

# PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

## ANNO 2019 – 2020

*Elementi programmatici per la redazione del Piano triennale della Formazione 2021-2023*

### LA RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE

*Dott.ssa Denise Fezzi - A cura del Servizio Formazione e Qualità di U.P.I.P.A sc.*

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PREMESSA</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1. QUADRO NORMATIVO: PRINCIPALI RIFERIMENTI</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.1 Obblighi derivanti dalla normativa relativa alla FCM e all'accreditamento</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1.1 CCPL - 2016-2018 dell'area non dirigenziale del Comparto delle Autonomie Locali, art. n. 91 - Formazione  | 4         |
| 1.1.2 Decreto Legislativo n. 502/92, Educazione Continua in Medicina  | 4         |
| 1.1.3 Determina della CNFC del 17 luglio 2013   | 5         |
| 1.1.4 Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. per il triennio 2017 - 2019  | 6         |
| 1.1.5 Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. per il triennio 2020 - 2022  | 6         |
| 1.1.6 Deliberazione G.P. n.3403 del 30 dicembre 2002 - D.P.G.P. 27 novembre 2000 n.30 - 48  | 7         |
| 1.1.7 Delibera Provinciale n.1848 del 5 ottobre 2018  | 7         |
| <b>1.2 Obblighi derivanti da altre disposizioni di legge</b>  | <b>8</b>  |
| 1.2.1 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 | 8         |
| 1.2.2 Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998 e Delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni  | 9         |
| 1.2.3 Decreto legislativo del 21 giugno 2013, n. 69 - Decreto del Fare  | 9         |
| 1.2.4 Deliberazione della G.P. n. 384 d.d. 21/02/2003   | 10        |
| 1.2.5 Legge n.190 del 26 novembre 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione                         | 10        |
| 1.2.6 Regolamento (UE) n. 2016/679 - Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali  | 11        |
| <b>2. OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE</b>  | <b>13</b> |
| <b>3. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE</b>  | <b>13</b> |
| 3.1 Individuazione dei fabbisogni formativi del personale   | 13        |
| 3.2 Programmazione delle attività   | 14        |
| 3.3 Realizzazione delle attività formative  | 14        |
| 3.4 Valutazione dei risultati   | 14        |
| <b>4. AREE DI INTERVENTO FORMATIVO PER L'ANNO 2019</b>  | <b>15</b> |
| 4.1 Area adempimenti legislativi obbligatori  | 15        |
| 4.2 Area clinico - assistenziale  | 17        |
| 4.3 Area relazione - comunicazione  | 22        |
| 4.4 Area dello sviluppo strategico  | 24        |
| <b>5. ACCESSIBILITA' ALLA FORMAZIONE</b>  | <b>26</b> |
| <b>6. RISORSE ECONOMICHE - BUDGET</b>   | <b>26</b> |
| 6.1 La pianificazione di massima delle attività formative 2020  | 26        |
| <b>BIBLIOGRAFIA</b>   | <b>29</b> |
| <b>SITOGRAFIA</b>   | <b>29</b> |

## PREMESSA

*“Quando pianificate per un anno, piantate cereali.  
Quando pianificate per dieci anni, piantate alberi.  
Quando fate una pianificazione che deve durare una  
vita, formate ed educate le persone”.*

*Guan Zhong*

La formazione è uno strumento fondamentale per l’acquisizione di conoscenze e competenze innovative da spendere all’interno di ogni contesto lavorativo volto al miglioramento della qualità di un servizio. Si configura, quindi, come uno strumento di sviluppo indispensabile in grado di innescare positivi cambiamenti organizzativi e culturali all’interno di un contesto lavorativo. La formazione promuove dopo un’attenta analisi della situazione dell’ambito lavorativo, i bisogni formativi dei professionisti impiegati sul campo ed opera scelte in ordine alle priorità educative ed operative definendo gli obiettivi irrinunciabili ai quali ci si deve attenere per una buona riuscita del processo. La formazione è in grado di aumentare l’assunzione di responsabilità cioè la presa in carico dei bisogni della propria utenza; inoltre, è in grado di creare la collegialità intesa come la capacità di elaborare e condividere le decisioni assunte da parte di coloro che operano all’interno di una struttura. E infine, è in grado di uniformare la progettualità ossia la capacità di iniziative autonome per predisporre percorsi formativi e organizzare interventi rispondenti ai bisogni individuali. La formazione è quindi la prima tappa verso la costituzione di équipes specializzate chiamate a lavorare insieme verso un obiettivo comune. È allora, che gli attori si ritrovano per armonizzare le loro conoscenze ed esperienze, comprendere il ruolo dell’uno e delle altre, integrando i loro interventi sul terreno. Un ruolo fondamentale è rivestito dal formatore che diviene un “facilitatore” dello sviluppo delle competenze cioè la sua azione è finalizzata a rendere veloce ed efficiente il processo di sviluppo di nuove abilità. Il formatore, quindi, lavora per lo più sul “saper fare” e sul “saper essere” piuttosto che sulla mera trasmissione di contenuti. Il presente documento illustra il Piano della Formazione annuale relativo all’anno 2019, ne delinea le linee guida dell’offerta formativa dell’anno in corso insieme ad una pianificazione di massima delle attività formative del 2020. Si tratta, quindi, di un materiale documentale che deve adattarsi agli eventuali cambiamenti delle riforme normative, organizzative e gestionali. Nel suo contenuto sono esposti i criteri generali della formazione, gli obiettivi da raggiungere, le linee guida da perseguire nonché le risorse economiche ed umane a disposizione necessarie per la sua attuazione. L’Ente si prende cura di favorire la partecipazione attiva del personale agli eventi formativi accreditati individuati e a supportare i professionisti sanitari al raggiungimento dei cinquanta crediti annuali, anche attraverso la partecipazione a forme di apprendimento diversificate come: attività residenziale (RES), progetti di Formazione Sul Campo (gruppi di miglioramento, aggiornamenti individuali e monotematici) e Formazione a Distanza (F.A.D.). L’elaborato è stato redatto dalla Responsabile della Formazione e Qualità di U.P.I.P.A. s.c. e ha preso in considerazione i seguenti aspetti: l’analisi del contesto attuale, la normativa in vigore, le direttive in materia di formazione del personale e delle pubbliche amministrazioni, le esigenze e la volontà del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) nonché l’analisi del fabbisogno formativo del personale relativo all’anno 2018 rilevato attraverso brevi colloqui ed incontri tra i responsabili principali dei vari reparti. Si segnala che non è stato possibile realizzare una completa ed esaustiva rilevazione dei fabbisogni formativi a causa del susseguirsi di cambiamenti repentini nell’assetto gestionale e organizzativo. Per il triennio 2021 - 2023 si cercherà di progettare e identificare i bisogni formativi attraverso un’analisi più precisa ed accurata, una migliore pianificazione degli interventi formativi, unita ad un sistema di valutazione della formazione coerente ed efficace. Si cercherà di programmare interventi formativi nelle aree tematiche ritenute come prioritarie dal personale della struttura e gli argomenti verranno approfonditi nel corso del triennio attraverso l’attivazione di percorsi interni e la partecipazione ad eventi formativi esterni all’ente.

## **1. QUADRO NORMATIVO: PRINCIPALI RIFERIMENTI**

Lo scopo di questa sezione è quello illustrare i principali richiami normativi attinenti alla formazione obbligatoria con riferimento alle disposizioni di legge che prevedono la pianificazione di attività formative nonché la descrizione degli obblighi che sono inerenti alla formazione e che si traducono in diritti e doveri da parte del lavoratore e del datore di lavoro. Qui di seguito, vengono elencati i provvedimenti più rilevanti ripartiti in gruppi omogenei. Nella fattispecie: 1. obblighi derivanti dalla normativa relativa alla Formazione Continua in Medicina (FCM) e all'accREDITamento; 2. obblighi derivanti da altre disposizioni di legge.

### **1.1 Obblighi derivanti dalla normativa relativa alla FCM e all'accREDITamento.**

#### **1.1.1 CCPL - Contratto collettivo Provinciale di Lavoro 2016-2018 dell'area non dirigenziale del Comparto delle Autonomie Locali, art. n. 91 - 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 stabilisce che "ciascun dipendente, nell'ambito dei programmi formativi offerti, ha diritto a partecipare mediamente ad almeno venti ore annue di iniziative di formazione e aggiornamento, computate nel triennio successivo alla sottoscrizione del presente accordo, secondo quanto stabilito dai piani individuali di formazione".

Il comma 4 prevede infine 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".

#### **1.1.2 Decreto Legislativo n. 502/92, Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)**

Il Programma Nazionale di Educazione Continua in Medicina (E.C.M.) comprende l'insieme organizzato e controllato di tutte le attività formative, sia teoriche che pratiche promosse dai cosiddetti "provider" (U.P.I.P.A., A.P.S.S., U.S.L., A.S.L., società scientifiche e società professionali ecc.) con lo scopo di mantenere elevate ed aggiornate conoscenze, competenze e professionalità degli operatori sanitari.

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

L'elaborazione del programma E.C.M. è stata affidata, ai sensi dell'art. 16 - ter del predetto decreto legislativo, ad una Commissione Nazionale per la Formazione Continua, alla quale spetta anche il compito di definire i crediti formativi che devono essere maturati dagli operatori in un determinato periodo di tempo e di 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 sanitarie 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 E.C.M. interessa 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 E.C.M. 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 E.C.M. hanno valore solamente i crediti formativi E.C.M. attribuiti dalla Commissione Nazionale e Provinciale. Non sono validi i crediti che vengono assegnati dagli organizzatori su base volontaristica e con criteri e modalità autonomamente stabilite dagli organizzatori stessi (Associazioni, Società Scientifiche ecc.).

Dal 2003 è a regime anche l'accREDITamento di eventi formativi che utilizzano sistemi di formazione a distanza (FAD), che non può superare il 30 % dei crediti previsti. Gli organizzatori dell'evento formativo devono segnalare ai partecipanti il valore dei crediti formativi assegnati dalla Commissione E.C.M. L'attestato deve essere conservato dall'interessato per poter 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.

### **1.1.3 Determina della Commissione Nazionale per la formazione Continua del 17 luglio 2013**

Con la Delibera del 17 luglio 2013 la Commissione Nazionale per la Formazione regola "gli esoneri, le esenzioni, il tutoraggio individuale, la formazione all'estero, l'Autoapprendimento, le Modalità di registrazione e Certificazione" dove risulta rilevante quanto scritto nel punto 2 delle esenzioni in cui si precisa che sono "esenti dall'obbligo formativo E.C.M., 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;

Si precisa che i periodi di esonero e di esenzione sono cumulabili ma non sovrapponibili nell'arco del triennio. La delibera riporta, inoltre, che "l'unità mese è considerato il periodo di sospensione dell'attività professionale non inferiore a 16 e non superiore a 31 giorni". Inoltre, 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 E.C.M. 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 E.C.M. e alla registrazione nella banca dati Co.Ge.A.P.S. della posizione del proprio iscritto in riferimento a esoneri, esenzioni e ai crediti E.C.M. acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina". L'A.P.S.P. di Malè terrà in considerazione gli sgravi in termini di E.C.M. per il proprio professionista sanitario ma sarà cura dello stesso farsi carico di quanto previsto nel punto sopramenzionato.

#### 1.1.4 Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. per il triennio 2017 - 2019

La Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. stabilisce che l'obbligo formativo standard dei professionisti sanitari per il triennio 2017-2019 è pari a 150 crediti formativi, fatte salve le decisioni della Commissione nazionale per la formazione continua in materia di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni. L'obbligo formativo individuale è determinato all'inizio del triennio sottraendo dall'obbligo formativo le riduzioni illustrate nella tabella sotto riportata.

| Crediti acquisiti<br>2014/2016   | Fabbisogno<br>triennale<br>2017/2019 | Riduzioni |
|--|--------------------------------------|-----------|
| Da 121 e 150   | 120                                  | 30        |
| Da 80 a 120  | 135                                  | 15        |
| Riduzione di 15 crediti ai professionisti che nel 2014/2016 hanno compilato e soddisfatto il dossier formativo individuale |                                      |           |

Nello specifico, l'art. 1 della Determina della CNFC del 10 ottobre 2014 sottolinea che "i professionisti che nel precedente triennio (2014 - 2016) hanno compilato e soddisfatto il proprio dossier formativo individuale hanno diritto alla riduzione di 15 crediti dell'obbligo formativo nel presente triennio formativo. Inoltre, i professionisti sanitari che nel precedente triennio (2014-2016) hanno acquisito un numero di crediti compreso tra 121 e 150 hanno diritto alla riduzione di 30 crediti dell'obbligo formativo nel triennio 2017-2019. Coloro che hanno acquisito un numero di crediti compreso tra 80 e 120 hanno diritto invece alla riduzione di 15 crediti".

#### 1.1.5 Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. per il triennio 2020 - 2022

Il 18 dicembre 2019, la Commissione Nazionale per la Formazione Continua (CNFC) ha approvato la nuova Delibera inerente ai crediti formativi relativi al triennio 2020 - 2022. L'obbligo formativo pari a 150 crediti rimane invariato e sono confermate le prescrizioni già disciplinate per il triennio precedente. L'acquisizione dei crediti formativi relativi al triennio 2017-2019 è consentita fino al 31 dicembre 2020. Per tutti coloro che si avvalgono di tale disposizione non si applicano le riduzioni previste dal Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Il "Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario" può essere scaricato dalla Home Page del sito [www.ecmtrento.it](http://www.ecmtrento.it) nella sezione Documenti utili. Si segnala che per avere un prospetto certificativo della situazione relativa al dossier formativo personale, ogni professionista sanitario deve accedere al portale Cogeaps (<http://application.cogeaps.it/cogeaps/login.ot>). Il professionista può, inoltre, accedere ad apposite sezioni dove caricare periodi di esenzioni ed esoneri che permettono una riduzione dall'obbligo formativo individuale triennale. Si segnala che i professionisti sanitari possono conseguire i crediti formativi anche attraverso l'autoformazione (fino a 30 crediti sul triennio) e tramite la costruzione del proprio dossier formativo.

### **1.1.6 Deliberazione G.P. n. 3403 del 30 dicembre 2002 - D.P.G.P. 27 novembre 2000 n. 30 - 48**

La Delibera G.P. n. 3403 del 30 dicembre 2002 - D.P.G.P. del 27 novembre 2000 n.30-48 in materia di autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie e socio - sanitarie pubbliche e private, stabilisce i criteri per la verifica dei requisiti minimi ed emanazione delle direttive per l'avvio e la gestione delle procedure di autorizzazione. Particolare attenzione viene attribuita alla formazione e alla predisposizione di un piano di aggiornamento interno del personale con indicazione del responsabile e anche all'individuazione di un referente del sistema informativo responsabile della raccolta, verifica e diffusione dei dati.

Gli scopi principali della normativa si possono riassumere nei punti seguenti:

1. garantire ad ogni individuo il diritto alla formazione;
2. contribuire al miglioramento professionale del personale quale "risorsa" per gli eventuali cambiamenti organizzativi;
3. garantire una gestione corretta del personale secondo la legge finanziaria vigente;
4. promuovere una gestione oculata della spesa inerente al settore della formazione;
5. ottemperare alle norme previste dal Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro (C.C.P.L.).

### **1.1.7 Delibera Provinciale n.1848 del 5 ottobre 2018**

Con la deliberazione della Giunta provinciale n.1848 del 05/10/2018 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 sociosanitarie, e contestuale approvazione del Disciplinary generale dell'Organismo Tecnicamente AccredITante (OTA) della Provincia Autonoma di Trento, istituito con deliberazione della giunta provinciale n. 1711/2015, ai sensi dei vigenti indirizzi nazionali" sono stati approvati anche i nuovi requisiti ulteriori di qualità, i criteri di verifica del loro possesso (Nuove liste di controllo All.1-9) ed è stata aggiornata la regolamentazione attinente le modalità di verifica degli stessi. Il nuovo provvedimento prevede una fase iniziale atta a garantire un percorso di formazione a supporto dell'implementazione del nuovo sistema e adeguamento ai nuovi requisiti da parte di tutte le strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche-private della Provincia Autonoma di Trento. Le aree della lista GEN. sono sette e sono elencate qui di seguito in modo sintetico: 1. Attuazione di un sistema di gestione della struttura. 2. Prestazioni e Servizi. 3. Aspetti Strutturali. 4. Competenze del personale. 5. Comunicazione. 6. Sicurezza delle cure e appropriatezza professionale. 7. Processi di miglioramento e innovazione. Le aree della lista EXTRA OSP. per Anziani sono invece tre: 1. Valutazione e presa in carico. 2. Continuità assistenziale. 3. Umanizzazione. La Delibera rende esplicito anche i criteri per la verifica dei requisiti. Il nuovo sistema di accREDITamento prevede quattro livelli di valutazione: 1. Valutazione documentale. 2. Valutazione di sistema. 3. Valutazione specifica sui processi clinico-assistenziali (e di supporto). 4. Monitoraggio delle performance complessive condotte sulla base di indicatori di risultato clinici ed organizzativi. Tutti questi sistemi di controllo forniscono dei meccanismi di garanzia della qualità orientati a garantire il rispetto degli standard attesi. Tra le novità contenute nella Delibera Provinciale si segnala, infine, l'attivazione di un nuovo gestionale per il governo informatizzato di tutte le procedure correlate all'accREDITamento istituzionale e il caricamento dei documenti aziendali a supporto dell'ottemperamento dei requisiti ulteriori di qualità.

## 1.2 Obblighi derivanti da altre disposizioni di legge

### 1.2.1 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 normativa che disciplina l'igiene e la sicurezza sui 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 interventi formativi. Nello specifico, il decreto prevede che il datore di lavoro provveda a fornire ai propri dipendenti degli adeguati interventi formativi obbligatori anche negli ambiti inerenti alle procedure che riguardano la lotta antincendio, il primo soccorso, l'evacuazione dai luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato. Tale formazione assorbe una parte del monte formativo minimo previsto per il personale di nuova assunzione.

L'accordo Stato Regione del 21.12.2011, in attuazione dell'art. 37, comma 2, del D.lgs. 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni, disciplina i contenuti, la durata, le modalità della formazione e l'aggiornamento che tutti i lavoratori devono assolvere in riferimento alle mansioni svolte/rivestite ed individuate dal Decreto 81/2008:

1. **Lavoratori:** 4 ore di formazione generale più 12 ore di formazione specifica per i settori della classe di rischio alto. È previsto, inoltre, un aggiornamento quinquennale di durata minima di numero pari a 6 ore.
2. **Preposto per la sicurezza:** la formazione del preposto deve essere integrata da una formazione particolare ed aggiuntiva della durata di 8 ore. La normativa prevede un aggiornamento quinquennale con durata minima di 6 ore in relazione ai compiti svolti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
3. **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.):** sono previste 32 ore iniziali (di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate) e relativa verifica di apprendimento. La durata minima dell'aggiornamento è pari a 8 ore annue.
4. **R.S.P.P.:** il corso di abilitazione al ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha una durata complessiva di 112 ore. In ottemperanza a quanto stabilito dal nuovo Accordo Stato - Regioni del 7 luglio 2016, le ore minime di aggiornamento nel quinquennio sono pari a 40.
5. **Dirigenti:** la durata minima della formazione per dirigenti è di 16 ore strutturata in 4 moduli da programmare e completare nell'arco temporale di 12 mesi. È previsto un aggiornamento quinquennale con durata minima di 6 ore.

Nella tabella sottostante, vengono presentati in modo sintetico gli obblighi formativi derivanti dalla normativa sulla sicurezza del lavoro. È bene precisare che tutti i corsi di formazione hanno una durata minima calibrata in base alla classificazione di **rischio elevato** in cui sono incluse tutte le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona.

| QUALIFICA                  | FORMAZIONE (ORE) | AGGIORNAMENTO ORE/SCADENZA |
|----------------------------|------------------|----------------------------|
| LAVORATORI                 | 4+12             | 6 ORE OGNI 5 ANNI          |
| FORMATORI SICUREZZA        | VARIE            | 24 ORE OGNI 3 ANNI         |
| PREPOSTI                   | 8                | 6 ORE OGNI 5 ANNI          |
| R.L.S.                     | 32               | 8 PER ANNO                 |
| R.S.P.P.                   | 112              | 40 OGNI 5 ANNI             |
| DIRIGENTI                  | 16               | 12 OGNI 5 ANNI             |
| ADDETTI PRIMO SOCCORSO (*) | 16               | 6 OGNI 3 ANNI              |



|                          |    |               |
|--------------------------|----|---------------|
| ADDETTI ANTINCENDIO      | 16 | 8 OGNI 5 ANNI |
| COORDINATORE ANTINCENDIO | 3  | 3 OGNI 3 ANNI |

a) Obblighi formativi relativi alle figure professionali esposte a rischi specifici.

b) Il **Decreto Ministeriale 388/2003** rileva gli obblighi formativi relativi agli addetti al pronto soccorso aziendale. Quest'ultimo stabilisce che la durata minima del corso di formazione obbligatoria è di 16 ore mentre il relativo aggiornamento triennale è pari a 6 ore come riportato nella tabella sottostante.

|  |                   |
|--|-------------------|
| FORMAZIONE ADDETTI AL PRONTO SOCCORSO AZIENDALE    | 16 ORE            |
| AGGIORNAMENTO ADDETTI AL PRONTO SOCCORSO AZIENDALE | 6 ORE OGNI 3 ANNI |

### 1.2.2 Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998 e Delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni

Il decreto ministeriale "Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza dei luoghi di lavoro" stabilisce, in attuazione dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 626/94, le regole e i requisiti per una corretta valutazione del rischio, indica le misure di prevenzione, protettive e precauzionali antincendio da adottare al fine di ridurre l'insorgenza e impone ai datori di lavoro la necessità di pianificare interventi formativi obbligatori. Nello specifico, la Delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni regola in modo dettagliato i contenuti e la durata dei corsi di aggiornamento per addetti antincendio in attività a rischio elevato ai fini di un'applicazione uniforme delle attività formative sull'intero territorio nazionale. I lavoratori designati all'attuazione delle misure di prevenzione e lotta antincendio devono svolgere otto ore di formazione comprensive di tre ore specifiche di esercitazioni tecnico-pratiche.

### 1.2.3 Decreto legislativo del 21 giugno 2013, n. 69 - Decreto del Fare

Il decreto legislativo del 21 giugno 2013, n.69 contiene "disposizioni urgenti e straordinarie per la crescita economica e 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". Rispetto alla sicurezza sul lavoro, meritano di essere menzionati gli art. 32 e 35 in quanto rilevano delle modifiche importanti attinenti all'ambito formativo.

L'art. 32 stabilisce che "in tutti i casi di formazione ed aggiornamento previsti per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata, per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati". Ciò significa che il RSPP, l'RLS o i preposti possono partecipare agli stessi programmi formativi di aggiornamento purché al suo interno e nel titolo vengano esplicitati in modo chiaro che i contenuti sono previsti per queste specifiche figure professionali.

All'interno dell'art. 35, invece, sono definite "misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria 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". È bene ricordare che secondo l'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, il lavoratore neoassunto doveva essere formato prima dell'assunzione o, in caso di impossibilità, entro i sessanta giorni successivi alla stessa.

#### **1.2.4 Deliberazione della G.P. n. 384 d.d. 21/02/2003**

La Delibera n. 384 d.d. del 21 febbraio 2003 in materia di "Obblighi per la formazione igienico-sanitaria degli addetti delle Industrie Alimentari", stabilisce primariamente la necessità di un aggiornamento permanente per tutte le varie figure professionali che operano nell'industria degli alimenti. Nello specifico, vengono definite le linee di indirizzo, i criteri per i programmi di formazione di base e la relativa frequenza ai corsi di aggiornamento. In particolare, si possono individuare quattro livelli di formazione in cui vengono specificati destinatari e contenuti:

1. responsabili del Piano di autocontrollo: 12 ore di formazione iniziale e 6 ore di aggiornamento ogni 5 anni;
2. addetti alla ristorazione e lavorazione degli alimenti: sono previste 8 ore di formazione base e 4 ore di aggiornamento ogni 5 anni;
3. addetti alla somministrazione e alla vendita: 4 ore di formazione iniziale e 2 ore di aggiornamento ogni 5 anni;
4. personale operativo addetto alla sola manipolazione di alimenti imballati, somministrazione di bevande o alla cernita di frutta e verdura (figure professionali non presenti all'interno delle A.P.S.P.): sono previste 2 ore di formazione iniziale senza obbligo specifico di aggiornamento.

La delibera provinciale n.159/2008 abroga la delibera precedente n. 384/2003. Ne consegue che i criteri per la formazione non sono più codificati e non sussiste più alcun obbligo formativo. Spetta, infatti, al Responsabile aziendale individuare, nel piano di autocontrollo H.A.C.C.P., la frequenza, la modalità e le tempistiche della formazione in base al tipo di attività svolta.

#### **1.2.5 Legge n.190 del 26 novembre 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**

La legge n. 190 del 26 novembre 2012 impone nuove disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nelle amministrazioni pubbliche. Come precisa la relazione illustrativa del disegno di legge, gli strumenti sanzionatori si configurano solo come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa. Inoltre, la normativa a sostegno di questo provvedimento, si appella a motivazioni di trasparenza e adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standard internazionali. Infatti, la corruzione porta numerosi danni di credibilità e di ordine economico poiché disincentiva gli investimenti stranieri. L'obiettivo strategico ed ambizioso di tale legge è la prevenzione delle cause della corruzione attraverso l'incremento delle attività formative.

L'art. 1, comma 8 della legge anticorruzione dispone che il responsabile della prevenzione della corruzione definisca "le procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione".

L'art.1, comma 10, prevede, inoltre, che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda a "individuare il personale da inserire nei programmi di formazione" ovvero sui temi dell'etica e della legalità.

L'art. 1, comma 44, introducendo l'art. 54 del decreto legislativo 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'art. 1, comma 9, lettera b) stabilisce, inoltre, che il Piano triennale di prevenzione della corruzione debba prevedere specifici meccanismi di formazione idonei a prevenirne il rischio. L'importanza cruciale che la

formazione riveste nell'ambito della prevenzione della corruzione si può rilevare anche nell'allegato 1 del Piano nazionale anticorruzione.

Date le seguenti premesse, il Datore di lavoro ha il dovere di formare tutte le persone interessate dai presenti testi normativi e, in particolare, tutti i collaboratori richiamati in modo esplicito nel proprio Piano Aziendale.

### **1.2.6 Regolamento (UE) n. 2016/679 - Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali**

Il Regolamento (UE) n. 2016/679 ha sostituito i contenuti della direttiva 95/46/CE sulla protezione dei dati e, in Italia, ha abrogato gli articoli del Codice per la protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/2003) con esso incompatibili. Tra le novità più rilevanti presenti all'interno di tale Regolamento merita di essere segnalato l'articolo 37 che prevede l'obbligo per il titolare del trattamento di designare un Responsabile della Protezione dei Dati personali (R.P.D.)<sup>2</sup> quando "il trattamento è effettuato da un'autorità o organismo pubblico eccettuate le Autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni" (articolo 37, parte 1, lettera a). Le predette disposizioni prevedono che il R.P.D. "può essere un dipendente del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento oppure assolvere i suoi compiti in base a un contratto di servizi" (art. 37, par. 6) e deve essere individuato "in funzione delle qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati, e della capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39" (art. 37, par. 5). Un altro elemento di grande rilevanza del nuovo quadro normativo è relativo al fatto che se un trattamento può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate, i titolari sono tenuti a svolgere una valutazione di impatto prima di darvi inizio, consultando l'autorità di controllo. Si tratta di un aspetto cruciale in quanto esprime la responsabilizzazione (*accountability*) dei titolari nei confronti dei trattamenti da questi effettuati.

Oltre alle novità principali sopraelencate, è bene evidenziare come la formazione attinente a tale ambito costituisca un requisito essenziale per poter operare all'interno delle organizzazioni, imprese e pubbliche amministrazioni. Quest'ultima dovrebbe presentare un taglio interdisciplinare e riguardare tutto il personale che opera all'interno della struttura con una differenziazione dei percorsi rispetto ai ruoli rivestiti. La formazione sulla privacy è obbligatoria nel settore sanitario e prevede l'obbligo delle strutture di attivare "la messa in atto di procedure, anche di formazione del personale, dirette a prevenire nei confronti di estranei un'esplicita correlazione tra l'interessato e reparti o strutture, indicativa dell'esistenza di un particolare stato di salute" e di prevedere "la sottoposizione degli incaricati, che non sono tenuti per legge, al segreto professionale a regole di condotta analoghe al segreto professionale". L'art. 29 del Regolamento n. 2016/679 prevede, infatti, che "il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso ai dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare [...]". L'obbligo formativo non dovrebbe essere, quindi, sottovalutato dalle imprese e dalle pubbliche amministrazioni, pena rilevanti sanzioni amministrative pecuniarie. L'offerta formativa in ambito privacy dovrebbe essere finalizzata ad illustrare i rischi generali e specifici dei trattamenti di dati, le misure organizzative, tecniche ed informatiche adottate nonché le responsabilità e le sanzioni. Il sistema normativo individua le figure essenziali coinvolte relativamente all'ambito della privacy: il Titolare del Trattamento (gli Enti), il Responsabile del Trattamento (Il Direttore Generale), gli incaricati (personale amministrativo e socio-sanitario) e l'Amministratore di sistema. A queste si possono aggiungere quelle definite dal sistema DPO consortile e quelle specifiche previste dal Registro di trattamento della struttura. Per permettere all'Ente di

---

<sup>2</sup> A tale riguardo, U.P.I.P.A. ha costituito un team R.P.D. di lavoro multidisciplinare coordinato dall'avv. M. Grazioli che ha assunto anche la qualifica di DPO dell'ente. L'A.P.S.P. di Malè ha aderito al servizio consortile di *Data Protection Officer* (DPO). Sono stati effettuati accessi programmati presso l'ente da parte degli esperti dello staff e sono state attuate attività di verifica e supporto a distanza.

soddisfare gli obblighi formativi attinenti al settore della privacy viene presentata una Tabella sintetica dove sono illustrati i percorsi formativi rilevanti e le figure professionali coinvolte.

| <b>FIGURA PROFESSIONALE</b>                           | <b>FORMAZIONE<br/>(ORE)</b> | <b>CORSO</b>   |
|---|-----------------------------|--|
| Dipendenti delle A.P.S.P.                             | 2                           | Principi base della Privacy e tutela dei dati.   |
| Dipendenti delle A.P.S.P. con ruoli socio - sanitari. | 3                           | Principi base della Privacy e tutela dei dati.   |
| Incaricati.   | 3                           | Gestione dei dati e rispetto delle procedure aziendali.                                  |
| Delegati/Designati.                                   | 6                           | Modelli organizzativi, procedure, controlli, verifiche, gestione check list.             |
| Responsabile del trattamento.                         | 8                           | Redazione dei modelli, pesatura e valutazione dei rischi, definizione dell'organigramma. |

Si precisa che il numero delle ore è definito dagli standard formativi di U.P.I.P.A. e non è specificato all'interno della normativa. Per quanto riguarda le prime due categorie, la durata della formazione deve intendersi complessiva mentre negli altri casi è da considerarsi annuale.

## 2. OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Gli obiettivi che si vogliono perseguire attraverso gli interventi formativi, che dirigono i programmi di formazione continua rivolta ai professionisti della struttura, si possono sintetizzare nei punti seguenti:

1. adempiere agli obblighi legislativi in materia di salute, sicurezza e privacy per tutto il personale dipendente e promuovere un'attenta cultura di prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro nel rispetto della normativa vigente;
2. favorire ogni iniziativa formativa utile a riqualificare il personale e a facilitare la circolarità delle esperienze formative positive;
3. creare tavoli di confronto e di armonizzazione, promozione e diffusione della conoscenza delle attività e dei progetti di miglioramento attivi all'interno dell'ente con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi sanitari offerti;
4. presidiare il trasferimento degli apprendimenti e le ricadute degli investimenti formativi in un'ottica di sviluppo personale e organizzativo che supporti i cambiamenti di contesto futuri;
5. garantire il bilanciamento delle competenze e delle responsabilità tra obiettivi tecnico professionali, di processo e di sistema;
6. promuovere stimoli alla curiosità ad apprendere per sostenere il livello di motivazione di tutto il personale con lo scopo di migliorare ed innalzare la qualità dell'offerta sanitaria;
7. costruire e valorizzare percorsi generativi di cambiamento nell'ottica di una comunità attiva e consapevole;
8. creare dei percorsi formativi unitari che valorizzino le specificità dei vari momenti ed interventi formativi che implementino dei percorsi generativi di cambiamento in un'ottica di un miglioramento continuo;
9. operare delle scelte in ordine alle priorità e agli obiettivi formativi identificati, delineando responsabilità individuali e collettive di tutti coloro che vi partecipano;
10. promuovere tra tutti i professionisti la consapevolezza che la formazione è un elemento di crescita personale che si svolge lungo l'arco della vita ponendo le premesse per lo sviluppo di una formazione permanente e ricorrente.

## 3. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

### 3.1 Individuazione dei fabbisogni formativi del personale

Come già accennato brevemente in premessa, la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale relativa all'anno 2019 ha mantenuto una linea di continuità con il Piano della Formazione del 2018. Infatti, come da accordi presi con la Direzione dell'ente non è stato possibile predisporre un'analisi scientifica ed accurata. La progettazione delle attività formative è rimasta flessibile per andare incontro alle specifiche esigenze aziendali e del contesto lavorativo. Inoltre, la Responsabile della Formazione e Qualità di U.P.I.P.A.<sup>3</sup> si è insediata ad anno in corso e nello specifico alla fine del mese di maggio 2019. Per tale ragione, si è così provveduto a identificare le effettive necessità formative occorrenti per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze professionali in linea con gli obiettivi aziendali, a individuare le aree "critiche" entro cui collocare gli interventi formativi alla luce dei nuovi progetti e dei cambiamenti attivi all'interno dell'ente. Si ravvisa la necessità di programmare per il triennio 2021-2023 una raccolta più precisa del fabbisogno formativo di tutto il personale con l'obiettivo di stilare un Piano della Formazione pluriennale. Nell'analisi della domanda, si cercherà di

---

<sup>3</sup> Il servizio di Responsabile Formazione e Qualità è affidato a personale dipendente di U.P.I.P.A. La Responsabile Formazione e Qualità è presente in struttura il mercoledì dalle ore 10:30 alle ore 17:00.

individuare le reali esigenze di formazione seguendo un ordine di priorità attraverso l'utilizzo di strumenti idonei quali *focus group*, interviste semi-strutturate e/o narrative, questionari semi-strutturati. Una volta raccolti e rielaborati i dati, si cercherà di pianificare le azioni future in accordo con la Direzione, che potranno essere in linea di continuità o di "rottura" con le precedenti.

### **3.2 Programmazione delle attività**

La programmazione delle attività in linea con quelle svolte negli anni precedenti è finalizzata a garantire continuità ai progetti già individuati che hanno un tempo di realizzazione medio-lungo e a promuovere una equità dell'offerta formativa a tutto il personale. Nella progettazione di un intervento formativo si tiene conto anche del bisogno di approfondimento culturale per colmare le eventuali mancanze rispetto a conoscenze, abilità e comportamenti. La fase di macro-progettazione individua gli obiettivi didattici ed organizzativi del corso, gli argomenti da approfondire che dovranno essere in linea con gli obiettivi e con la capacità di apprendimento dei partecipanti, i metodi didattici da utilizzare, l'ordine in cui predisporre le varie parti, e la tipologia dell'intervento formativo. Nella fase di micro-progettazione, invece, si provvederà a suddividere i contenuti in sotto argomenti più analitici anche in relazione al tempo disponibile.

### **3.3 Realizzazione delle attività formative**

La realizzazione delle attività formative prevede un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti gli attori a partire dagli amministratori, dalla Direzione allo staff amministrativo e tecnico fino agli operatori. In questo momento è importante che la motivazione ad apprendere sia elevata in quanto essa è direttamente correlata ad un efficace acquisizione di nuove conoscenze, al cambiamento dei comportamenti e allo sviluppo di competenze. La Responsabile della Formazione ha un ruolo fondamentale nel motivare i partecipanti durante il loro percorso di formazione che ha come obiettivo il miglioramento delle prestazioni. Sulla base dei fabbisogni formativi individuati, ai discenti sono stati comunicati i vantaggi della formazione, il programma proposto delle attività didattiche nonché verrà fatta leva sulla responsabilità degli stessi lasciando anche la possibilità di scegliere tra diversi percorsi formativi. La formazione continua si è realizzata sia attraverso iniziative "interne" che "esterne" promosse in stretta collaborazione con U.P.I.P.A. con lo scopo di potenziare le competenze organizzative, professionali e relazionali, arginare le eventuali carenze e assolvere all'obbligo dei crediti formativi E.C.M. Nello specifico, si è cercato di privilegiare, ove possibile, le attività formative organizzate a livello territoriale per facilitare la frequenza e per ottimizzare le risorse in un'ottica di contenimento dei costi. La partecipazione alle singole attività formative viene autorizzata congiuntamente dalla Responsabile della formazione in accordo con il Direttore e la Coordinatrice dei Servizi.

### **3.4 Valutazione dei risultati**

La valutazione diventa una tappa sempre più importante verso il miglioramento della qualità in quanto incoraggia coloro che devono realizzare il cambiamento a riflettere e a rispondere sul raggiungimento o meno di determinati obiettivi ma anche a ricercare soluzioni a problemi individuati all'interno dell'ente per raggiungere altri obiettivi o approfondire quelli già raggiunti. Si tratta di una valutazione che restituisce all'atto del valutare il suo significato etimologico di "attribuire valore" cioè di riempire di significati valoriali e di orizzonti di senso il quotidiano operare. Una valutazione che più che ordinare e classificare è intenzionata a suscitare interrogativi e ad attivare riflessioni aperta al dialogo e al confronto, adatta a cogliere anche percorsi di qualità e di sistema che possano valorizzare l'identità di ciascuno ed uscire dal guscio dell'autoreferenzialità. L'obiettivo è promuovere un confronto e un dialogo con altre realtà territoriali, enti ed istituzioni che interagiscono in ambito locale nell'ottica di un arricchimento continuo e reciproco. Si fa presente che per gli eventi formativi "interni" e "fuori sede", la valutazione si concretizza con la somministrazione di un questionario di gradimento, volto a comprendere la reazione e l'opinione dei partecipanti rispetto alle modalità di formazione, e a una valutazione degli apprendimenti (prova orale o scritta, prova pratica, questionario, *project work*) concordata con il docente del corso. Per avere un quadro esaustivo del processo globale di ogni singolo partecipante esiste la possibilità di consultare il dossier formativo, strumento di monitoraggio utile per la raccolta degli eventi formativi ai quali il dipendente ha partecipato. All'interno di esso

troviamo il titolo del corso e la relativa sede, l'ente organizzatore, le ore complessive e gli eventuali crediti E.C.M. erogati. Tale dossier risulta utile sia alla Responsabile della Formazione che al diretto interessato per monitorare il numero dei crediti per i professionisti sanitari, il numero di ore formative e i relativi argomenti.

#### 4. AREE DI INTERVENTO FORMATIVO REALIZZATE NELL'ANNO 2019

In questa sezione si procede ora ad elencare ed analizzare il percorso formativo effettuato durante l'anno 2019. Vari corsi di formazione sono stati realizzati nel corso di quest'anno per promuovere e fornire una adeguata qualificazione professionale a tutto il personale coinvolto all'interno della struttura nonostante il susseguirsi di numerosi cambiamenti gestionali, organizzativi e tecnologici. Gli interventi formativi descritti qui di seguito sono stati suddivisi in base alle aree tematiche seguenti: **1. Area relativa agli adempimenti legislativi obbligatori** **2. Area clinico-assistenziale** **3. Area attinente alla sfera della relazione-comunicazione** **4. Area per lo sviluppo strategico**. Per ogni corso individuato è stata specificata la tipologia, le figure professionali che hanno partecipato all'evento formativo, il periodo di svolgimento, il numero di ore e di crediti E.C.M. e l'ente erogatore (*provider*). Si precisa che la durata in ore della formazione è sempre calibrata sull'ambito rischio elevato in cui ricadono tutte le RSA. Procediamo ora ad analizzare in modo sintetico il percorso formativo effettuato nel corso dell'anno 2019.

##### 4.1 Area adempimenti legislativi obbligatori

Per quanto riguarda l'area degli adempimenti obbligatori sono stati definiti i contenuti e le modalità di espletamento dei corsi di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Tale formazione si considera obbligatoria per tutti i dipendenti coinvolti, in base al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione e al livello di formazione e/o aggiornamento conseguito. La struttura può sanzionare il dipendente che non partecipa ai corsi organizzati senza un giustificato motivo. In accordo con il datore di lavoro, la formazione sulla sicurezza è stata organizzata principalmente in loco al fine di agevolarne la partecipazione. Nello specifico, rispetto all'area formativa di intervento sopramenzionata sono stati promossi i seguenti corsi di formazione:

I lavoratori neoassunti hanno assolto alla formazione obbligatoria in ambito sicurezza prevista dall'art. 27 del D.lgs. 81/2008 partecipando agli eventi formativi interni elencati qui di seguito:

**La sicurezza sul lavoro: formazione dei lavoratori modulo generale** (4 ore).

**Formazione dei lavoratori neoassunti rischio alto modulo A** (4 ore).

**Formazione dei lavoratori neoassunti rischio alto modulo B** (4 ore).

**Formazione dei lavoratori neoassunti rischio alto modulo C** (4 ore).

11 professionisti hanno partecipato al modulo base. Per quanto riguarda la formazione specifica, sono stati formati 15 partecipanti per il modulo A, 15 per il modulo B e 14 per il modulo C. Nel caso di nuove assunzioni di personale, verrà programmata anche per il prossimo anno la relativa formazione obbligatoria della durata complessiva di 16 ore.

Il **corso di aggiornamento sulla sicurezza** della durata di tre ore è stato organizzato dall'R.S.P.P. aziendale dell'ente nell'anno 2017 per tutti i dipendenti già formati nel corso del 2013. Nel 2019 si è proseguito a completare l'aggiornamento periodico del personale al fine di garantire una formazione complessiva della durata di 6 ore nell'arco dei 5 anni.

Il **corso di aggiornamento dei lavoratori sulla sicurezza: movimentazione dei residenti** è stato organizzato e tenuto internamente dal R.S.P.P. di U.P.I.P.A per 12 dipendenti della struttura. Il percorso formativo proposto della durata di tre ore ha avuto lo scopo di aggiornare le competenze del personale circa le principali aree di rischio che gravano sui professionisti sanitari e di approfondire, nello specifico, le misure di prevenzione relative al rischio legato alla Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC) dei residenti.

**Aggiornamento preposti: obblighi denuncia infortuni mancati e gestione delle emergenze** (6 ore): nel corso dell'anno 2019 si è provveduto a formare un'infermiera e un Responsabile della cucina. Rimane da soddisfare l'obbligo di aggiornamento per i preposti già formati entro il 2020 in modo tale da garantire le 6 ore di aggiornamento obbligatorio nel corso dei 5 anni. Durante l'anno 2019 non sono stati attivati corsi di formazione per preposti alla sicurezza. Si è deciso di pianificare, di comune accordo con il Direttore, la relativa formazione della durata di 8 ore entro l'anno 2020.

21 dipendenti hanno partecipato al **corso addetto antincendio - rischio elevato** della durata di 16 ore. Nel 2019 non c'è stato aggiornamento in quest'ambito.

È necessario, inoltre, predisporre e mantenere periodicamente aggiornate le conoscenze in tema di **B.L.S.D. per operatori sanitari** (5 ore): sulla base delle scadenze previste sono stati formati 7 infermieri e 2 fisioterapisti.

Infine, sono stati programmati due interventi formativi attinenti all'area della privacy:

**Competenze informatiche e privacy - base** (2 ore).

**Competenze informatiche e privacy - avanzato** (1 ora).

Il primo percorso formativo ha coinvolto tutto il personale dipendente della struttura (97 partecipanti) mentre il secondo ha riguardato 23 professionisti legati all'ambito amministrativo-gestionale. Entrambi gli eventi formativi hanno permesso di rivedere e approfondire una serie di concetti relativi all'utilizzo degli strumenti informatici - telematici e di sviluppare una maggiore consapevolezza e sensibilità nell'uso e gestione dei dati sensibili secondo le nuove indicazioni della normativa vigente relativa alla privacy.

La **Tabella 1** riassume i percorsi formativi sopramenzionati:

**Tabella 1** - Adempimenti legislativi obbligatori

|  | Denominazione del corso  | Tipologia corso                | Partecipanti  | Mese                            | Crediti E.C.M. | Provider   |
|--|--|--------------------------------|---|---------------------------------|----------------|------------|
| <b>ADEMPIMENTI LEGISLATIVI OBBLIGATORI</b> | 8936 - B.L.S.D. per operatori sanitari.                                    | esterno -<br>5 ore<br><br>RES  | 9 Partecipanti<br>(7 Infermiere - 2 fisioterapisti).  | Aprile-<br>giugno-<br>settembre | 8              | U.P.I.P.A. |
|  | 9123 - Corso addetto antincendio rischio elevato (16 ore).                 | esterno -<br>16 ore<br><br>RES | 21 Partecipanti<br>(10 Operatori Socio Sanitari - 4 infermieri - 3 ausiliari specializzati - 1 fisioterapista; 1 operatore tecnico - 1 educatore; 1 profilo atipico). | maggio                          | 26             | U.P.I.P.A. |
|  | 9146 - La sicurezza sul lavoro: formazione dei lavoratori modulo generale. | interno -<br>4 ore<br><br>RES  | 11 Partecipanti<br>(4 Operatori Socio Sanitari - 3 Infermieri - 2 ausiliari - 1 tecnico - 1 profilo atipico).   | agosto                          | 5              | U.P.I.P.A. |
|  | 9147 - Formazione dei lavoratori neoassunti rischio alto modulo A.         | interno -<br>4 ore<br><br>RES  | 15 Partecipanti<br>(4 Operatori Socio Sanitari - 4 Infermieri - 4 Ausiliari - 1 Amministrativo - 1 Operatore tecnico - 1 profilo atipico).                            | agosto                          | 5              | U.P.I.P.A. |



|  |                                |   |                      |    |            |
|--|--------------------------------|---|----------------------|----|------------|
| 9148 - Formazione dei lavoratori neoassunti rischio alto modulo B.                             | interno -<br>4 ore<br><br>RES  | 15 Partecipanti<br>(4 Operatori Socio Sanitari - 4 Infermieri - 4 Ausiliari - 1 Amministrativo - 1 Operatore tecnico - 1 profilo atipico).                                  | agosto               | 5  | U.P.I.P.A. |
| 9149 - Formazione dei lavoratori neoassunti rischio alto modulo C.                             | interno -<br>4 ore<br><br>RES  | 14 Partecipanti<br>(4 Operatori Socio Sanitari - 4 Infermieri - 3 Ausiliari - 1 Amministrativo - 1 Operatore tecnico - 1 profilo atipico).                                  | agosto               | 5  | U.P.I.P.A. |
| 9175 - Competenze informatiche e privacy (base).   | interno -<br>2 ore<br><br>RES  | 97 Partecipanti<br>(Tutte le figure professionali).   | ottobre-<br>novembre | 2  | U.P.I.P.A. |
| 20190052 - Competenze informatiche e privacy (avanzato).                                       | interno -<br>1 ora<br><br>N.A. | 23 Partecipanti<br>(12 Infermieri - 3 Amministrativi - 2 Fisioterapisti - 2 Operatori tecnici - 1 Operatore Socio-Sanitario - 1 educatore - 1 Coordinatrice - 1 Direttore). | ottobre-<br>novembre | 0  | U.P.I.P.A. |
| 9401 - Aggiornamento preposti: obblighi denuncia infortuni mancati e gestione delle emergenze. | interno -<br>6 ore<br><br>RES  | 2 Partecipanti<br>(1 Infermiera - 1 profilo atipico professionale).   | dicembre             | 10 | U.P.I.P.A. |
| 20190202 - Aggiornamento dei lavoratori sicurezza: movimentazione dei residenti.               | interno -<br>3 ore<br><br>N.A. | 12 Partecipanti<br>(10 Operatori Socio Sanitari - 2 Operatori di Animazione).   | dicembre             | 0  | U.P.I.P.A. |

#### 4.2 Area clinico - assistenziale

Nel corso del 2019 il piano formativo è stato integrato con altre iniziative di grande rilevanza rivolte ai professionisti sanitari. Per quanto riguarda l'area clinico - assistenziale si è provveduto ad ottimizzare e promuovere azioni di formazione, sensibilizzazione e gestione della conoscenza a supporto dello sviluppo delle competenze sanitarie in relazione a tre tematiche principali: 1. la gestione del dolore in RSA e le tecniche non farmacologiche. 2. La gestione dell'alterazione dello stato nutrizionale. 3. Cavo orale e qualità della vita. Tali aspetti sono stati trattati ed approfonditi attraverso modalità differenti quali la formazione Residenziale classica (RES), la Formazione a Distanza (FAD) e per mezzo dell'attivazione di Gruppi di Miglioramento (GdM) interni accreditati. La formazione e l'aggiornamento dei professionisti sanitari in queste prospettive consentono da un lato di assolvere all'obbligo formativo individuale relativo al triennio 2017-2019 e dall'altra assumono un ruolo strategico per l'intera struttura. Si segnala che tutti i corsi di formazione per le figure professionali soggette all'obbligo dell'educazione continua in ambito medico sono stati accreditati.

Per quanto riguarda il primo aspetto è risaputo che il personale sanitario ed assistenziale si trova quotidianamente a dover affrontare e gestire la tematica del dolore dei residenti presenti nelle A.P.S.P. Si tratta, quindi, di una delle competenze essenziali e rilevanti che tutti gli operatori sanitari devono possedere.

L'adozione di strumenti idonei ed efficienti nonché di scale di valutazione validate a livello internazionale per monitorare la presenza del dolore ed il livello percepito dal paziente, consente di offrire un'assistenza personalizzata ed efficace nelle attività assistenziali e nel fine vita. La condivisione di interventi puntuali e sistematici attuabili in ente per alleviare il dolore con il personale sanitario coinvolto rappresenta un ulteriore aspetto rilevante per assicurare una qualità di vita dignitosa al residente. Relativamente a tale tematica sono state realizzate le seguenti iniziative di formazione (6 corsi FAD, 4 corsi formativi esterni accreditati E.C.M. offerti dal provider provinciale U.P.I.P.A., 1 Gruppo di Miglioramento):

1. **Dolore e oncologia: sfida accettata.**
  2. **Diagnosi e terapia dei tumori nell'anziano.**
  3. **L'infermiere e le cure palliative.**
  4. **L'aderenza alla terapia farmacologica: casi e problemi.**
  5. **I tumori nell'anziano: tra assistenza e ricerca.**
  6. **Curare chi non può guarire. Hospice: cure palliative e approccio interdisciplinare.**
- 
1. **Il contatto terapeutico (*Healing Touch*). Corso di 1° livello per ripristinare l'armonia e l'equilibrio nella persona ammalata (17 ore).**
  2. **RSA nodo della rete di cure palliative: il ruolo dell'equipe di cura nell'accompagnamento al fine vita (14 ore).**
  3. **Terapia manuale funzionale della spalla sindromi da *impingement* - instabilità traumatiche / a traumatiche (23 ore).**
  4. **Congresso Nazionale per infermieri. Le fragilità dell'anziano al centro della cura nei servizi.**
- 
1. **GdM: la gestione sistematica del dolore all'interno dell'A.P.S.P. di Malè (6 ore):** il percorso inserito nel piano formativo U.P.I.P.A., area tematica "clinico assistenziale - aggiornamenti nelle discipline specialistiche di competenze", argomento "rilevazione, presa in carico e valutazione del dolore", aveva come finalità il raggiungimento dei seguenti obiettivi formativi: 1. analisi del processo interno relativo alla gestione del dolore dei residenti (accertamento in ingresso, rivalutazione, prescrizione degli interventi farmacologici e non, verifica dei trattamenti); 2. Raccolta, gestione, e registrazione sistematica dei dati di rilevazioni del dolore su tutti i residenti in CBA; 3. individuazione di strategie di miglioramento relative alla gestione del dolore/palliazione; 4. revisione della procedura interna "Valutazione e gestione del dolore". Il progetto di miglioramento accreditato si è articolato in tre incontri in ente di due ore ciascuno previsti per il mese di ottobre 2019 per un totale di sei ore di formazione sul campo. L'équipe multidisciplinare era composta da: 1 medico coordinatore dei servizi; 2 infermiere; 3 Operatori Socio Sanitari (O.S.S.). Per ogni incontro è stato redatto un breve verbale di sintesi da parte di uno dei partecipanti all'evento formativo e il tutto si è svolto in un ambiente tranquillo che ha facilitato il fluire delle conversazioni e lo scambio proficuo di idee. Durante gli incontri è emersa la necessità di semplificare la procedura già presente in struttura con lo scopo di individuare pochi strumenti di misurazione che possano essere comprensibili e di facile utilizzo da tutti gli operatori presenti all'interno dell'ente. In un secondo momento, l'équipe ha stilato il procedimento di "valutazione, rivalutazione, registrazione e monitoraggio nel tempo del dolore" e ha valutato che le linee di intervento da seguire sono: 1. intervento emotivo relazionale; 2. intervento non farmacologico 3. intervento farmacologico. Il medico ha fornito spunti ed indicazioni sistematiche su come redigere una scheda del dolore proponendo un algoritmo che ne prenda in considerazione i vari aspetti. La procedura " Valutazione e gestione del dolore " è stata così rivista, semplificata e calata nel contesto della realtà lavorativa locale tenendo conto anche delle indicazioni presenti all'interno della relazione visita di Audit<sup>4</sup> per la verifica della sussistenza dei requisiti di qualità per l'accreditamento.

---

<sup>4</sup> Si segnala che in data 14 maggio 2019 è stata effettuata sia una visita di Audit per accertare la presenza effettiva dei requisiti ulteriori di qualità richiesti per l'accreditamento istituzionale affiancata anche da una Verifica Tecnico Sanitaria (VTS).

Per quanto riguarda il secondo aspetto, numerose ricerche scientifiche evidenziano che la sana alimentazione e la corretta idratazione rappresentano un pilastro fondamentale per conquistare e mantenere il benessere e la salute nel lungo periodo in modo da contrastare l'insorgenza di patologie degenerative. Da qui deriva l'importanza di approfondire gli aspetti alimentari e nutrizionali per la dieta delle persone anziane per garantire un efficace intervento assistenziale e di cura. Tra le alterazioni dello stato nutrizionale la disfagia rappresenta una disfunzione dell'apparato digerente in costante aumento soprattutto tra la popolazione anziana e va ad incidere in maniera rilevante sulla qualità della vita portando gravi complicanze che possono condurre fino alla morte. La gestione di tale problematica richiede interventi sia di prevenzione primaria ovvero di informazione, educazione e formazione sanitaria che di prevenzione secondaria per individuare precocemente il disturbo. Rispetto a tale tema, si segnala la partecipazione alle seguenti iniziative formative (1 corso formativo esterno accreditato E.C.M. offerto dal provider provinciale U.P.I.P.A., 1 Gruppo di Miglioramento):

1. **La disfagia: nutrizione e alimentazione tra rischio e possibilità di intervento** (6 ore).
2. **GdM: alimentazione e gestione dell'alterazione dello stato nutrizionale** (6 ore): il percorso inserito nel piano formativo U.P.I.P.A. area tematica "clinico-assistenziale - aggiornamenti nelle discipline specialistiche di competenza" argomento "aggiornamento in ambito clinico assistenziale", ha avuto come scopo il raggiungimento dei seguenti obiettivi formativi: 1. analisi del processo interno relativo alla gestione dell'alimentazione e idratazione con particolare attenzione al residente disfagico. 2. Revisione della procedura interna " Valutazione dello stato nutrizionale " definendo le categorie di rischio dei residenti e le azioni preventive che prevedono una rivalutazione periodica più sistematica e la relativa documentazione in cartella dell'avvenuta valutazione dei rischi. 3. Individuazione di strategie di prevenzione delle complicanze (malnutrizione, disidratazione, polmonite *ab ingestis*). 4. Raccolta sistematica di dati relativi al rischio di malnutrizione. Il progetto di miglioramento accreditato si è articolato in tre incontri in ente di due ore ciascuno previsti per il mese di novembre 2019 per un totale di sei ore di formazione sul campo. L' équipe multidisciplinare era composta da: 1 Coordinatrice dei servizi; 1 Direttrice sanitaria; 3 infermiere; 3 Operatori Socio Sanitari (O.S.S.). Dagli incontri è emersa la necessità di rielaborare una nuova procedura interna omogeneizzando quelle già presenti. È stato quindi stilato uno schema dei vari punti essenziali da inserire nella nuova procedura con la conseguente suddivisione dei compiti tra i vari partecipanti all' evento formativo (1. breve presentazione generale sull'alimentazione; 2. presa visione delle misurazioni relative ad un cucchiaino o mestolo per standardizzare le porzioni alimentari; 3. elaborazione di uno schema per l' individuazione degli ospiti a rischio disfagia). La Coordinatrice dei servizi ha fornito spunti ed indicazioni utili su come utilizzare gli strumenti individuati per riconoscere i residenti a rischio malnutrizione ed è stato di seguito redatto un elenco dei vari strumenti. Durante l' ultimo incontro, sono state descritte le procedure sulla rilevazione del peso corporeo nonché è stato effettuato l' inserimento dei dati in una tabella relativi alla malnutrizione, idratazione e disfagia. In seguito, si è proceduto con la descrizione dei vari passaggi che l' infermiere deve fare in CBA per la compilazione del MNA (*Mini Nutritional Assessment*) nonché dei punti della rilevazione dell'altezza del residente che viene fatta dal fisioterapista all' ingresso in struttura dell'ospite. Infine, si è provveduto a completare la procedura sulla disfagia inserendo schemi, tabelle e procedimenti per identificare i residenti a rischio, le complicanze e la gestione della persona disfagica. La procedura generale è stata così rivista, semplificata e calata nel contesto della realtà lavorativa locale tenendo conto anche delle indicazioni presenti all' interno della relazione visita di Audit per la verifica della sussistenza dei requisiti di qualità per l'accreditamento.

Per quanto riguarda la terza tematica, numerose sono le ricerche che mettono in mostra come la salute del cavo orale influenzi notevolmente la qualità della vita di ogni individuo e in modo particolare quella della persona anziana. Durante la fase dell'invecchiamento, la compromissione dell'integrità anatomico-funzionale

del cavo orale condiziona non solo la salute della bocca ma anche tutte le patologie sistemiche e quelle relative alla nutrizione implicando anche gravi limitazioni dal punto di vista psicologico e sociale. Nello specifico, sono stati promossi i seguenti corsi di formazione (1 corso formativo esterno accreditato E.C.M. offerto dal provider provinciale U.P.I.P.A. e 1 Gruppo di Miglioramento) qui di seguito elencati:

1. **Il cavo orale: specchio di patologie sistemiche nell'anziano istituzionalizzato** (7 ore).
2. **GdM: cavo orale, specchio della salute sistemica** (6 ore): il percorso inserito nel piano formativo U.P.I.P.A., area tematica "clinico-assistenziale - assistenza infermieristica", argomento "cavo orale e qualità della vita", ha raggiunto i seguenti obiettivi formativi: 1. fornire al personale di assistenza indicazioni cliniche-assistenziali in merito alla prevenzione, alla cura e al mantenimento della salute del cavo orale. 2. Individuazione di strategie di prevenzione delle complicanze (alitosi, gengiviti, malattie parodontali, polmonite *ab ingestis* ecc.). 3. Creazione della procedura interna " Igiene e cura del cavo orale " definendo le categorie di rischio dei residenti e le azioni preventive che prevedono una rivalutazione periodica più sistematica e la relativa documentazione in cartella dell'avvenuta valutazione dei rischi. 4. Monitoraggio e raccolta sistematica di dati relativi alla corretta igiene del cavo orale. Il progetto di miglioramento accreditato si è articolato in tre incontri in ente di due ore ciascuno previsti per il mese di novembre - dicembre 2019 per un totale di sei ore di formazione sul campo. L' équipe multidisciplinare era composta da: 1 medico; 1 Coordinatrice; 4 Infermiere; 3 Operatori Socio Sanitari (O.S.S.). Dagli incontri è emersa la necessità di analizzare il processo e di creare una specifica procedura socio-assistenziale per la gestione dell'igiene e cura del cavo orale. Il gruppo di lavoro ha individuato un metodo procedurale efficace con conseguente suddivisione dei compiti e i relativi approfondimenti attinenti all' area tematica sopramenzionata. In una seconda fase, la Coordinatrice dei servizi ha raccolto e assemblato tutto il materiale prodotto dall' équipe e ha proceduto ad approfondire gli scopi, gli obiettivi, il campo di applicazione e descrizione del processo dopo un' attenta riflessione esposta nella premessa iniziale. Le procedure individuate (1. Igiene della protesi dentaria 2. Igiene del cavo orale 3. pulizia del cavo orale nella persona disfagica) sono state analizzate nelle seguenti fasi: 1. Informativa 2. Organizzativa 3. Esecutiva 4. Valutativa. Si è così arrivati alla completa realizzazione della procedura " Igiene e cura del cavo orale " tenendo conto anche delle indicazioni presenti all' interno della relazione visita di Audit per la verifica della sussistenza dei requisiti di qualità per l' accreditamento.

Degni di essere menzionati sono anche i seguenti corsi di formazione (5 FAD e 1 corso formativo esterno accreditato E.C.M. offerto dal provider provinciale U.P.I.P.A.) che hanno soddisfatto i desiderata del personale sanitario che ha potuto approfondire delle tematiche specifiche legate al proprio interesse e operato quotidiano:

1. **Infermiere e OSS a confronto: la gestione del lavoro assistenziale integrato.**
  2. **Lettura critica dell'articolo scientifico.**
  3. **Gli effetti della legge 24/2017 sulla responsabilità professionale degli infermieri.**
  4. **Proteggere dall'influenza con la vaccinazione - II edizione.**
  5. **La gestione dei cateteri venosi PICC, Midline, CVC: dalla scelta del dispositivo alla gestione.**
- 
1. **Laboratorio per medici coordinatori di RSA - creazione condivisa di un modello di relazione annuale sull'andamento dell'assistenza ai residenti** (3 ore e 45 minuti).

Sensibilizzare e disseminare una cultura su questi argomenti permette di dare una corretta lettura sinergica a tali fenomeni che devono essere affrontati in un'ottica multidisciplinare e multiprofessionale.

La **Tabella 2** riepiloga in modo chiaro e sintetico i percorsi formativi sopracitati:

Tabella 2 - Area clinico - assistenziale

| CLINICO – ASSISTENZIALE  | Denominazione del corso   | Tipologia corso                           | Partecipanti                           | mese      | Crediti E.C.M. | Provider   |
|--|---|---|--|-----------|----------------|------------|
|  | 213766 - Infermiere e OSS a confronto: la gestione del lavoro assistenziale integrato.  | FAD                                       | 1 Infermiera                           | gennaio   | 5              | FORMAT     |
|  | 230750 - Lettura critica dell'articolo scientifico.   | FAD                                       | 1 Infermiera                           | marzo     | 5              | ZADIG      |
|  | 252628 - Diagnosi e terapia dei tumori nell'anziano.  | FAD                                       | 2 Infermiere                           | marzo     | 12             | ZADIG      |
|  | 218294 - L'aderenza alla terapia farmacologica: casi e problemi.  | FAD                                       | 1 Infermiera                           | marzo     | 5              | ZADIG      |
|  | 252617 - I tumori nell'anziano: tra assistenza e ricerca.   | FAD                                       | 1 Infermiera                           | marzo     | 14             | AXENSO     |
|  | 9492 - La disfagia: nutrizione e alimentazione tra rischio e possibilità di intervento.   | esterno -<br>6 ore<br><br>FAD             | 1 Operatore Socio-Sanitario            | maggio    | 0              | AXENSO     |
|  | 268398 - Proteggere dall'influenza con la vaccinazione - II edizione.   | esterno -<br>6 ore<br><br>FAD             | 1 Infermiera                           | luglio    | 45             | AXENSO     |
|  | 9568 - Laboratorio per medici coordinatori di RSA - creazione condivisa di un modello di relazione annuale sull'andamento dell'assistenza ai residenti. | esterno -<br>3 ore e 45 minuti<br><br>RES | 1 Medico - 1 Coordinatrice dei servizi | luglio    | 4              | U.P.I.P.A. |
|  | 267104 - Gli effetti della legge 24/2017 sulla responsabilità professionale degli infermieri.   | FAD                                       | 2 Infermiere                           | agosto    | 4              | AXENSO     |
|  | 266856 - L'infermiere e le cure palliative.   | FAD                                       | 2 Infermiere                           | agosto    | 8              | ZADIG      |
|  | 8932 - Terapia manuale funzionale della spalla sindromi da <i>impingement</i> - instabilità traumatiche / a traumatiche.                                | esterno -<br>23 ore<br><br>RES            | 1 fisioterapista                       | settembre | 37             | U.P.I.P.A. |
|  | 352 - 267183 - XXIII Congresso Nazionale per infermieri. Le fragilità dell'anziano al centro della cura nei servizi.                                    | esterno -<br>19 ore                       | 3 Infermiere                           | ottobre   | 12             | U.P.I.P.A. |
| 8988 - Il contatto terapeutico ( <i>Healing Touch</i> ). Corso di 1 livello per ripristinare l'armonia e l'equilibrio nella persona ammalata | esterno-<br>17 ore<br><br>RES   | 3 Infermiere                              | ottobre                                | 27        | U.P.I.P.A.     |            |

|  |                                 |   |                       |    |            |
|--|---------------------------------|---|-----------------------|----|------------|
| 8954 - RSA nodo della rete di cure palliative: il ruolo dell'équipe di cura nell'accompagnamento al fine vita. | esterno-<br>14 ore<br>RES       | 1 Infermiera  | ottobre               | 18 | U.P.I.P.A. |
| 9715 - GdM: la gestione sistematica del dolore all'interno dell'A.P.S.P. di Malè.                              | interno -<br>8 ore<br>SUL CAMPO | équipe multidisciplinare<br>(3 Operatori Socio-Sanitari - 2 infermiere - 1 Medico).                   | ottobre               | 8  | U.P.I.P.A. |
| 9785 - GdM: alimentazione e gestione dell'alterazione dello stato nutrizionale.                                | interno -<br>8 ore<br>SUL CAMPO | équipe multidisciplinare<br>(3 Operatori Socio-Sanitari - 2 infermiere - 1 Coordinatrice - 1 Medico). | novembre              | 8  | U.P.I.P.A. |
| 9804 - GdM: cavo orale, specchio della salute sistemica.   | interno -<br>8 ore<br>SUL CAMPO | équipe multidisciplinare<br>(4 infermiere - 3 Operatori Socio-Sanitari - 1 Coordinatrice - 1 Medico). | novembre<br>-dicembre | 8  | U.P.I.P.A. |
| 8951 - Il cavo orale: specchio di patologie sistemiche nell'anziano istituzionalizzato.                        | esterno -<br>7 ore<br>RES       | 2 Infermiere  | novembre              | 11 | U.P.I.P.A. |
| 255195 - Curare chi non può guarire. Hospice: cure palliative e approccio interdisciplinare.                   | FAD                             | 1 Infermiera  | novembre              | 40 | FORMAT     |
| 248848 - Dolore e oncologia: sfida accettata.  | FAD                             | 3 Infermiere  | dicembre              | 20 | TALENTO    |
| 257253 - La gestione dei cateteri venosi PICC, Midline, CVC: dalla scelta del dispositivo alla gestione.       | FAD                             | 1 Infermiera  | dicembre              | 10 | FORMAT     |

#### 4.3 Area relazione - comunicazione

Per quanto riguarda l'area relativa alla sfera della relazione e comunicazione sono stati pianificati nel corso dell'anno dei percorsi formativi *ad hoc* con particolare riferimento al tema del benessere organizzativo aziendale, alla tematica collegata al progetto "Maltrattamento Zero"<sup>5</sup> che ha avuto come obiettivo la sensibilizzazione degli operatori coinvolti e la prevenzione delle relazioni "incrinata di cura" attraverso la partecipazione al lavoro di sistema e a momenti di confronto interni, fino alle proposte formative denominate "Amministrare consapevolmente" che hanno permesso di potenziare le relazioni istituzionali di collaborazione e fiducia tra gli amministratori degli enti soci. L'obiettivo primario degli interventi formativi proposti è stato quello di migliorare le conoscenze relazionali e comunicative del personale coinvolto. Tali azioni continueranno anche per il 2020 al fine di consentire agli amministratori di approfondire i temi strategici per il governo del nuovo sistema di welfare. Qui di seguito, si segnala la partecipazione agli incontri formativi collegati alle tematiche sopracitate:

#### La valutazione e la gestione dello stress - lavoro correlato in ambito sanitario.

<sup>5</sup> La prima fase del progetto si è conclusa con la definizione delle Linee Guida di riferimento "MI. Pre. Mi." - Misure per la **Prevenzione del Maltrattamento nell'invecchiamento** (seminario del 27 settembre 2019). È prevista l'attivazione di nuove iniziative per la disseminazione di quest'ultime all'interno delle RSA.

Prevenire, riconoscere e disinnescare l'aggressività e la violenza contro gli operatori della salute.

La relazione di cura a rischio violenza: cornice normativa e possibili interventi (7 ore).

La relazione di cura che genera benessere o che si incrina: i principi della psicologia sociale maligna o benigna (7 ore).

Amministrare consapevolmente: ruolo degli amministratori e missione delle A.P.S.P. nei nuovi scenari del welfare (2 ore).

La Tabella 3 riassume i percorsi formativi sopracitati:

Tabella 3 - Area relazione - comunicazione

|                           | Denominazione del corso  | Tipologi a corso               | Partecipanti   | mese                 | Crediti E.C.M. | Provider   |
|---------------------------|--|--------------------------------|--|----------------------|----------------|------------|
| RELAZIONE - COMUNICAZIONE | 213768 - La valutazione e la gestione dello stress - lavoro correlato in ambito sanitario.   | FAD                            | 1 Infermiera   | gennaio              | 5              | FORMAT     |
|                           | 20190070 - Amministrare consapevolmente: ruolo degli amministratori e missione delle A.P.S.P. nei nuovi scenari del welfare.   | esterno -<br>2 ore<br><br>N.A. | 1 Presidente - 1 Vicepresidente -<br>profilo professionale<br>(ruolo atipico). | marzo                | 0              | U.P.I.P.A. |
|                           | 9097 - La relazione di cura a rischio violenza: cornice normativa e possibili interventi. <i>Attività formativa collegata al progetto Maltrattamento Zero.</i>                                 | esterno -<br>7 ore<br><br>RES  | 7 Partecipanti<br>5 Operatore Socio-Sanitario - 2 infermieri.                  | giugno -<br>novembre | 11             | U.P.I.P.A. |
|                           | 266861 - Prevenire, riconoscere e disinnescare l'aggressività e la violenza contro gli operatori della salute. <i>Attività formativa collegata al progetto Maltrattamento Zero.</i>            | FAD                            | 2 Infermiere   | ottobre              | 40             | ZADIG      |
|                           | 9428 - La relazione di cura che genera benessere o che si incrina: i principi della psicologia sociale maligna o benigna. <i>Attività formativa collegata al progetto Maltrattamento Zero.</i> | esterno -<br>7 ore<br><br>RES  | 2 infermiere   | ottobre              | 11             | U.P.I.P.A. |

#### 4.4. Area dello sviluppo strategico

A supporto dell'area dello sviluppo strategico sono stati promossi dei percorsi formativi personalizzati volti al rafforzamento delle competenze professionali e nonché del ruolo di alcuni settori operativi specifici. Qui di seguito vengono elencati i vari percorsi attivati:

**Percorso strategico volto allo sviluppo di soluzioni software per servizi socio-sanitari:** nel mese di gennaio è stata attivata una formazione interna personalizzata della durata di due ore relativa all'utilizzo dell'ultima versione del software CBA per la gestione della cartella clinica informatizzata che ha coinvolto 37 partecipanti della struttura. Nella fattispecie: 24 Operatori Socio Sanitari, 10 Infermieri, 2 Fisioterapisti e 1 Animatore.

**Percorso strategico per lo sviluppo delle competenze manageriali e del ruolo del Coordinatore dei servizi all'interno dell'A.P.S.P.:** nel corso del 2019 sono stati organizzati quattro incontri per affrontare numerose tematiche organizzative e gestionali. Si è trattato di vari interventi volti a favorire momenti di riflessione e

scambio significativo di esperienze tra i Coordinatori dei servizi coinvolti al fine di condividere approcci al miglioramento della qualità all'interno della propria realtà lavorativa. La Comunità di Pratica dei Coordinatori dei servizi rappresenta un'opportunità di crescita unica e consente di rafforzare le competenze manageriali per tutti gli operatori che svolgono ruoli gestionali all'interno delle A.P.S.P. Un secondo ciclo di incontri, invece, ha approfondito gli strumenti e i metodi di selezione, inserimento e valutazione in *itinerare* del neoassunto. Qui di seguito, vengono riportati i percorsi attivati che hanno visto la partecipazione della Coordinatrice:

**Comunità di pratica quale luogo di confronto e crescita** (16 ore).

**GdM: Inserimento e gestione del personale in RSA: confronto fra coordinatori** (12 ore).

**Ciclo di incontri strategici per approfondire i nuovi requisiti ulteriori di qualità richiesti per l'accreditamento istituzionale** con riferimento alla Delibera della Giunta provinciale n.1848 del 05/10/2018: rispetto a tale tematica, sono stati organizzati due seminari informativi e tre Laboratori che hanno previsto la condivisione di una parte di requisiti del nuovo sistema di accreditamento per RSA, la relativa analisi delle evidenze collegate e le procedure di autovalutazione e valutazione:

**Presentazione del nuovo sistema di accreditamento istituzionale per le RSA** (3 ore e 45 minuti).

**Approfondimento sul nuovo sistema di accreditamento istituzionale RSA e verifica dei requisiti** (3 ore e 45 minuti).

**Tre Laboratori in materia di nuovi requisiti di accreditamento istituzionale RSA** (10 ore e 35 minuti).

**Percorso strategico volto alla sperimentazione di un servizio di consulenza fisiatrica a distanza:** si tratta di un evento formativo rivolto ai fisioterapisti con lo scopo di addestrarli ad una nuova modalità di prescrizione / richiesta di un ausilio e di fornire nozioni pratiche di ergonomia posturale in carrozzina. L'obiettivo generale del progetto, frutto di una collaborazione tra A.P.S.P., Centro Abilita di Villa Rosa con sede a Pergine Valsugana e U.P.I.P.A. è quello di ridurre le consulenze fisiatriche in loco attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti telematici.

**La sperimentazione di un servizio di consulenza fisiatrica a distanza: strumenti telematici e nuove modalità operative** (5 ore e 30 minuti).

**Percorso strategico volto alla sperimentazione di nuovi progetti di sistema:** la struttura partecipa al progetto di sistema inerente al tema della "Kinaesthetics nell'assistenza riabilitativa" che coinvolge le strutture che collaborano e sono socie di U.P.I.P.A. Si tratta di un percorso volto allo sviluppo delle competenze tecnico professionali di tutti gli operatori che lavorano nel campo sanitario e socio-assistenziale. Il termine Kinaesthetics può essere tradotto con "arte/scienza della percezione del movimento" e deriva dalla combinazione delle parole *kinesis* (movimento) e *aesthetics* (percezione). Tutti gli operatori sanitari si occupano principalmente di sostenere altre persone in attività quotidiane contribuendo in maniera decisiva allo sviluppo dei processi psico - motori e al benessere dell'ospite. Durante questo primo corso base della durata di 28 ore, i professionisti coinvolti hanno potuto acquisire le conoscenze, i principi base della Kinaesthetics e le sue possibili applicazioni nell'interazione con persone con deficit senso-motori. Tutti i partecipanti hanno terminato quanto intrapreso con successo e sono stati registrati all' *European Kinaesthetics Association* e hanno ricevuto il certificato di "Corso base dell'Associazione Kinaesthetics Italia". Anche per il prossimo anno l'ente ha deciso di proseguire il progetto formativo intrapreso in modo da orientarsi verso un'assistenza sempre più personalizzata ed umana.

**Corso base di Kinaesthetics nell'assistenza riabilitativa** (28 ore): sono state attivate due edizioni che hanno visto il coinvolgimento complessivo di 21 Operatori Socio-Sanitari, 5 infermieri e 1 fisioterapista.

È auspicabile prevedere anche in futuro il potenziamento di altre attività formative personalizzate nonché di progetti di sistema tra le varie A.P.S.P. per favorire nuove forme di collaborazione e scambi proficui.



La **Tabella 4** riepiloga in modo esaustivo i percorsi formativi sopramenzionati:

**Tabella 4** - Area dello sviluppo strategico

| SVILUPPO STRATEGICO | Denominazione del corso   | Tipologi a corso                                 | Partecipanti  | mese   | Crediti E.C.M. | Provider   |
|---------------------|---|--|---|--|----------------|------------|
|                     | 248848 - Utilizzo di CBA.   | interno -<br>2 ore<br><br>N.A.                   | 37 Partecipanti<br>(24 Operatore Socio-Sanitario -<br>10 infermieri - 2 fisioterapisti - 1<br>Animatore). | gennaio  | 0              | CBA        |
|                     | 8985 - Comunità di pratica quale luogo di confronto e crescita.   | esterno -<br>16 ore<br><br>SUL CAMPO             | 1 Coordinatrice   | gennaio -<br>marzo -<br>maggio -<br>giugno           | 30             | U.P.I.P.A. |
|                     | 9238 - Presentazione del nuovo sistema di accreditamento istituzionale per le RSA.  | esterno -<br>3 ore e 45<br>minuti<br><br>RES     | 1 Direttore - 1 Coordinatrice   | aprile   | 3              | U.P.I.P.A. |
|                     | 9328 - Approfondimento sul nuovo sistema di accreditamento istituzionale RSA e verifica dei requisiti.                        | esterno -<br>3 ore e 45<br>minuti<br><br>RES     | 1 Coordinatrice   | maggio   | 4              | U.P.I.P.A. |
|                     | 9329 - Tre Laboratori in materia di nuovi requisiti di accreditamento istituzionale RSA.                                      | esterno -<br>10 ore e<br>35 minuti<br><br>RES    | 1 Direttore - 1 Coordinatrice   | Maggio -<br>luglio -<br>settembr<br>e                | 14             | U.P.I.P.A. |
|                     | 9300 - Corso base di Kinaesthetics nell'assistenza riabilitativa.   | interno -<br>28 ore<br><br>2 edizioni<br><br>RES | 27 Partecipanti<br>(21 Operatore Socio-Sanitario -<br>5 infermieri - 1 fisioterapista).                   | Aprile-<br>maggio;<br>settembr<br>e-<br>novembr<br>e | 45             | U.P.I.P.A. |
|                     | 9659 - La sperimentazione di un servizio di consulenza fisiatica a distanza: strumenti telematici e nuove modalità operative. | interno -<br>5 ore e 30<br>minuti<br><br>RES     | 1 fisioterapista  | settembr<br>e  | 9              | U.P.I.P.A. |
|                     | 9586 - GdM: Inserimento e gestione del personale in RSA: confronto fra coordinatori.  | esterno -<br>12 ore<br><br>SUL CAMPO             | 1 Coordinatrice   | ottobre-<br>novembr<br>e-<br>dicembre                | 23             | U.P.I.P.A. |

## 5. ACCESSIBILITA' ALLA FORMAZIONE

I corsi di formazione organizzati dall'ente e quelli per cui lo stesso mette a disposizione un contributo finanziario sono obbligatori per il personale in servizio, sia con qualifica a tempo indeterminato che determinato superiore a sei mesi. Sulla base dell'art 87 del C.C.N.L. il personale è tenuto a partecipare ad una

formazione di almeno venti ore medie all'anno. I professionisti sanitari, invece, sono tenuti ad assolvere i cinquanta crediti medi annui salvo esenzioni o eventuali esoneri. Il personale neoassunto con contratto a tempo determinato inferiore ai 6 mesi accede a tutti i percorsi ritenuti obbligatori e le ore dedicate verranno calcolate come orario di servizio. I dipendenti che partecipano a corsi formativi organizzati da agenzie formative esterne e provider extra regionali dove l'ente abbia un concorso di spesa sono tenuti a farsi rilasciare l'attestato di partecipazione e/o frequenza in modo da consegnarlo alla Responsabile della Formazione che avrà cura di inserirlo nel *dossier* formativo personale.

## 6. RISORSE ECONOMICHE - BUDGET

L'attivazione di un progetto formativo deve tener conto delle disponibilità economiche e del loro utilizzo. Il *budget* a disposizione per il potenziamento dei progetti di formazione fa fede alla predisposizione del bilancio di previsione economica determinato dall'ente. Si precisa che la struttura tiene in considerazione il criterio definito nel C.C.P.L. 2002-2005 il quale stabilisce all'art. 87 - Formazione - comma 11, che "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". Il finanziamento dei corsi di formazione deve tener conto dei fondi a disposizione previsti nel budget 2019 e si concretizza nelle seguenti voci di conto: 002 "Costo della produzione", 004 "Costo del personale", 0,50 "Altri costi", 0,10 "Altri costi Personale", 040 "Spese di formazione del personale". In linea con quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ente, il budget a disposizione per l'anno 2020 è pari ad un ammontare complessivo di 10.800,00 €.

### La pianificazione di massima delle attività formative 2020

Per continuare e promuovere politiche di formazione sempre più efficaci, innovative e calate nelle esigenze della realtà locale anche per il prossimo anno si cercherà di assolvere a tutti i corsi di formazione obbligatoria e strategica nei limiti delle risorse economiche a disposizione e sulla base degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione (CdA). Si fa presente che in data 11.11.2019 è stata indetta una pubblica selezione per il conferimento dell'incarico di Direttore dell'A.P.S.P. "Centro Servizi Socio Sanitari e Residenziali" di Malè. Si precisa, quindi, che nel corso dell'anno tali scelte potrebbero subire delle modifiche a causa di nuove esigenze gestionali e organizzative relative alle figure professionali. Di seguito, vengono elencate le priorità formative che verranno potenzialmente soddisfatte nel corso del prossimo anno (Vedi Tabella 5). Nella fattispecie:

**La sicurezza sul lavoro: modulo generale:** per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza (modulo base - 4 ore) si è pensato di non sottovalutare l'utilizzo delle opportunità formative offerte dalle piattaforme *e-learning* per la formazione a distanza (FAD). I corsi sulla sicurezza dei lavoratori neoassunti - rischi specifici e i relativi aggiornamenti del personale dipendente già formato saranno garantiti dal R.S.P.P. interno dell'ente salvo diverse indicazioni della Direzione.

**La formazione del preposto alla sicurezza in A.P.S.P.:** nel corso del 2019 non sono stati attivati corsi di formazione in tale ambito. Si è così deciso di pianificare la relativa formazione entro l'anno 2020.

**Aggiornamento preposti alla sicurezza:** rimane da soddisfare l'obbligo di aggiornamento per i preposti già formati entro il 2020.

**R.L.S. per la sicurezza:** nel corso dei mesi di novembre - dicembre è stato eletto il nuovo Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Quest'ultimo ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e

sicurezza pari a 32 ore iniziali e 8 ore di aggiornamento annue così come precisato dall'art.37, comma 10 del D.lgs 81/2008.

**Aggiornamento R.S.P.P.:** il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha adempiuto alla formazione obbligatoria tra il 2013 e il 2014 nonché all'aggiornamento periodico pari a 40 ore ogni quinquennio. Rimane pertanto da soddisfare il relativo aggiornamento obbligatorio annuale in caso di riconferma dell'attuale figura interna incaricata all'esercizio di tale ruolo.

**Competenze informatiche e privacy - corso base:** rimane da formare un numero esiguo di professionisti che per ragioni di carattere organizzativo e di turnistica non hanno potuto prendere parte agli eventi formativi interni organizzati in struttura nel corso del 2019.

**Anticorruzione e Amministrazione trasparente:** sulla base della Legge n. 190 del 26 novembre 2012 sono previsti degli interventi di formazione e aggiornamento per il Direttore in relazione alla redazione del Piano Anticorruzione e all'evoluzione del nuovo quadro normativo di riferimento. E', inoltre, prevista l'attivazione di un ulteriore percorso di approfondimento che coinvolgerà tutto il personale dipendente della struttura. L'aggiornamento dei dipendenti in quest'ambito assume un ruolo strategico e qualificante per l'ente.

**Novità fiscali e amministrative:** la struttura si prenderà cura di favorire la partecipazione agli eventi formativi per il personale individuato.

**Corso H.A.C.C.P.: principi di igiene:** si provvederà a formare il personale che si occupa della preparazione e somministrazione delle pietanze in materia di sicurezza e controllo alimentare.

**B.L.S.D. per operatori sanitari:** riguardo a quest'ambito è necessario che tutto il personale sanitario (infermiere) aggiorni periodicamente le proprie conoscenze in tema di B.L.S.D. Si procederà quindi con la formazione e il relativo aggiornamento sulla base delle scadenze previste.

Alla luce di quanto previsto dal T.U. 81/2008 e dalle norme che prevedono iniziative di formazione obbligatoria, U.P.I.P.A. si impegnerà anche nel corso del 2020 ad attivare i percorsi necessari per rispondere ai differenti fabbisogni formativi.

Relativamente all'area **clinico - assistenziale** si cercherà di ottimizzare percorsi formativi attenti alla dimensione dell'effettiva trasferibilità degli apprendimenti nella pratica lavorativa quotidiana e di realizzare progetti formativi integrando le differenti metodologie di formazione esistenti (residenziale, sul campo, a distanza, autoformazione). Verranno attivati anche dei percorsi di formazione interna valorizzando i professionisti dell'ente in qualità di docenti al fine di formare tutto il personale sanitario in merito agli aspetti clinico-assistenziali legati ai nuovi processi di cura interni e alle relative procedure aggiornate. Si prevede di pianificare nel corso dell'anno 2020 dei momenti di formazione e sensibilizzazione a tutto il personale sanitario coinvolto in relazione alle tematiche seguenti: la somministrazione della terapia farmacologia, la valutazione e la gestione del dolore, le cure palliative, il rischio clinico, la disfagia, l'igiene e la cura del cavo orale, le contenzioni, la demenza). Verranno incentivate azioni formative (interne e/o esterne) e di supporto alla diffusione di *best practice* in tema di *risk management* e della segnalazione di errori ed eventi avversi.

Per quanto riguarda l'area della **relazione e comunicazione** l'ente ritiene essenziale continuare ad investire e a promuovere dei percorsi formativi personalizzati attorno alla tematica del benessere organizzativo e del residente con l'obiettivo di promuovere un approfondimento culturale e nuove strategie di intervento condivise. Inoltre, è di fondamentale importanza continuare ad ottimizzare i percorsi formativi che permettano il confronto e la riflessione attorno all'area tematica connessa con il progetto **Maltrattamento Zero**. La seconda fase del progetto prevederà l'attivazione di nuove iniziative per disseminare le Linee Guida di Riferimento "Mi.Pre.Mi" - Misure per la Prevenzione del Maltrattamento nell'Invecchiamento nelle RSA discusse durante il seminario del 27 settembre 2019. Infine, la struttura considera strategico riprendere anche le azioni

formative che prevedono momenti sinergici di incontro e scambio di idee sul sistema sociosanitario trentino tra i vari amministratori coinvolti.

Infine, con riferimento all'area dello **sviluppo strategico** la struttura ritiene rilevante continuare ad investire nel progetto di sistema per l'innovazione di servizio inerente all'ambito della **Kinaesthetics nell'assistenza riabilitativa** attraverso l'ulteriore formazione di una parte di professionisti che lavorano nel campo sanitario e socio-assistenziale. In primavera verrà attivata una nuova edizione del corso base mentre in autunno la prima edizione del corso avanzato. Per il 2020 si prevede, inoltre, il consolidamento della Comunità di Pratica dei Coordinatori dei Servizi. La tematica di partenza riguarderà lo sviluppo delle competenze dell'O.S.S. in RSA. Nel mese di aprile verranno attivati tre incontri e uno specifico in plenaria con tutti i coordinatori del sistema per condividere le nuove strategie e i lavori prodotti dalla Comunità di Pratica. Nel corso dell'anno si valuterà anche l'eventuale partecipazione dei fisioterapisti e degli educatori alle rispettive Comunità di Pratica.

**Tabella 5** - Elenco corsi potenziali individuati per l'anno 2020

| Elenco corsi potenziali anno 2020   | Numero partecipanti potenziali | Costo unitario | Costo totale |
|---|--------------------------------|----------------|--------------|
| La sicurezza sul lavoro: modulo generale (FAD)  | 5                              | € 13           | € 65         |
| La formazione del preposto alla sicurezza in A.P.S.P.   | 5                              |                | € 500        |
| Aggiornamento preposti alla sicurezza   | 6                              |                | € 500        |
| R.L.S. per la sicurezza   | 1                              |                | € 400        |
| Aggiornamento R.S.P.P.  | 1                              | € 60           | € 60         |
| Competenze informatiche e privacy - corso base (FAD)  | 8                              | € 13           | € 104        |
| Corso privacy generale (sistema organizzativo)  | 105                            | € 10           | € 1.050      |
| Anticorruzione e trasparenza: la redazione del piano  | 1                              | € 59           | € 59         |
| Anticorruzione e Amministrazione trasparente  | 105                            | € 10           | € 1.050      |
| Novità fiscali e amministrative   | 2                              | € 25           | € 50         |
| Corso H.A.C.C.P.: principi di igiene  | 3                              | € 75           | € 225        |
| B.L.S.D. per operatori sanitari   | 2                              | € 46           | € 92         |
| Kinaesthetics nell'assistenza riabilitativa - corso base  | 13                             | € 212,50       | € 2.762,50   |
| Kinaesthetics nell'assistenza riabilitativa - corso avanzato  | 13                             | € 221          | € 2.873      |
| Relazioni di cura a rischio violenza - <i>Attività formative connesse al Progetto Maltrattamento Zero</i> | 10                             | € 38           | € 380        |
| Corsi per professionisti sanitari [crediti E.C.M.]  | 14                             | € 119,96       | € 1.679,5    |
| <b>Totale complessivo</b>   |                                |                | € 10.800     |

L'accesso alle iniziative formative avviene attraverso il Servizio di Formazione di U.P.I.P.A. che gestisce le procedure di iscrizione e provvede a fatturare alla struttura le quote dei corsi di formazione attivati.

## BIBLIOGRAFIA

- Bruscaglioni M. (2011), *Per una formazione vitalizzante. Strumenti professionali*, Franco Angeli, Milano.
- Castagna M. (2016), *Progettare la formazione. Guida metodologica per la progettazione del lavoro in aula*, Franco Angeli, Milano.
- Castagna M. (2016), *L'analisi delle esigenze: dal fabbisogno all'intervento formativo. Principi, metodi e strumenti per il formatore*, Franco Angeli, Milano.
- Corbetta P. (2014), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Grigis S. A. (2009), *Essere un formatore efficace. Tecniche e best practices per favorire il cambiamento*, Franco Angeli, Milano.
- Lipari D. (2009), *Progettazione e valutazione nei processi formativi*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Petolicchio A. (2019), *Progettare per competenze. La progettazione nella logica del life long learning*, Anicia, Roma.
- Massai D., Amerini A., Corbani A., Mancini A. (2010), *Metodi e strumenti per la formazione nelle aziende sanitarie*, McGraw-Hill Education, Milano.

## SITOGRAFIA

### Disposizioni normative

- Decreto Legislativo n. 502/92, E.C.M. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/38mQtul> [Data di accesso: 30/12/2019].
- Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/37c1xdN> [Data di accesso: 18/12/2019].
- D.P.G.P. 27 novembre 2000 n.30 - 48. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/38klyig> [Data di accesso: 30/12/2019].
- Deliberazione della G.P. n. 384 d.d. 21/02/2003 e Delibera PAT n.159/2008. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/2NJPmgB> [Data di accesso: 18/12/2019].
- 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. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/3atAQDx> [Data di accesso: 18/12/2019].
- Delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/36enNck> [Data di accesso: 18/12/2019].
- Legge n.190 del 26 novembre 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/30FIF9u> [Data di accesso: 8/01/2020].
- Decreto legislativo del 21 giugno 2013, n. 69 - Decreto del Fare. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/2TFK9Ks> [Data di accesso: 8/01/2020].
- Determina della CNFC del 17 luglio 2013. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/30KM3es> [Data di accesso: 30/12/2019].
- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/30FjtLy> [Data di accesso: 8/01/2020].
- CCPL - 2016-2018 dell'area non dirigenziale del Comparto delle Autonomie Locali, art. n.91 - Formazione. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/36hJBxf> [Data di accesso: 30/12/2019].
- Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. per il triennio 2017 - 2019. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/2G9u0ow> [Data di accesso: 30/12/2019].
- Delibera Provinciale n. 1848 del 5 ottobre 2018. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/2NKw8Y7> [Data di accesso: 18/12/2019].
- Delibera della CNFC in materia di crediti formativi E.C.M. per il triennio 2020 - 2022. Disponibile al link seguente: <https://bit.ly/2R8DRkO> [Data di accesso: 30/12/2019].