



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
FONDAZIONE COMUNITA' DI ARCO

PIANO FORMAZIONE 2025

PREMESSA

Il Piano Programmatico triennale approvato con deliberazione consiliare n. 23 di data 30.12.2024 prevede il potenziamento delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane con particolare attenzione alla formazione. Il presente Piano della Formazione costituisce l'espressione di tali obiettivi strategici dell'Azienda tradotti nella **formazione continua** ai seguenti **destinatari**: personale e, con riferimento al personale a contatto con l'utenza, in relazione all'evoluzione dei bisogni sociali (si tratta di personale dedicato ai servizi Rsa, Centro Diurno, Centro servizi per anziani, Pasti a domicilio); amministratori dell'organizzazione; volontari, sia interni all'organizzazione che coinvolti su specifici progetti/interventi.

Il CdA si pone come obiettivo prioritario la valorizzazione del "capitale umano" dell'Azienda che non solo non si deve perdere ma che, al contrario, si vuole consolidare, motivare, fidelizzare, soddisfare. Con un duplice obiettivo: da una parte fornire un "servizio sempre migliore, attento, puntuale e completo" ai nostri residenti; dall'altra costruire una "squadra professionalmente sempre più preparata e capace" dove, nel reciproco rispetto delle persone e dei ruoli, ci sia spazio per il più ampio coinvolgimento e la più ampia collaborazione.

Il presente Piano di Formazione costituisce l'espressione degli obiettivi strategici dell'Azienda nell'attuale **contesto** caratterizzato da elevata complessità e incertezza, sia in ambito sanitario / assistenziale sia in ambito amministrativo / gestionale. Per operare in questo contesto articolato, risulta pertanto importante saper anticipare i cambiamenti e ridefinire, se necessario, il mix degli obiettivi e conseguentemente gli assetti organizzativi. A tal fine si ritiene fondamentale il coinvolgimento dei collaboratori attraverso attività di formazione che vadano ad innalzare le competenze professionali e relazionali e rafforzino la capacità di affrontare una situazione lavorativa profondamente cambiata ed in continua evoluzione.

Le “**sfide**” che dovranno essere affrontate sono molteplici:

- sta cambiando profondamente il profilo socio-demografico delle persone che accedono ai servizi residenziali (cambia l’età, la tipologia dei loro bisogni, il grado di disabilità, la comorbilità, la presenza di disagio psichico, etc...);
- mutano le aspettative dei nuclei familiari di riferimento (molto più attenti alla qualità del servizio che viene erogato);
- si modificano le attese dei soggetti “pubblici di riferimento”, ossia dei soggetti sociali ed istituzionali che avanzano legittime aspettative a cui occorre fornire una risposta puntuale e qualificata: si pensi alle richieste presenti nell’opinione pubblica, alle esigenze poste dalle forze politiche e sociali, dalle diverse associazioni operanti sul territorio, etc...

METODO e PRINCIPI

Il Piano Formazione per l’anno 2025 ha come riferimento il Piano triennale della formazione degli operatori del sistema sanitario provinciale approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 2450 del 21.12.2023, il Piano per la formazione integrata socio sanitaria – area anziani, biennio 2022-2023 approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 2289 del 24.12.2021, il Piano per le attività e la formazione triennio 2025-2027 di Upipa.

Il Piano della formazione è stato predisposto considerando l’analisi del contesto attuale, condotta dai responsabili dei servizi con il coordinamento della Direzione, gli obiettivi dell’Apsp, la normativa in vigore, nonché le direttive in materia di formazione del personale e attività amministrativa delle pubbliche amministrazioni

Nel Piano sono previsti, a favore del personale a contatto abituale e continuativo con l’utenza, incontri strutturati in équipe o individuali con una figura di riferimento, su aspetti metodologici e/o di gestione del caso. È inoltre inclusa la supervisione professionale a favore del personale a contatto diretto e quotidiano con l’utenza garantita anche da professionisti interni non coinvolti nella gestione del caso.

I **principi** che guidano la redazione del Piano Formazione 2025 si possono pertanto riassumere nell’idea di qualità dei servizi come processo di evoluzione continuo e nella necessità di un’adeguata attività formativa per introdurre innovazioni e miglioramenti nei servizi erogati.

Per poter affrontare coerentemente il costante processo di cambiamento e miglioramento occorre riconoscere la necessità che per creare qualità nell’erogazione di servizi complessi come quelli delle Rsa è necessario investire su tre direttive principali:

- **incremento del sapere tecnico delle singole professionalità:** la capacità tecnica di chi opera nella struttura si può migliorare valorizzando l’esperienza lavorativa e proponendo approfondimenti e riflessioni che partono dall’attività quotidiana;
- **sviluppo dell’integrazione tra le figure professionali:** il servizio erogato dall’Azienda è tipicamente multidisciplinare, pertanto è imprescindibile porre attenzione a perfezionare le capacità di lavorare insieme del personale, contribuendo a costruire un “clima” collaborativo;
- **crescita personale dei collaboratori:** in un’Azienda di servizi come la FCdA, in cui è centrale il rapporto tra persone (collaboratori – residenti – utenti – familiari - volontari), è fondamentale investire in una formazione che permetta di sviluppare la capacità di saper leggere il proprio lavoro e di potenziare le proprie capacità adattive al lavoro svolto. Si continuerà ad investire nell’ambito delle dinamiche relazionali e

delle tecniche di gestione della relazione attraverso le iniziative collegate alla figura della psicologa ed al progetto counselling.

OBIETTIVI

Il Piano della Formazione per l'anno 2025 si pone come obiettivo complessivo la creazione di professionalità in grado di operare in un contesto dinamico ed in costante evoluzione, che implica continui cambiamenti organizzativi all'interno dell'Azienda.

Da un punto di vista degli **obiettivi generali** sono stati individuati i seguenti punti chiave:

- promuovere attività formative che siano sempre più attente alla dimensione dell'effettiva trasferibilità degli apprendimenti nella pratica quotidiana;
- realizzare progetti formativi utilizzando in maniera integrata le differenti metodologie di formazione esistenti (residenziale, sul campo, a distanza, autoformazione);
- partecipare a incontri, scambi ed esperienze che permettano il confronto e la riflessione su temi di interesse comune;
- aderire a progetti di ricerca sviluppati a livello di sistema.

Il Piano di Formazione persegue altresì i seguenti **obiettivi specifici**:

- innalzare il livello della **cultura organizzativa** promuovendo in tutti i collaboratori la consapevolezza del proprio ruolo all'interno della struttura, al fine di assicurare il coinvolgimento, la motivazione e la responsabilizzazione di tutte le figure professionali;
- accrescere il **senso di appartenenza** all'Azienda, con la condivisione degli obiettivi e lo sviluppo di un approccio multidisciplinare integrato;
- sviluppare la **capacità di operare in modo efficiente, efficace ed appropriato**, con una particolare attenzione alla promozione del benessere della persona;
- **accrescere le competenze tecniche – professionali individuali** per garantire la qualità dei servizi erogati, proporre innovazioni significative nella gestione dei servizi e sostenere lo sviluppo dell'organizzazione complessiva;
- **migliorare le capacità relazionali dei collaboratori** per favorire un ambiente di lavoro sereno e motivato e promuovere la qualità della relazione con residenti, utenti e familiari.

ESIGENZE ORGANIZZATIVE

- Assicurare il diritto / dovere alla formazione di ogni dipendente secondo quanto previsto dall'art. 91 del C.C.P.L. 2016/2018 di data 01.10.2018
- Assicurare alle professioni sanitarie il diritto / dovere di mantenere un costante aggiornamento
- Assicurare il rispetto degli obblighi formativi previsti da specifiche normative

PRESSIONI DI SISTEMA

- Integrazione socio / sanitaria e ruolo delle APSP
- Accreditamento istituzionale in ambito socio – sanitario ed in ambito socio – assistenziale
- Qualità dei servizi e progetti di sistema

AREE RILEVANTI

Si possono individuare 5 aree rilevanti all'interno delle quali si sviluppa la formazione dell'Azienda:

1. **l'innovazione di sistema**, relativa alle sollecitazioni che arrivano dall'esterno sotto forma di novità legislative e/o organizzative e che richiedono un'adeguata comprensione per la corretta e proficua applicazione all'interno dell'Azienda;
2. **corsi strategici**, che propongono progetti di sistema per l'innovazione di servizio e per la definizione di obiettivi di qualità condivisi tra le Rsa della provincia. Questi percorsi condivisi con le altre Rsa contribuiscono anche ad aumentare il livello di conoscenza e competenza e a migliorare i processi all'interno della struttura;
3. **corsi per la formazione continua ECM**, obbligatori per il personale sanitario, che permettono al personale stesso di mantenersi aggiornato e competente in un contesto di rapido e continuo sviluppo sia delle conoscenze sia delle tecnologie sanitarie;
4. **la formazione diretta agli operatori**, rivolta al personale O.S.S./O.S.A. ed ausiliare in modo mirato e coerente con la formazione di sistema;
5. **formazione obbligatoria**, che riguarda alcuni specifici ambiti normativi (D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, D.M. 10.03.1998 relativo alla sicurezza antincendio, Del. G.P. 384 dd. 21.02.2003 relativa alla formazione igienico – sanitaria, D.Lgs. 193/2007 relativo all'Haccp, L. 190/2012 relativa alla prevenzione della corruzione, Reg. UE 16/679 relativo alla privacy);

METODOLOGIE E PROPOSTE FORMATIVE

In seguito all'emergenza sanitaria legata alla pandemia da SARS-CoV-2, sono state introdotte nuove modalità di svolgimento dei corsi, in particolare le **modalità FaD Webinar**. Dal 2023 è ripresa anche la formazione in aula, con il mantenimento dei corsi digitali.

Tra la formazione in presenza per il **personale O.S.S / O.S.A. e ausiliare**, vi sono i **momenti formativi – informativi** (corsi strutturati previsti su tematiche specifiche e le cosiddette riunioni di piano) tenuti dai Coordinatori avvalendosi della collaborazione del personale medico, infermieristico, di fisioterapia, della psicologa e della responsabile del servizio assistenza diurna e animazione. In detti incontri si affronteranno tematiche strettamente legate all'attività assistenziale degli operatori, anche in relazione ai contenuti delle Direttive Provinciali ed ai requisiti previsti dall'accreditamento, in particolare: gestione del dolore, lesioni da pressione, ricorso alle contenzioni fisiche e farmacologiche, infezioni, gestione del rischio clinico e della promozione della cultura della sicurezza, maltrattamenti, nutrizione, disfagia, cadute, posizionamento, movimentazione e trasferimento dei residenti, modalità di approccio ai pazienti affetti da problematiche comportamentali e disagio psichico.

Sono previsti percorsi formativi specifici, anche con la collaborazione con formatori esterni, nella forma dell'**addestramento sul campo** in ambiti specifici, quali l'utilizzo di presidi e attrezzature e l'implementazione di buone pratiche assistenziali.

In riferimento agli operatori che svolgono attività assistenziali sia a favore dei residenti sia nei confronti di utenti esterni, il programma di formazione verrà strutturato in modo da trasmettere competenze metodologiche spendibili concretamente nel contesto lavorativo. L'obiettivo formativo è volto a migliorare le capacità di comprensione e le abilità relazionali nel rapporto con le persone accolte nel **servizio di centro diurno e nel centro servizi per anziani**, in coerenza con le aree di miglioramento individuate. I formatori affiancheranno un'attività di applicazione sul campo e verifica di quanto appreso alle

lezioni teoriche, in modo da accompagnare costantemente i collaboratori in un percorso di crescita professionale continuo.

Specifica formazione e momenti formativi – informativi nella forma delle riunioni di equipe con supervisione sono programmati anche per il personale del reparto mensa, che si occupa degli utenti del **servizio pasti a domicilio**.

Per il **personale neoassunto** è previsto un momento di accompagnamento e affiancamento con un tutor di riferimento, secondo quanto definito nella procedura operativa di inserimento dei neossunti.

La formazione programmata direttamente dall'Azienda sarà affiancata dalla partecipazione ai corsi di formazione proposti da **Upipa**, in modo particolare per quanto riguarda i corsi ECM e la formazione obbligatoria.

Per garantire un'adeguata formazione anche in ambiti particolari per i quali risulta difficile programmare eventi formativi interni o organizzati da Upipa a livello di sistema, **si autorizza fin d'ora il personale a seguire percorsi formativi proposti da altri provider** (Format sas, Tsm, Pubbliformez, Associazioni di categoria, Agenzia del Lavoro, etc...). Per la formazione obbligatoria che riguarda il D.Lgs. 81/2008 e il D.Lgs. 193/2007 ci si avvale anche dei **fornitori incaricati in ambito sicurezza e HACCP**.

PERCORSI FORMATIVI RILEVANTI 2025

Qualità e gestione del rischio clinico

Un'area importante di sviluppo strategico da considerare è l'ambito della formazione in materia di qualità e accreditamento istituzionale. Le importanti novità introdotte con la Deliberazione della Giunta Provinciale n° 1848 del 5 ottobre 2018, inerente "Nuovi requisiti ulteriori di qualità e i criteri di verifica del loro possesso, richiesti per l'accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e sociosanitarie" richiedono un investimento anche formativo da parte delle APSP soggette ai procedimenti autorizzativi, di accreditamento e verifica tecnico sanitaria. Approfondimenti dei nuovi requisiti di accreditamento sanitario e sociosanitario saranno garantiti sia tramite formazione esterna che interna.

Rispetto all'ambito qualità e rischio clinico sono previsti corsi interni ed esterni anche per consentire al personale di approfondire il tema e poter disporre di indicatori che orientino verso il miglioramento della qualità assistenziale.

Risulta necessario perseguire una formazione specifica tramite i seminari e i percorsi in materia proposti da Upipa promuovendo l'adesione dei coordinatori e degli infermieri ai percorsi proposti nell'ambito. (requisito GEN 6, liste accreditamento istituzionale).

Anche l'ambito della formazione in materia di accreditamento sociale, infine, è fondamentale da un lato per adempiere ai requisiti previsti dall'accreditamento per erogare questa tipologia di servizi e dall'altro per poter sviluppare e proporre servizi sempre più finalizzati alla presa in carico dei bisogni presenti sul territorio.

Prevenzione, sorveglianza e controllo sulle infezioni

Nel 2025 l'Ente aderirà al Progetto "Prevenzione, sorveglianza e controllo sulle infezioni correlate all'assistenza e contrasto all'antimicrobico resistenza nelle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA)" proposto dalla Provincia autonoma di Trento in collaborazione con l'A.P.S.S., l'Università di Verona – Sezione igiene e sanità pubblica e Upipa. L'impatto

clinico ed economico del problema è rilevante anche all'interno della RSA. FCdA negli ultimi anni ha aderito allo studio di prevalenza proposto tramite la partecipazione alla raccolta dati coinvolgendo il personale sanitario. Il personale coinvolto ha partecipato agli eventi di restituzione degli esiti dello studio di prevalenza e alle attività formative promosse dal progetto. Si prevede di proseguire con l'adesione al progetto e con la partecipazione agli eventi formativi, anche con il supporto di apposito gruppo di lavoro interno.

Anticorruzione e trasparenza

La legge n. 190/2012 impone tutta una serie di regole in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nelle amministrazioni pubbliche, in particolare dispone che vengano definite apposite procedure per formare i dipendenti destinati ad operare all'interno dell'ente.

La Fondazione Comunità di Arco – A.P.S.P. intende organizzare, nel corso dell'anno 2025, un corso di aggiornamento che permetta di assolvere all'obbligo formativo previsto dall'art. 1 della legge 190/2012.

Scopo del corso è quello di comprendere e condividere i principi di etica, legalità e deontologia che sono alla base del lavoro quotidiano e costituiscono elementi cardine nelle scelte di gestione delle RSA e di approccio al rapporto interpersonale; più nello specifico al rapporto del dipendente con gli ospiti, i familiari, i fornitori ed i colleghi.

Durante il momento formativo sarà approfondito sia il quadro normativo, sia il sistema organizzativo e procedurale aziendale, per prevenire fenomeni corruttivi e comportamenti che possono costituire, anche involontariamente, un pericolo per l'integrità morale dell'organizzazione.

SERVIZIO PSICOLOGICO E PROGETTO COUNSELLING

Il CdA si pone come obiettivo prioritario la valorizzazione del "capitale umano" dell'Azienda, anche tramite attività di formazione che vadano ad innalzare le capacità relazionali e forniscano gli strumenti per riconoscere e gestire le emozioni legate all'attività di assistenza. In FCdA operano infatti diverse figure professionali con competenze diverse, legate da un unico denominatore comune: ogni collaboratore deve possedere la competenza trasversale della capacità relazionale, in quanto l'attività lavorativa nei vari servizi / reparti presuppone di entrare in relazione con l'altro. Il personale non deve solamente relazionarsi con i residenti e gli utenti, ma anche con i familiari, i volontari ed i colleghi. Le professioni assistenziali sono particolarmente soggette al problema dello stress occupazionale e ad altri disagi personali e sociali, tra cui il burnout, sia per le loro caratteristiche peculiari, sempre a stretto contatto con la sofferenza, sia a causa dei ritmi organizzativi di lavoro.

La consapevolezza che FCdA è una realtà complessa, non solo dal punto di vista assistenziale e organizzativo, ma anche dal punto di vista relazionale, ha portato a sviluppare, dal 2010, il "**progetto counselling**". Alla luce della particolare situazione in cui si trovano ad operare le Apsp in questa peculiare fase storica, risulta ancora più importante promuovere e monitorare costantemente il benessere personale e sociale dei collaboratori e fornire gli strumenti per affrontare un contesto complesso ed in continuo cambiamento. Dal 2021 è stata introdotta anche la figura della psicologa; psicologa e counsellor collaborano attivamente in struttura nel presidiare la fondamentale area della relazione e del benessere psico / fisico di collaboratori, residenti, utenti, familiari.

L'attività della **psicologa** si esplica, tra l'altro, nella **supervisione e nel supporto all'equipe** nella gestione di casi complessi e nel rapporto con i familiari, e nel **supporto emotivo del personale**. La psicologa partecipa a incontri strutturati in equipe, quali supervisioni, riunioni di piano, gruppi di lavoro, sedute di Pai, e garantisce un servizio di consulenza individuale a seconda delle esigenze del personale. Si dedica inoltre alla formazione specifica al personale su tematiche psicologiche, neuropsicologiche o di relazione.

L'attività della psicologa si rivolge principalmente al personale, che sta attraversando un periodo di cospicuo affaticamento sia per le questioni più umane relative alla pandemia sia per i successivi continui cambi di protocolli e procedure che richiedono al personale di essere costantemente aggiornato e costantemente in evoluzione. Nel corso del 2025 verrà avviato un **percorso formativo rivolto ai dipendenti relativo alla comunicazione**, con lo scopo è di valorizzarne il potenziale, sviluppare maggiore consapevolezza, incentivare l'auto-riflessione, stimolare all'azione favorendo quindi il benessere e la qualità del vissuto personale al lavoro, creare un senso di condivisione, collaborazione, fiducia e appartenenza all'interno di FCdA. Nel 2025, anche in relazione al Progetto "**Lo stress lavoro correlato**", proseguiranno gli interventi di supporto al personale.

PROGETTO VOLONTARIATO

Nel corso del 2019 è stato sviluppato un progetto di sensibilizzazione del volontariato, che ha portato al coinvolgimento di associazioni del territorio. L'analisi dell'organizzazione ha evidenziato infatti l'importanza del contributo dei volontari in supporto al momento dedicato all'accettazione dei familiari (triage, acquisizione dati, registrazione accessi).

Nella consapevolezza che il volontario, per vivere una proficua e responsabilizzata relazione di appartenenza, deve essere coinvolto in forma partecipativa assieme agli altri attori istituzionali nella formulazione dei programmi e delle attività relazionali, di sostegno e accompagnamento, sono stati raccolti i fabbisogni formativi dei volontari operanti in struttura.

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

Obiettivo della formazione è consentire ai partecipanti di avere un primo approccio alle buone prassi con la programmazione di almeno **2 iniziative all'anno** sui concetti fondamentali **dell'accudimento e della relazione con residenti, utenti e organizzazione**.

Di grande importanza è la figura del **supervisore** (o tutor), che è colui che sostiene la partecipazione dei volontari accompagnandoli nell'operatività e creando le condizioni che possano facilitarne l'azione.

La formazione continua privilegia il metodo del confronto di esperienze e la sperimentazione in gruppo, con la partecipazione anche degli operatori dell'Apssp, per valutare azioni ed obiettivi la cui realizzazione richiede il contributo di tutti.

ORGANIZZAZIONE INTERNA

I corsi di formazione sono gestiti dal Servizio Personale mediante monitoraggio delle richieste di partecipazione rispetto alle proposte formative disponibili.

La richiesta di partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale deve essere autorizzata dal responsabile di servizio, che valuta, in collaborazione con l'ufficio amministrativo, il numero di ore formative fruite durante l'anno, la tipologia del corso scelto, che deve rientrare, per quanto possibile, nell'ambito delle proposte del presente piano di formazione, nonché le esigenze dell'organizzazione dei servizi.

I collaboratori impegnati in corsi di riqualificazione ovvero iscritti a scuole professionali nonché a corsi universitari e parauniversitari sono agevolati, per quanto possibile, nella frequenza. La formazione così acquisita si considera a tutti gli effetti rientrante nel piano formazione, prevedendo la sospensione della formazione interna, salvo l'assolvimento degli obblighi formativi e la partecipazione ad iniziative che coinvolgono l'equipe di lavoro. Nel corso dell'anno sarà costantemente monitorato l'adempimento dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua del personale sanitario, con l'intento di sollecitare la frequenza di corsi utili ad acquisire le competenze spendibili nel contesto di appartenenza. Premesso che la partecipazione alle iniziative ECM è condizione indispensabile per il personale sanitario che intende operare in ambito pubblico o privato in Sanità, sarà cura dell'Azienda garantire la possibilità di frequentare corsi che consentano l'acquisizione dei crediti ed accertarne il possesso da parte del personale dipendente e convenzionato.

Considerata la necessità di partecipare a corsi di formazione erogati in modalità digitale (FaD e webinar), per la frequenza degli stessi sono messe a disposizione dei dipendenti le postazioni dei computer presenti in Sala Flaim e Sala Consiglio.

I corsi di formazione organizzati dall'Azienda sono da considerarsi obbligatori per il personale dipendente e la relativa partecipazione sarà assimilata all'orario di servizio.

NOTE PER I PROFESSIONISTI SANITARI

I professionisti che si registrano sul sito www.ecmtrento.it possono, inserendo le credenziali loro attribuite previo registrazione, visionare la loro situazione formativa disponibile alla voce "curriculum formativo" e possono anche compilare i test di gradimento corso e di valutazione docente dei corsi sia esterni sia interni. Il curriculum riepiloga gli eventi formativi partecipati e accreditati dai provider provinciali.

I professionisti sanitari sono invitati a registrarsi sul portale Co.Ge.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica Professioni Sanitarie) [Co.Ge.A.P.S. \(cogeaps.it\)](http://cogeaps.it) indicando ogni elemento utile all'iscrizione. Tramite il Co.Ge.A.P.S. il singolo dipendente può gestire la sua posizione rispetto agli obblighi formativi ECM (esoneri) compilando il suo dossier formativo stimando in percentuale a quali aree destinerà il suo impegno formativo nel triennio (area competenze tecnico specifiche, area processi, area sistemi); può inoltre comunicare e caricare periodi di esonero secondo quanto previsto dalle norme vigenti (per esempio nei casi di maternità, lunga assenza per malattia, frequenza di Master o Corsi di Laurea).

VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Per tutte le attività formative è prevista una verifica degli apprendimenti e valutazione del gradimento. Gli strumenti saranno scelti dal provider organizzatore del corso in funzione del tipo di attività realizzata, di norma è prevista la valutazione del gradimento dell'evento e della performance dei docenti.

Per alcuni eventi formativi esterni è richiesto l'impegno del partecipante a socializzare, nei momenti concordati, apprendimenti e impressioni legate all'esperienza formativa con i colleghi per consentire la "ricaduta" dell'investimento all'interno dell'organizzazione.

Per i corsi organizzati direttamente dall'azienda, l'effettiva applicazione dei contenuti esposti (protocolli, istruzioni operative, piani di attività, etc...) è oggetto di verifica sul campo, anche con l'utilizzo di apposite check list. Sono inoltre programmati audit sul campo (simulazioni), per il mantenimento delle competenze acquisite.

INTERVENTI FORMATIVI

In relazione ai singoli servizi dell'ApSP per l'anno 2025 si individua il seguente programma:

<p>Servizio Assistenza</p>	<p>Coordinatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualità, Accreditamento e Risk Management ▪ Utilizzo degli indicatori per il miglioramento della governance clinica ▪ Prevenzione, sorveglianza e controllo delle ICA ▪ Approfondimento linee guida e gestione dei maltrattamenti ▪ Cure palliative, consenso informato e DAT <p>Infermieri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspetti clinici, diagnostici e terapeutici delle principali malattie geriatriche ▪ Gestione del rischio clinico e la prevenzione degli eventi avversi ▪ Approfondimento tematiche di interesse sanitario: cure palliative e accompagnamento al fine vita (criteri e strumenti di identificazione, sintomi, pianificazione condivisa delle cure e comunicazione e relazione nel fine vita), lesioni da pressione, maltrattamenti, ICA, peg, alimentazione e disfagia, disturbi psichici, demenze, sicurezza trasfusionale, etc... ▪ Il Basic Life Support Defibrillation e retraining <p>Fisioterapisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosi e trattamento fisioterapico nelle principali patologie dell'anziano ▪ Disfagia (utilizzo di un test di screening e miglioramento del momento del pasto) ▪ Approfondimento di tematiche di interesse fisioterapico: Taping NeuroMuscolare, Kinaesthetics, riabilitazione vestibolare e dei disturbi dell'equilibrio, contenzioni, fisioterapia respiratoria (corso base e allenamento del soggetto affetto da patologia respiratoria cronica), etc... <p>Operatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Approfondimento tematiche di interesse assistenziale: persone affette da demenza, lesioni da pressione, dolore, maltrattamento, contenzioni, cadute, disagio psichico, accompagnamento al fine vita, idratazione, igiene, alimentazione e disfagia, etc...
<p>Servizi Generali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La normativa HACCP ▪ Formazione specifica per operatori addetti pasti a domicilio ▪ Formazione specifica per manutentori ▪ Formazione specifica per operatori lavanderia

Servizi Amministrativi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normativa in materia istituzionale, di personale, contabilità, appalti e forniture
Tutti i Servizi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riunioni di reparto ▪ Incontri strutturati in equipe / gruppi di lavoro con supervisore / facilitatore ▪ Benessere e gestione dello stress lavoro correlato ▪ Competenze digitali e utilizzo software gestionali ▪ L. 190/2012: prevenzione della corruzione ▪ Reg. UE 16/679: competenze in materia di privacy ▪ D.Lgs. 81/08: tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - modulo base e specifico ▪ Formazione e aggiornamento preposti e RIs ▪ Prevenzione e gestione delle aggressioni al personale sanitario delle RSA (valevole come aggiornamento sicurezza per lavoratori e preposti) ▪ Corso e aggiornamento per addetti antincendio a rischio elevato ▪ La prova di emergenza ed evacuazione: dalla teoria alla pratica
Volontari	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formazione obbligatoria ▪ Prendere consapevolezza dei propri vissuti legati all'esperienza di volontariato ▪ Attività elementari dell'accudimento di residenti e utenti ▪ La relazione di cura con residenti e utenti
Amministratori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L. 190/2012: prevenzione della corruzione ▪ Reg. UE 16/679: competenze in materia di privacy ▪ Incontri Upipa per Amministratori