilati o creati ad hoc, interviste o focus group.

### **Criteri per l'accesso alla formazione**

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 esso a tempo indeterminato, che con contratto a tempo determinato. Al personale neo- assunto e assunto per brevi sostituzioni viene garantito un periodo di training individuale in affiancamento a personale esperto. La partecipazione ad attività formative è assimilata all'orario di servizio.

Per quanto riguarda la partecipazione a corsi esterni il personale esplicita il desiderio fruire di una determinata formazione, e una volta autorizzato alla partecipazione, l'ufficio formazione dell'ente provvede alla pre-iscrizione. L'interessato nonché il futuro discente è tenuto a informarsi rispetto a sede e orari, e a verificare la ricezione della convocazione del corso al quale è stato pre-iscritto. In caso di assenza dal corso per qualsiasi motivo, la persona è tenuta ad avvisare l'ufficio formazione dell'ente, almeno 5 giorni lavorativi prima della data del corso.

### **La diffusione dei contenuti formativi e del materiale didattico**

Il Responsabile formazione dell'Azienda deve poter accertarsi che le conoscenze acquisite e i maggiori apprendimenti derivanti dalla partecipazione alle attività formative da parte dei discenti interessati alle singole iniziative formative, siano condivise e divulgate all'interno dell'organizzazione. Molto spesso, soprattutto per i percorsi che hanno finalità di acquisizione di conoscenze e competenze tecniche e di aggiornamento, si rende necessario individuare strategie di contaminazione degli apprendimenti o, almeno di informazione, a tutti gli altri professionisti che non vi hanno partecipato. Per i corsi interni risulta più semplice governare gli apprendimenti, per i corsi esterni questo passaggio è più difficile da gestire. In ogni



caso vi è l'intento e l'impegno di fare in modo che tutti coloro che sono investiti del ruolo di partecipante ad un corso finanziato dall'Azienda stessa, si curino del passaggio degli aspetti principali emersi dal corso, quanto meno ai ruoli di Coordinamento o al Responsabile della formazione interno.

## Obiettivi generali e specifici della formazione

Gli **obiettivi generali** che si desidera raggiungere attraverso gli interventi formativi sono:

- a) Adempiere agli obblighi legislativi in materia di sicurezza per tutto il personale, in particolare rispetto ai rischi specifici, al rischio biologico, e di prevenzione alla corruzione ai sensi della lg 6/11/2012 n. 190.
- b) Presidiare il trasferimento degli apprendimenti e la ricaduta degli investimenti formativi attraverso il supporto al rafforzamento, nella quotidianità, delle conoscenze e competenze attraverso momenti di supporto individualizzato, lavoro di gruppo e formazione sul campo.
- c) 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.
- d) Garantire il bilanciamento delle competenze 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).
- e) Sostenere la motivazione e il benessere di tutto il personale e la capacità di interazione tra le varie figure professionali per favorire il lavoro in team verso obiettivi e modalità di lavoro condivise.

Gli **obiettivi specifici** che l'ente si prefigge di raggiungere, in linea con gli obiettivi generali sopra esposti, e con gli obiettivi riportati all'interno del piano triennale della formazione 2021-2023, sono:

- a) Promuovere il benessere del personale, legato alla gestione dello stress e delle emozioni, attraverso il supporto costante di una psicologa che, oltre a fornire supporto ai singoli attraverso colloqui individuali se richiesti, fornisce sostegno alla rielaborazione dei vissuti in momenti strutturati e cadenzati di gruppo (focus group) con il personale dei diversi piani;



- b) Supportare le équipes dei diversi nuclei attraverso momenti strutturati e programmati di riunione, al bisogno anche con supervisione della psicologa, al fine di rilevare e analizzare tutte quelle situazioni che emergono come critiche anche dal punto di vista relazionale;
- c) Supportare l'équipe infermieristica nella revisione delle procedure, attraverso la creazione di gruppi di lavoro condotti dalle figure di coordinamento interne;
- d) Migliorare le competenze tecniche e trasversali del personale sanitario, favorendo la loro partecipazione a corsi di formazione esterni accreditati che vertono su tematiche rilevate come bisognose di approfondimento e/o aggiornamento ed emerse dall'analisi dei bisogni formativi da loro raccolti e attivando momenti di raccordo e divulgazione degli apprendimenti;
- e) Migliorare le competenze specifiche, tecniche e trasversali degli operatori d'assistenza, attraverso la programmazione di percorsi formativi interni atti a rispondere ai bisogni emersi in fase di analisi e creando momenti di verifica della ricaduta formativa interna;
- f) Avviare progetti interni di sviluppo strategico e miglioramento continuo, in particolare la creazione di un nucleo Alzheimer interno e riservare attenzione al presidio delle ricadute interne a livello del progetto Kinaesthetic;
- g) Adempiere agli obblighi formativi imposti dal legislatore e dal CCPL in vigore, in materia di sicurezza, anticorruzione, trasparenza, privacy, codice di comportamento dei dipendenti.

## Fabbisogni individuali e di contesto

Il Servizio Formazione del Personale presidia l'erogazione formativa e l'accesso alle iniziative di aggiornamento al fine di salvaguardare i valori che spingono l'Azienda ad investire nella formazione del proprio personale. Il mandato è di curare e valorizzare la formazione permanente del personale, attraverso l'analisi approfondita dei fabbisogni da cui si declina una programmazione annuale in coerenza con gli obiettivi aziendali. Il valore dell'aggiornamento professionale va cercato nella qualificazione degli operatori secondo obiettivi di mantenimento delle competenze, di miglioramento e di sviluppo definiti dall'Azienda. L'analisi dei bisogni formativi per la presente annualità si è riferita a quanto riportato nel piano triennale della formazione 2021-2023, in particolare lo staff di direzione, a fine 2021, si è focalizzato sull'analizzare, riflettere e definire i progetti strategici contenuti nel piano triennale, definendone nel dettaglio le modalità di prosecuzione degli stessi, sapendo che anche il 2021 ha risentito degli effetti della pandemia in termini di prosecuzione di attività formative e progetti strategici.



## **Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



In riferimento all'aggiornamento professionale i dipendenti, attraverso l'esplicitazione di loro bisogni formativi durante l'anno, hanno modo di partecipare alle iniziative proposte da Enti formativi esterni, e nel caso di bisogni specifici riguardanti un gruppo di persone, l'ente è attento ad organizzare corsi interni ritagliati sulle esigenze del proprio personale e di contesto.

L'azienda è altresì convinta che il coinvolgimento di tutte le figure professionali nell'analisi dei bisogni formativi e di sviluppo professionale e di contesto, sia fondamentale e possa restituire una cornice più ampia e ricca, nella convinzione che la formazione continua per tutto l'arco della carriera di ciascuno rappresenti una leva fondamentale per il miglioramento continuo dei servizi socio-assistenziali ed educativi.

A fine 2021 è inoltre stata fatta un'analisi dei dossier formativi di tutte le figure sanitarie, e quindi una fotografia dei crediti ECM dei singoli professionisti sanitari (a fine 2021, 29 professionisti), prendendo in esame i diversi trienni e verificando il fabbisogno ECM di ogni professionista, dandone a loro adeguata comunicazione. Considerati i vari bonus crediti, in generale la situazione complessiva dei dipendenti sanitari dell'azienda è risultata discreta, risulta però importante considerare le difficoltà avute nel corso del 2021 nell'assolvimento del debito formativo in quanto anno dettato prevalentemente dalla gestione dell'urgenza sanitaria. Il 2022 si caratterizza quindi come l'anno in cui si sommano gli eventuali crediti non acquisiti nell'anno precedente e quelli dell'anno in corso, anno in cui l'azienda si impegnerà per consentire ai professionisti di assolvere al debito residuo in coerenza con i bisogni individuali di ciascuno e i bisogni di contesto.

### **Specifiche ECM – Educazione continua in medicina**

La delibera della CNFC in materia di crediti Ecm, all'articolo 1, specifica che l'obbligo formativo per il periodo 2020/2022 fatte salve le decisioni della Commissione Nazionale per la Formazione Continua in materia di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni; si considerano inoltre i bonus previsti dalla stessa delibera al punto 3 dell'articolo 1 (i professionisti sanitari che nel precedente triennio hanno acquisito un numero di crediti compreso tra 121 e 150 hanno diritto alla riduzione di 30 crediti, coloro che hanno acquisito un numero di crediti compreso tra 80 e 120 hanno diritto alla riduzione di 15 crediti). Per chi non ha ottemperato all'intero debito formativo ECM nei trienni precedenti, è possibile "sanare" la propria posizione recuperando o spostando i crediti formativi mancanti entro il 30/06/2022.

I crediti da acquisire per il triennio 2020-2022 sono 150: da questi vanno sottratti i 50 crediti bonus per i soggetti che abbiano continuato a svolgere la propria attività durante l'emergenza epidemiologica da Covid-



19. Qualora nel triennio precedente, 2017-2019, siano stati acquisiti tutti i crediti previsti, vi è un ulteriore sconto di 30 crediti. Al netto degli sconti e bonus previsti, l’obbligo formativo per il triennio 2020-2022 è di 70 crediti<sup>4</sup>.

L’acquisizione dei crediti non è più di 50 crediti all’anno, bensì di 150 crediti nel triennio 2020-2022, senza vincoli annuali: ciò significa che è possibile acquisire i crediti in misura variabile nel singolo anno, potenzialmente anche tutti i 150 crediti in un solo anno, anche se può essere più opportuno bilanciare la formazione durante il triennio. L’acquisizione dei crediti non prevede limiti circa le tipologie di corsi ECM (corsi residenziali, di formazione sul campo, di formazione a distanza), con cui acquisirli, anche se può essere più opportuno organizzare la propria formazione bilanciando le differenti tipologie di corsi ECM. Rimane possibile, oltre alla partecipazione ai corsi di formazione, acquisire crediti formativi tramite altre attività, definite come “formazione individuale”, anche se più complesse come le pubblicazioni scientifiche e sperimentazioni cliniche, la partecipazione a corsi di formazione all’estero, autoformazione tramite la lettura di riviste scientifiche, di testi scientifici e di monografie scientifiche).<sup>5</sup> Si riporta inoltre, come specificato nel Manuale del Professionista Sanitario che, “per il triennio 2017-2019, il professionista sanitario deve assolvere, in qualità di discente di eventi erogati da provider, almeno il 40% del proprio fabbisogno formativo triennale, eventualmente ridotto sulla base di esoneri, esenzioni ed altre riduzioni. La residua parte del 60% dei crediti può essere maturata anche mediante attività di docenza in eventi ECM ovvero mediante le attività di “formazione individuale” previste nel capitolo 3. Non possono essere maturati più di 50 crediti formativi per la partecipazione ad un singolo evento formativo”<sup>6</sup>.

## Prospettive e strategie di sviluppo/miglioramento d’Ente

Nel verbale di deliberazione del 27/12/2021 n. 27, avente per oggetto “Approvazione del Bilancio pluriennale e dell’allegato Piano programmatico (o piano delle attività) per gli esercizi finanziari

<sup>4</sup> Si veda: <https://infermieristicamente.it/articolo/13189/ecm-2020-2022-quantificati-crediti-devo-acquisire?-sconti-e-bonus,-ecco-cosa-cambia#:~:text=Per%20rendere%20sostenibile%20un%20triennio%20di%20per%20s%20C3%A9,la%20propria%20attività%20durante%20l%27E2%80%99emergenza%20epidemiologica%20da%20Covid-19.>

<sup>5</sup> Si veda: <https://www.sirm.org/2020/02/15/ecm-triennio-2020-2022/>

<sup>6</sup> Si veda Manuale sulla formazione continua del Professionista Sanitario, pag. 7



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



2022/2023/2024 dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Santa Maria di Cles", viene riportato quanto segue:

Le linee programmatiche generali, nel rispetto di quanto evidenziato nelle premesse, che orienteranno lo sviluppo dell'Ente nei prossimi anni possono essere così riassunte:

- processi di miglioramento e ottimizzazione della gestione e riqualificazione delle attività istituzionali;
- ampliamento e miglioramento dell'offerta dei servizi esterni;
- innovazione organizzativa e strutturale, riqualificazione della struttura e dei servizi;
- collaborazioni e partecipazione alle attività territoriali e di sistema.

Il Piano programmatico riprende alcuni obiettivi che il Consiglio di Amministrazione aveva previsto nel piano programmatico 2021/2023 e che, causa la pandemia, sono stati sospesi o solo parzialmente realizzati nel 2021; il Piano si connota per un forte impulso all'innovazione strutturale, con l'obiettivo di realizzare un nucleo Alzheimer, e all'innovazione organizzativa, visto il potenziamento della presenza sia del personale infermieristico che OSS intervenuto nel corso dell'anno, rispetto al quale sarà necessario predisporre degli interventi di formazione. Rispetto alla formazione si rende quindi necessario mettere in atto un processo accompagnamento e di affiancamento al personale del piano zero, piano dove sarà collocato il Nucleo Alzheimer e dove, malgrado non siano stati fatti ancora degli interventi strutturali in via definitiva, si sta procedendo alla gestione del piano già in forma di nucleo.

Nel verbale di deliberazione degli obiettivi generali per l'anno 2022, approvato con delibera n. 2 il 27 gennaio 2022, sono indicati inoltre i seguenti obiettivi, in collegamento con quanto sopra:

- **Realizzazione di un Nucleo Alzheimer:** all'interno della struttura presuppone una attenta pianificazione della formazione del personale che non si deve limitare al personale che lavora nel nucleo ma deve coinvolgere tutta la struttura con un progetto pluriennale: la partecipazione attiva a questa specifica formazione rappresenta un obiettivo che coinvolge tutto il personale;
- **Partecipazione costante alle riunioni di servizio:** aspetto considerato fondamentale in quanto esse rappresentano uno strumento fondamentale per il passaggio delle informazioni e per la condivisione delle scelte gestionali;
- **Somministrazione e utilizzo di strumenti di rilevazione:** l'adozione di strumenti quantitativi e qualitativi di rilevazione, sia interni che esterni, rappresentano una leva importante per la programmazione e il miglioramento continuo, l'obiettivo è quello di raggiungere più persone possibile e fare in modo che il personale partecipi attivamente.



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



Le attività formative proposte e inserite nel presente piano formativo, avranno la finalità di contribuire agli obiettivi delineati dal piano programmatico, sopra esplicitati. Esse saranno di volta in volta progettate e riviste in relazione ai bisogni emergenti. Oltre alla formazione residenziale d'aula, si adotteranno metodologie differenti in relazione all'efficacia formativa (FSC, FAD ...). Verranno di conseguenza inseriti metodi formativi e tecniche formative idonee e coerenti con la metodologia formativa scelta in fase di progettazione.

Si segnala inoltre che le attuali Direttive Provinciali riconoscono l'importanza assoluta nell'assicurare un'adeguata formazione a tutto il personale soprattutto in tema di monitoraggio e ricerca di segni e sintomi tipici/atipici e nell'identificazione precoce dei soggetti in grado di veicolare l'infezione, per evitare che entrino in contatto con soggetti a rischio di contrarla. Si prevede quindi formazione e addestramento degli operatori, con particolare attenzione al personale neo-assunto, organizzata in sessioni sul campo di breve durata con aggiunta di esercitazioni pratiche (ad esempio, sulle pratiche corrette per l'igiene delle mani e per la vestizione e svestizione dei DPI) e presentazione di video, prevedendo strategie per il mantenimento delle competenze.

L'ente inoltre **mantiene e prosegue i seguenti percorsi/progetti** già intrapresi dalla struttura negli ultimi anni:

- Partecipazione al Marchio Q&B di U.P.I.P.A. sc, al fine di monitorare e tendere al miglioramento continuo dei servizi offerti ai residenti. In particolare per l'annualità corrente l'ente strutturerà un piano di miglioramento collegato al servizio socio-educativo che prenderà in considerazione maggiormente fattori del marchio quali *l'autorealizzazione e l'operosità*<sup>7</sup>.
- Partecipazione ai progetti di sistema con U.P.I.P.A. sc al fine di poter implementare prodotti e risultati degli stessi all'interno dell'Ente:
- Progetto "Indicare salute" con il quale supportare l'ente nello sviluppo di sistemi di qualità volti al miglioramento continuo ed in grado di governare i 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

---

<sup>7</sup> Si veda: <http://marchioqeb.it/>



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



pianificazione e attuazione di interventi mirati sulla propria organizzazione con lo scopo di ottimizzazione delle risorse economiche;

L'ente usufruisce dei seguenti servizi:

- 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 Prevenzione e Protezione fa capo a Upipa, il quale ha il compito fondamentale di organizzare e gestire il sistema della prevenzione e della protezione dai rischi all'interno dell'A.p.s.p.

### **Azioni trasversali e integrate all'ambito "formazione e sviluppo delle risorse umane"**

Si evidenzia, come conseguenza dello scenario emergenziale SARS-CoV-2, che gli operatori di area sanitaria e sociosanitaria stanno affrontando esperienze professionali e contesti personali caratterizzati da stress molto elevato, che potrebbero avere rilevanti implicazioni per il loro benessere fisico ed emotivo. Risulta quindi necessario favorire interventi di supporto, promuovere e monitorare il benessere psicologico con forme concrete di sostegno, quali il counselling psicologico e spirituale. A tal scopo prosegue l'arricchimento alle azioni formative previste da Piano Formativo e trasversalmente collegato ad esso, mediante il supporto psicologico, fornito da parte di una psicologa. Le attività previste durante gli accessi dello psicologo in struttura 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 o su indicazioni dell'équipe);
- ✓ spazio di rielaborazione dei vissuti emotivi con il personale (focus group);
- ✓ supervisioni legate alla realizzazione del nucleo alzheimer.

## Individuazione dei percorsi formativi/argomenti, attori e tempi di realizzazione

### **La pianificazione della formazione: le piste di lavoro privilegiate**

I macro-ambiti di lavoro riportati di seguito, sono suddivisi in base ai temi di approfondimento, cambiamento e miglioramento che l'ente desidera privilegiare nel triennio in corso, e già riportati nel Piano



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



della Formazione Triennale 2021-2023<sup>8</sup>. Il tentativo di individuare le piste di lavoro principali che faranno da sfondo nelle diverse annualità permette di meglio delineare, mantenendo un filo coerente e progressivo di realizzazione, il dettaglio della programmazione annuale, concentrando, oltre all'ordinario, gli sforzi per garantire il proseguimento di progetti di fondamentale importanza per la struttura e per il miglioramento continuo della cura.

In breve i progetti formativi privilegiati che verranno portati avanti nel 2022 sono:

- **Progetto Kinaesthetics:** l'ente prevede di garantire a tutto il personale e al personale neo-assunto una formazione base sul metodo kinaesthetics e, attraverso momenti strutturati di riunioni di staff di progetto, attivare, definire e valutare le modalità di ricaduta interna di un approccio che in primis è di cambiamento culturale. Per il 2022 si è deciso infatti di attivare una sperimentazione legata alla valutazione della ricaduta interna di tale approccio e al continuo sviluppo di pensiero in merito a questo tema, che coinvolge il secondo piano della struttura. Per la sperimentazione è stato creato un gruppo di lavoro (équipe di piano), che periodicamente si incontra per analizzare e monitorare i possibili cambiamenti avvenuti e definire/strutturare strumenti di verifica ad hoc. Il gruppo di lavoro è condotto e guidato dalla coordinatrice dei servizi.
- **Progetto Maltrattamento:** collegato con il progetto Kinaesthetics e in prosecuzione a quanto fatto nel 2021, lo staff di progetto definirà modi e tempi di realizzazione con il coinvolgimento attivo della psicologa.
- **Progetto formativo sui disturbi dei comportamenti e la demenza:** collegato al progetto di realizzazione di un nucleo Alzheimer all'interno del piano terra della struttura, nel 2022 si avvia un'attività formativa che coinvolge una prima parte del personale suddiviso in gruppi da 15 discenti, dove verranno fornite nozioni, approfondimenti e strategie oltre a favorire la riflessione e lo scambio tra partecipanti in merito alla gestione della persona con demenza e disturbi del comportamento. Verranno inoltre introdotti strumenti specifici di valutazione dei residenti. Si prevedono più edizioni durante l'anno e al bisogno della supervisione sul campo.
- **Progetto formativo di sviluppo delle competenze professionali delle persone che lavorano all'interno del servizio socio-educativo:** in collegamento con il piano di miglioramento legato al Marchio Q&B, si prevede la possibilità, dopo un processo di auto-valutazione interno, di progettare un percorso formativo e di accompagnamento per le figure che operano all'interno del servizio

---

<sup>8</sup> Si veda Piano della Formazione triennale 2021-2023



# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



socio-educativo con attenta valutazione del transfer della formazione, a partire dalla sperimentazione che si avvierà all'interno del terzo piano.<sup>9</sup>

## La programmazione annuale di dettaglio delle attività

In riferimento all'annualità in corso, di seguito viene riportato uno schema che riporta la programmazione di dettaglio delle attività previste nel 2022, suddiviso per area tematica:

- Area organizzativa e della qualità;
- Area del benessere, della salute e sicurezza;
- Area sociale e della relazione
- Area tecnico-sanitaria;
- Area giuridico/amministrativa

I contenuti in esso inseriti sono frutto della mediazione tra gli obiettivi organizzativi e di miglioramento che l'ente si è dato e i bisogni dei professionisti.

Per ogni argomento individuato è stato specificato se il corso verrà organizzato all'interno dell'ente, oppure se organizzato da enti formativi esterni (es. UPIPA o altri fornitori di formazione). È inoltre specificato quali e quante figure professionali parteciperanno ad ogni evento formativo. Si sottolinea che è stata fatta un'ipotesi nel definire le modalità "corso interno" o "corso esterno" e le figure coinvolte. Nel corso dell'anno tali scelte potrebbero subire delle modifiche a causa di esigenze organizzative o delle singole figure professionali.

AREA	ARGOMENTI	CORSO INTERNO/ESTERNO	NR. di FIGURE COINVOLTE
Organizzativa e della qualità	Presentazione e condivisione del piano della formazione, obiettivi, percorsi e pianificazione delle attività	Interno	Tutto il personale
	Incontri servizio socio-educativo per costruzione e realizzazione Piano di Miglioramento Marchio Q&B	Interno	Personale socio-educativo
	Presentazione e condivisione progetto di realizzazione del nucleo Alzheimer al piano corallo	Interno	Tutto il personale
	Condivisione report di Indicare salute	Interno	Équipe primo piano
	Presentazione e condivisione dei risultati delle indagini di soddisfazioni (residenti e familiari) e questionario id valutazione delle azioni Family Audit (personale)	Interno	Tutto il personale
	Riunioni organizzative di piano	Interno	Équipe piano zero, primo, secondo e terzo
	Riunioni infermieristiche	Interno	Tutti gli infermieri

<sup>9</sup> Si veda bozza piano di miglioramento Marchio Q&B



# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



<i>Benessere, salute e sicurezza</i>	Lavoratori neo-assunti – Formazione Sicurezza base (4 ore)	Interno	
	Lavoratori neo-assunti – Formazione Rischi specifici (12 ore)	Interno	
	Aggiornamento sicurezza (6 ore)	Interno	60 professionisti misti
	Addetti alla squadra antincendio (corso per nuovi addetti antincendio)	Esterno	14 professionisti e neo-assunti
	Esame di idoneità tecnica antincendio	Esterno	14 professionisti e neo-assunti
	Formazione in materia HACCP	Interno	Personale di cucina
	Privacy e informatica	Interno	4 amministrativi
	Incontri gruppo di lavoro Family Audit	Interno	Gruppo professionisti misti
	Formazione iniziale in tema di privacy e vademecum	Interno	Tutto il personale
	RLS – Aggiornamento obbligatorio	Esterno	1 dipendente
	Procedure vestizione e svestizione e DPI (breve formazione sul campo)	Interno	Personale neo-assunto
<i>Sociale e della relazione</i>	Focus group con il personale – spazio di rielaborazione dei vissuti e delle emozioni	Interno	Gruppi di professionisti misti divisi per piano
	Dedicarsi con consapevolezza e ricchezza alle Persone con Demenza – introduzione a una formazione integrata	Interno	Tutto il personale
	Avviare e accompagnare un processo di strutturazione e miglioramento di un nucleo per Persone con Demenza, formazione al gruppo	Interno	Gruppo di professionisti misti
	Supervisione al gruppo piano corallo	Interno	Equipe di piano
	Percorso formativo dedicato al servizio socio-educativo	Interno	Staff socio-educativo
<i>Tecnico-sanitaria</i>	Formazione BLSA	Esterno	Infermieri
	Argomenti legati alle mansioni e a tematiche di rilievo	Esterno	fisioterapisti
	Argomenti legati alle mansioni di natura tecnico-sanitaria	Esterno	infermieri
	Prevenzione e trattamento delle lesioni da pressione vascolari	Esterno	Infermieri
	Revisione delle procedure tecnico-sanitarie	Interno	Infermieri
	Kinaesthetics base	Interno	Personale neo-assunto e altro personale
	Incontro gruppo di lavoro Kinaesthetics per ricaduta formativa interna e monitoraggio cambiamenti in atto	Interno	Gruppo di lavoro personale misto
<i>Giuridico amministrativa</i>	Argomenti legati alla mansione di natura amministrativa	Esterno	Personale amministrativo
	Etica e deontologia per il personale delle Apsp	Esterno	Personale amministrativo
	Novità fiscali ed amministrative per le Apsp anno 2022	Esterno	Personale amministrativo



	Il portale passweb: elementi base e gestione delle posizioni	Esterno	Personale amministrativo
--	--	---------	--------------------------

Per i lavoratori in maternità/congedo/aspettativa sarà plausibile strutturare percorsi di tutoraggio personalizzati che prevedano momenti formativi/informativi che agevolino il reinserimento al lavoro dopo un'assenza prolungata. Nella scelta dei metodi didattici funzionali al perseguimento degli obiettivi, trattandosi di formazione di adulti, sarà privilegiato l'utilizzo di metodologie attive ed esperienziali, rispettose delle specifiche esigenze didattiche, orientate a promuovere il coinvolgimento dei destinatari dell'intervento e rafforzarne le motivazioni ad apprendere secondo quanto previsto nel singolo Progetto Formativo.

### **Eventi formativi e informativi rivolti al territorio e formazione volontari**

In riferimento agli eventi formativi rivolti al territorio, la struttura si adopera per organizzare almeno due serate informative all'anno su temi che si rilevano di interesse collettivo e che possono infondere conoscenze fondamentali legati all'invecchiamento, come ad esempio l'accesso ai servizi per anziani disponibili sul territorio, il ruolo e il supporto dei caregiver e familiari e gli aspetti relazionali, la demenza, utilizzo di tecnologie che sono a disposizione di utenti, caregiver, familiari, volontari (es. controllo glicemia, monitoraggio pressione, ecc...). Ove possibile gli eventi verranno organizzati in collaborazione con la Comunità di Valle.

Sarà inoltre cura dell'ufficio Formazione provvedere ad effettuare la raccolta del fabbisogno formativo per i volontari che operano in struttura. L'analisi consentirà di definire e valutare nel dettaglio la progettazione delle azioni da intraprendere 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. I volontari, così come i familiari, riceveranno inoltre, al loro inserimento, adeguata formazione in merito alla sicurezza e alle regole per il contenimento della pandemia. L'Ente si curerà in ogni caso di mantenere vivo e costante il rapporto con le associazioni volontari del territorio (AVULSS).

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



## Valutazione della ricaduta formativa

Quando parliamo di valutazione in un certo modo parliamo anche di “valorizzazione”; essa fa parte del processo di valorizzazione del singolo e di un intero processo. Significa dare un *valore* all’esperienza formativa vissuta e dare *sensò* all’attività realizzata. Significa comprendere quanto l’esperienza di apprendimento si sia rivelata *trasformativa*. In questo senso quando si parla di valutare la ricaduta della formazione ci si riferisce alle modificazioni e al cambiamento avvenuto nei singoli, in termini di comportamento, atteggiamento, operatività e nell’organizzazione. Una parte integrante dell’azione formativa consiste nella misurazione di queste modificazioni e tuttavia, le molteplici difficoltà che si incontrano per svolgere tale operazione, sono dovute *in primis* dall’impossibilità di dedurre gli atteggiamenti personali dai comportamenti osservabili. Per gli stessi soggetti non è sempre semplice rilevare tali informazioni poiché la condizione affinché questo possa avvenire consiste nella soddisfazione di alcune condizioni: che essi siano consapevoli dei propri atteggiamenti e scelgano di esprimerli nell’organizzazione. La cura della verifica delle ricadute prodotte dall’attività formativa deve far parte di un processo continuo, che prevede tre momenti fondamentali: *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*. In particolare la fase *ex-post* si riferisce a due momenti distinti. Un primo momento legato all’immediata conclusione del percorso formativo, dove si valutano con maggior forza i contenuti appresi e le possibili ricadute a breve termine, e un secondo momento legato agli impatti della formazione a distanza di un periodo di tempo più lungo. La valutazione come processo richiede un impegno nel saper governare tutte le dinamiche che possono nascere dal gruppo in formazione, le richieste, le perplessità, le proposte o le modifiche che i singoli possono sollecitare durante l’attività formativa. La valutazione è quindi trasversale e costante durante tutta l’attività formativa. La complessità nello svolgere un attento lavoro di valutazione della ricaduta formativa è quella di individuare degli indicatori/descrittori appropriati di efficacia ed efficienza, di contenuto e di processo, in tutte le fasi che compongono la valutazione.

In modo generale e diffuso, per la verifica e la valutazione della formazione realizzata nell’anno saranno usati diversi strumenti, complementari tra loro. *In primis* un questionario di gradimento sul singolo corso, da compilare *ex post* da parte di coloro che vi hanno partecipato. Esso indaga il livello qualitativo del percorso proposto e l’utilità operativa di quanto appreso. Tali valutazioni sono monitorate al fine di garantire uno “standard di prodotto formativo”. Ogni qual volta possibile, si procederà parallelamente ad una verifica dell’apprendimento alla fine del corso, mediante questionario, prove scritte o pratiche somministrate a cura del docente. Sarà cura delle figure che coordinano i singoli piani, procedere ad una valutazione a distanza di tempo delle ricadute di quei corsi che, meglio di altri, riguardano contenuti operativi attraverso la già descritta valutazione delle abilità operative. Quando i percorsi formativi sono spalmati su più giornate è prevista la valutazione *in itinere* da parte del Responsabile formazione e, ove possibile, predisposta una valutazione



## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



intermedia del percorso da somministrare ai partecipanti, tendenzialmente tramite breve questionario. I dettagli di tutte le azioni formative (registro dei partecipanti, durata, costi effettivi e contenuti del corso) verranno registrati ed archiviati a cura del Servizio Formazione in maniera tale da essere facilmente reperibili in caso di necessità.

La valutazione sulla efficacia delle azioni formative potrà riguardare:

- *la qualità del contesto operativo dell'intervento* (efficacia interna): tale analisi verte su aspetti come l'adeguatezza delle aule (relativamente a supporti didattici, disposizione dei posti, arredi ed altre dotazioni ecc.); la puntualità dei docenti; la tempestiva distribuzione del materiale didattico e, più in generale, la conformità del contesto operativo rispetto a predeterminati standard di qualità.
- *il gradimento e le percezioni dei partecipanti* (qualità percepita): si tratta di una verifica finalizzata a rilevare le percezioni dei partecipanti in merito ad aspetti come l'adeguatezza dei contenuti formativi, la qualità della docenza e delle strutture d'aula. Per tale tipo di verifica si utilizzano, normalmente, questionari somministrati durante e al termine delle attività formative.
- *l'efficacia del processo di apprendimento* (efficacia esterna): per verificare questo tipo di efficacia si possono utilizzare diversi strumenti come, ad esempio, i questionari di auto-valutazione delle competenze e conoscenze apprese e di come queste abbiano prodotto cambiamento organizzativo. Una verifica indiretta di tali elementi si ottiene anche attraverso la rilevazione del miglioramento delle performance nello svolgimento del lavoro.

### **Dispositivi di Monitoraggio della formazione**

Esistono degli strumenti di monitoraggio della formazione, tra cui il dossier formativo, ossia la raccolta degli eventi formativi ai quali il dipendente ha partecipato, divisi per anno solare e contenenti: il titolo del corso, l'ente organizzatore, la sede del corso, le ore complessive e gli eventuali crediti ECM erogati. È utile al datore di lavoro per monitorare il numero di crediti per i professionisti sanitari, il numero di ore formative per i professionisti non sanitari e gli argomenti approfonditi. Il personale interessato che desidera prendere visione del proprio dossier formativo può rivolgersi, in qualsiasi momento, al servizio Formazione o collegarsi al sito ECM Trento e accedere con proprio account. È fondamentale ricordare che, per i professionisti sanitari, il dossier formativo di riferimento a livello nazionale, è quello del Co.Ge.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica delle Professioni Sanitarie).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> <http://www.cogeaps.it/>



## Programmazione temporale e Risorse Finanziarie

La programmazione temporale delle attività formative viene suddivisa in periodi diversi, in relazione alle possibilità di programmazione delle singole iniziative formative. Il periodo invernale è caratterizzato prevalentemente dall'offerta di iniziative formative da parte dei *Provider*. Il periodo primaverile è solitamente il primo periodo utile per l'introduzione dei percorsi formativi di nuova progettazione e consente gli eventuali aggiustamenti di progettazione per la riproposizione dell'attività nel periodo autunnale. Il periodo estivo, appare il meno indicato per la proposta di attività formative in quanto l'ente risulta sotto pressione per la gestione dei piani ferie e congedi parentali estivi, per cui non è possibile in questo periodo proporre percorsi formativi che richiedono frequenza a più giornate magari anche disgiunte tra loro. Verranno perciò privilegiati eventualmente i corsi brevi. Il periodo autunnale, pur essendo strutturalmente più denso per quanto riguarda le offerte formative, va reso compatibile con i molteplici impegni che caratterizzano l'organizzazione nell'ultimo periodo dell'anno.

Il finanziamento dei corsi di formazione avviene nel limite dei fondi a disposizione che verranno stanziati appositamente nel Budget secondo quanto previsto dall'art. 91, comma 13 del C.C.P.L. 01/10/2018, che recita *"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".* Le potenziali ulteriori fonti di finanziamento da prendere in considerazione per la costruzione del piano della formazione dell'anno sono le seguenti:

- ✓ i corsi organizzati all'interno dell'Azienda con l'ausilio di docenti interni saranno finanziati in economia;
- ✓ i corsi organizzati da Upipa, con diritto di accesso in qualità di soci, finanziati in parte con contributi delle amministrazioni pubbliche e per una quota residuale a carico dell'Azienda;
- ✓ con finanziamento a progetto del Fondo Sociale Europeo o di altri Istituti (INAIL, ecc.).

Va ricordato che il Piano individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa ed è pertanto considerato uno strumento flessibile in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



Le attività formative dovranno rispondere a standard elevati di qualità e assicurare il controllo del raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei dipendenti e il miglioramento dei servizi resi dalla APSP.

Non ultimo la pubblicazione del Piano della Formazione diviene funzionale per valorizzarne il ruolo di strumento di comunicazione interna, di confronto e dialogo con le risorse umane dell'Azienda.

**Budget da destinarsi alla formazione**

A budget per l'anno 2022 sono state previste spese per formazione per € 20.000,00.

IL DIRETTORE  
Dott. Luca Cattani



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



**BIBLIOGRAFIA**

Costa, G. & Gianecchini, M. (2009). *Risorse umane: Persone, relazioni e valore*. Milano: McGraw-Hill.

Di Nubila, R. (a cura di), (2004). *Professione Formatore*. Napoli: Ed. Scientifiche Italiane.

Di Nubila, R. (2005). *Saper fare formazione: Manuale di metodologia per giovani formatori*. Lecce: Pensa Multimedia.

Knowlles, M.S., Holton, E.F. & Swanson, R.A. (2008). *Quando l'adulto impara*. Milano: Franco Angeli.

Quaglino, G.P. & Caprozzi, G.P. (1987). *Il processo di formazione*. Milano: Franco Angeli.

Bruscaglioni, M. (1991). *La gestione dei processi nella formazione degli adulti*. Milano: Franco Angeli.



## All. 1 – Quadro normativo di riferimento

Lo scopo di questa sezione è riportare tutta la formazione considerata 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.

### 1.1 - C.C.P.L. (CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO) 2016-2018 DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI, 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 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 (...)".

### 1.2 - 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" (UIIPA - 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.



# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)



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.

## 1.3 - CREDITI FORMATIVI ECM PER IL TRIENNIO 2020 - 2022

Per quanto riguarda l'acquisizione dei crediti ECM da parte dei professionisti sanitari, la Commissione nazionale ECM ha deliberato di:

- mantenere l'obbligo formativo, pari a 150 crediti, per il triennio 2020-2022;
- consentire l'acquisizione dei crediti formativi relativi al triennio 2017/2019 sino al 31 dicembre 2020.

## 1.4 - 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



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



alla valutazione di coerenza con le vigenti disposizioni in materia di ECM e alla registrazione 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." Sarà cura del professionista sanitario 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.

**1.5 - 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.

**1.6 - 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.



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



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.

**1.7 - DECRETO MINISTERIALE DEL 10 MARZO 1998 E DELIBERA DEL 23 FEBBRAIO 2011 DEL MINISTERO DEGLI INTERNI**

"Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza dei luoghi di lavoro", che a sua volta prevede la necessità di interventi formativi obbligatori, è un decreto di attuazione di quanto disposto dall'art. 13 del citato D.Lgs. n. 626/94 e non ancora compreso all'interno del Testo Unico sulla Sicurezza.

Ai corsi per addetti antincendio obbligatori con la delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni viene regolamentata anche la formazione per l'aggiornamento degli addetti con precise note sulla durata ed i contenuti da svolgere. Gli addetti antincendio delle strutture residenziali, che hanno l'abilitazione ad alto rischio, devono svolgere otto ore di formazione comprensive di tre ore specifiche tecnico pratiche.

**1.8 - 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



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



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.

**1.9 - 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 legge anticorruzione 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 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";
- 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";
- 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".



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
"SANTA MARIA"**

**Via E. Chini n.37  
38023 - Cles (TN)**



Il Datore di lavoro date 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.

**1.10 - 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.