



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



**PIANO DELLA FORMAZIONE
DELL'APSP "MARGHERITA GRAZIOLI"
TRIENNIO 2022-2024
Aggiornamento 2023**



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



Stato		Firma	Data
Redatto		Ufficio Formazione	
Verificato		Comitato per la Formazione	
Approvato		Responsabile Scientifico Dott.ssa Michela Toniolo	

Sommario

PREMESSA	3
1. SCOPO	4
2. IL RUOLO DELL'APSP COME PROVIDER	5
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	7
4. IL MODELLO ASSISTENZIALE DELLA "APSP MARGHERITA GRAZIOLI"	13
5. ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI	14
6. ATTIVITA' PREVISTE PER IL TRIENNIO 2022-2024	16
6.1. PROGETTO MALTRATTAMENTO	16
6.2. GESTIONE DELLE PERSONE AFFETTE DA DEMENZA E DISTURBI DEL COMPORTAMENTO	17
6.3. GESTIONE DELLE PERSONE AFFETTE DA DISTURBI PSICHIATRICI	19
6.4. GESTIONE DELLE PERSONE NEL FINE VITA	20
6.4.1. NODO DELLE CURE PALLIATIVE	20
6.4.2. SEMINARIO "MUSICOTERAPIA NELLE CURE PALLIATIVE"	22
6.5. BENESSERE ORGANIZZATIVO – PRENDERSI CURA DI CHI CURA	23
6.5.1. ATTENZIONE AL BENESSERE PSICOFISICO INDIVIDUALE E SANI STILI DI VITA	23
6.5.2. "COMUNICARE CON IL CLIENTE: COME ESSERE ASSERTIVI CON UN INTERLOCUTORE AGRESSIVO"	24
6.5.3. SUPERVISIONI CON PSICOLOGO:	24
6.6. ULTERIORI AZIONI DI PARTECIPAZIONE E FORMAZIONE	25
6.7. FORMAZIONE DEDICATA AI VOLONTARI *	26
7. EFFICACIA DELLA FORMAZIONE	27
8. FORMAZIONE CONTINUA	28
8.1. FORMAZIONE OBBLIGATORIA	28
8.2. FORMAZIONE RELATIVA ALL'EMERGENZA CORONAVRUS (Covid-19)	28
8.3. PACCHETTO FORMATIVO PER NEOASSUNTI:	28
9. PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' 2023	30
10. NOTE ORGANIZZATIVE PER L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE	32
11. PARTECIPAZIONE A PROGETTI ESTERNI orientati all' INNOVAZIONE e alla QUALITA' AZIENDALE	32



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



PREMESSA

Il presente documento definisce come l'A.p.s.p "Margherita Grazioli" intenda impostare il proprio programma formativo nel corso del triennio 2022-2024 sulla base dei seguenti indirizzi strategici:

- linearità a tutti i livelli tra gli obiettivi strategici (CDA) - piani di miglioramento – sistemi di incentivazione al personale (Foreg),
- chiarezza organizzativa degli obiettivi e degli indicatori di risultato,
- circolarità delle informazioni a tutti i livelli,
- integrazione orizzontale/verticale/ fra servizi,
- sostenibilità degli interventi e visione di sistema.

Questi obiettivi nascono dall'esigenza di far fronte ai cambiamenti interni ed esterni che stanno investendo tutto il comparto dei servizi alla persona e hanno perciò indotto le singole RSA ad adottare azioni innovative sia a livello organizzativo che assistenziale.

In particolare l'APSP "Margherita Grazioli" crede fortemente che attraverso la formazione e i piani di miglioramento si possa:

- reagire ai forti cambiamenti istituzionali e sociali in atto attraverso la partecipazione e la condivisione degli attori interni ed esterni alle APSP e coinvolgendo la rete sociale e la Comunità,
- mantenere la qualità del servizio offerto pur trovandosi in una situazione di contenimento delle risorse economiche,
- valorizzare il personale attraverso assunzione di responsabilità, il lavoro d'equipe, incontri periodici, supervisioni, corsi di aggiornamento nell'ambito tecnico professionale pur dovendo gestire una grande turnazione,
- offrire una personalizzazione dell'assistenza mantenendo la qualità dei servizi nonostante la presenza di utenti con abilità cognitive e comportamentali sempre più severe e compromesse,
- creare un'alleanza con i familiari e volontari nell'assistenza,
- attivare politiche di conciliazione tempo-famiglia per il personale e di Age-Management.

Tutte le azioni che vengono descritte in questo documento, si fondano su un unico principio base: *al centro di tutto c'è la persona*. Questo approccio calza perfettamente ad una comunità residenziale a carattere socio-assistenziale e sanitario come quella delle RSA ove l'assistenza non consiste esclusivamente in un insieme di prestazioni tecniche, ma è supportata da una relazione che rispetti e valorizzi la personalità dell'anziano, instaurando con esso un rapporto di reciprocità e coinvolgimento negli atti quotidiani.

E' da questi presupposti che l'APSP Margherita Grazioli vuole partire, per promuovere in forma partecipata e condivisa il modello che qui di seguito verrà descritto.

Nella strutturazione del presente Piano Formativo, si vuole sottolineare che tutte le iniziative, programmate nel corso dell'anno 2022, terranno conto della normativa relativa all'emergenza sanitaria legata a SARS-COV-2 e successive modifiche.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



1. SCOPO

Scopo del Piano è strutturare e monitorare nel triennio percorsi organici di formazione che possano essere di supporto e accrescimento delle competenze sanitarie, relazionali, tecnico operative e trasversali per il personale dedicato all'utenza dei servizi residenziali e all'utenza dei servizi del territorio, nella globalità della presa in carico della persona, con un approccio di promozione della salute, del benessere, delle relazioni di comunità.

Gli interventi formativi rispondono all'esigenza di:

- qualificare gli addetti alla cura e assistenza a contatto con l'utenza dell'APSP,
- favorire la risposta ai bisogni sanitari, sociali e di accudimento in evoluzione,
- favorire pratiche di integrazione e approcci collaborativi e d'equipe,
- favorire il supporto ai caregivers.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



2. IL RUOLO DELL'APSP COME PROVIDER

L'APSP Margherita Grazioli è accreditata dalla Provincia Autonoma di Trento (det. 110 d.d. 25 luglio 2012) come provider ECM (codice identificativo n.116) secondo il nuovo sistema di accreditamento descritto nell'Accordo sulla Formazione Continua Stato-Regioni del 19 aprile 2012.

L'APSP si avvale di un **Comitato Scientifico**, il quale supporta la Direzione Aziendale nella definizione delle linee guida per la formazione e l'aggiornamento del personale sanitario e del "Piano di formazione".

Lo stesso svolge funzione di garante del contenuto formativo, della qualità scientifica e della valenza etica di tutte le attività formative organizzate, che consentono agli operatori sanitari di acquisire i crediti formativi rappresentando, in linea con le normative ECM vigenti, un secondo livello di controllo della congruenza tra il fabbisogno formativo delle figure professionali dell'Azienda ed il "Piano di formazione", anche attraverso attività periodiche di monitoraggio e verifica del piano medesimo e degli interventi formativi in esso previsti.

Il Comitato Scientifico svolge inoltre una attività di supporto e di proposta per l'innovazione e lo sviluppo dei servizi dell'Ente, in raccordo con le migliori evidenze scientifiche ed in modo integrato con la pianificazione dalla formazione aziendale, coadiuvando il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei contenuti innovativi dei programmi pluriennali.

Esso è composto da 9 professionisti rappresentativi dei diversi servizi interni alla RSA e di diversi ambiti di competenze.

Per l'anno 2022 i componenti sono:

- o Presidente – Direttore Generale – Patty Rigatti
 - o Responsabile scientifico del Comitato e Responsabile qualità e accreditamento servizi – Michela Toniolo
 - o Medico Coordinatore sanitario – dott.ssa Ester Ravazzolo
 - o Consigliere di amministrazione esperto legale in aree anticorruzione – trasparenza – privacy - avv. Luigi Santarelli
 - o Esperto in materia di welfare e area demenza – Renzo Dori
 - o Funzionario Coordinatore area sociale – Educatore professionale Lucia Leonardelli
 - o Funzionario Coordinatore servizi sanitari – Inf. Elisa Contini
 - o Responsabile Coordinatore servizio fisioterapia - Fisioterapista Francesco Anzi
 - o Musicoterapeuta - Educatore professionale Stefania Filippi
- SEGRETERIA Servizio Formazione aziendale

Il Servizio Formazione interno svolge mansioni di

- programmazione, progettazione
- realizzazione e
- chiusura amministrativa a portale ECM degli eventi formativi di cui l'APSP è promotrice.

L'attività del Servizio Formazione prevede anche un supporto consulenziale in ambito formativo per l'accREDITAMENTO di progetti richiesti da altre APSP del territorio. La scelta dell'Azienda è di supportare le altre APSP nell'organizzazione di corsi di formazione in aree tematiche nelle quali l'Azienda ha maturato prassi operative e competenze specifiche, per le quali può essere di supporto non solo formativo ma anche organizzativo.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



Come Provider, l'APSP "Margherita Grazioli" organizza ed accredita attività formative Residenziale e di Formazione sul Campo aperta al territorio. Tale attività si organizza attraverso convenzioni tra enti con sede legale della Provincia autonoma di Trento e accordi contrattuali che prevedono l'esplicitazione dei servizi richiesti, il relativo accordo finanziario, le modalità e i tempi di realizzazione.

Di rilievo strategico la convenzione attuata nel 2020 con il LED (delibera del Consiglio di amministrazione n.013 dd 25/08/2020) che consente di esercitare attività di provider e di promuovere un'offerta formativa di qualità e di contenuti strategici per il personale e gli stakeholder con cui l'Azienda si interfaccia.

Il Servizio Formazione si adopera inoltre per:

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



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Per l'erogazione della formazione dei lavoratori, oltre alle linee di indirizzo indicate dal Comitato Scientifico e dal CDA, l'ente intende rispettare gli obblighi normativi, che afferiscono all'aggiornamento come diritto/dovere da parte del lavoratore ma anche da parte del datore di lavoro, che vengono descritti nelle norme a carattere provinciale e nazionale di seguito riportate:

C.C.P.L. (contratto collettivo provinciale di lavoro) 2016-2018 dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali, art. n. 87 – Formazione

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

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 quelle attività formative, sia teoriche che pratiche, promosse dai cosiddetti "provider" con lo scopo di mantenere elevate ed aggiornate conoscenze, competenze e professionalità degli operatori sanitari. Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come integrato dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229 ha istituzionalizzato anche in Italia l'ECM. L'elaborazione del programma di ECM è stata affidata, ai sensi dell'art. 16 - ter del predetto decreto legislativo, ad una Commissione Nazionale per la Formazione Continua che ha anche il compito di definire i crediti formativi che devono essere maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo e definire i requisiti per l'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative. A seguito dell'accordo Stato - Regioni dd. 20 dicembre 2002, la Provincia Autonoma di Trento ha attivato le procedure per assicurare, nel proprio territorio, l'attivazione del sistema per la formazione continua. Come primo intervento la Giunta Provinciale, con proprio provvedimento n. 579 dd. 22 marzo 2002, ha costituito la Commissione Provinciale per la formazione continua individuandone obiettivi e competenze. Tale Commissione ha definito le procedure per l'accreditamento degli eventi formativi. Il programma nazionale ECM riguarda tutto il personale appartenente alle Professioni Sanitarie, dipendente o libero professionista, operante nella sanità, sia privata che pubblica. I crediti sono espressi in numeri, e ad ogni "evento formativo" sarà assegnato un numero di crediti formativi ECM calcolato sulla base di una serie di indicatori di qualità messi a punto dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua. Essi rappresentano una misura dell'impegno e del tempo che ogni operatore della Sanità ha dedicato annualmente all'aggiornamento ed al miglioramento del livello qualitativo della propria professionalità. Ai fini del Programma Nazionale di ECM hanno valore solamente i Crediti formativi ECM attribuiti dalla Commissione Nazionale e Provinciale. Non sono validi, quindi, i crediti che vengono assegnati dagli organizzatori su base volontaristica e con criteri e modalità autonomamente stabilite dagli organizzatori



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



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

Determina della commissione nazionale per la formazione continua (cnfc) del 17 luglio 2013

Con la delibera del 17 luglio 2013 la Commissione Nazionale per la Formazione Continua regola gli "Esoneri, Esenzioni, Tutoraggio Individuale, Formazione all'estero, Autoapprendimento, Modalità di registrazione e Certificazione" dove risulta particolarmente rilevante quanto scritto al punto 2 delle Esenzioni, in cui si precisa che "sono esentati dall'obbligo formativo 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.

I periodi di esonero e di esenzione sono cumulabili ma non sovrapponibili nell'ambito del triennio. È da sottolineare, inoltre, che come riportato in delibera "l'unità mese è considerato il periodo di sospensione dell'attività professionale non inferiore a 16 e non superiore a 31 giorni. Ad esempio, il professionista sanitario che sospende l'attività professionale per un mese e 10 giorni ha diritto all'esenzione di 4 crediti ECM". Peraltro, nella sezione 6 – Modalità di registrazione viene riportato che "l'Ordine, il Collegio e l'Associazione professionale di riferimento sono competenti a riconoscere gli esoneri, le esenzioni e i crediti ECM acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina, previa presentazione, da parte del professionista sanitario, della relativa documentazione [...].



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



L'Ordine, il Collegio e l'Associazione professionale di appartenenza provvedono alla valutazione di coerenza con le vigenti disposizioni in materia di ECM e alla registrazione nella banca dati Co.Ge.A.P.S. della posizione del proprio iscritto in riferimento a esoneri, esenzioni e ai crediti ECM acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina." Quindi, la presente Apsp terrà conto degli sgravi in termini di ECM per il proprio professionista sanitario, ma sarà cura dello stesso farsi carico di quanto previsto dal precedente punto.

Maggiori dettagli e indicazioni per i professionisti sanitari sono descritti nel "Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario" consultabile e scaricabile dal portale www.ecmtrento.it, nella homepage, sezione documentazione/documenti utili.

Crediti formativi E.C.M. per il triennio 2020 – 2022

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

- mantenere l'obbligo formativo, pari a centocinquanta crediti, per il triennio 2020-2022;

Delibera della Commissione nazionale ECM del 14 dicembre 2022 in materia di assolvimento dell'obbligo formativo

La Delibera dispone:

- ai fini del recupero del debito formativo pregresso relativo ai trienni 2014-2016 e 2017-2019 è consentito ai professionisti sanitari di effettuare sul portale Co.Ge.A.P.S. lo spostamento dei crediti acquisiti tramite la partecipazione ad eventi con "data fine evento" al 31 dicembre 2021 entro il 30 giugno 2022. Restano fermi eventuali limiti previsti da specifiche disposizioni normative vigenti.

- per i professionisti che non si sono avvalsi per il recupero del debito formativo relativo al triennio 2014-2016 della facoltà di cui al par. 3.7 del Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario, il Co.Ge.A.P.S. procede d'ufficio a trasferire i crediti utili al raggiungimento della certificabilità nel triennio 2014-2016, esclusivamente nel caso in cui per il triennio 2017-2019 i professionisti interessati abbiano conseguito crediti in eccedenza rispetto a quelli necessari all'assolvimento dell'obbligo formativo individuale del triennio 2017-2019.

- per i professionisti che hanno compiuto il settantesimo anno d'età il Co.Ge.A.P.S. riconosce in modo automatico l'esenzione di cui alla lettera o) del par. 4. del Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario. Rimane fermo l'obbligo del singolo professionista di comunicare l'esercizio non saltuario dell'attività professionale tramite il portale Co.Ge.A.P.S., essendo in tal caso soggetto all'obbligo formativo ECM. Tale comunicazione equivale a rinuncia dell'esenzione.

- la segnalazione di partecipazioni non trasmesse dai Provider e ancora mancanti sul portale Co.Ge.A.P.S. può essere effettuato, dai professionisti sanitari, solo una volta decorso il termine di 90 giorni dalla data di fine evento pianificata dal Provider. Il riconoscimento dei crediti ECM per partecipazioni mancanti, segnalate manualmente dai professionisti sul portale Co.Ge.A.P.S., è comunque subordinato all'autorizzazione da parte dell'ente accreditante, ai sensi del par. 1.13 del Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario.

I documenti di riferimento disponibili:

- "La formazione continua nel settore Salute" – in vigore dal 2 febbraio 2017 recepito in provincia di Trento con delibera n° 1977 del 12 ottobre 2018;



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



- "Manuale nazionale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM" (tale manuale contiene la disciplina stabilita dalla Commissione nazionale per la formazione continua relativa ai requisiti minimi e standard di accreditamento dei provider e alla disciplina generale sugli eventi E.C.M.) e il "Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario" (che contiene la disciplina nazionale E.C.M. stabilita dalla Commissione nazionale per la formazione continua specificatamente rivolta al professionista sanitario), adottati dalla commissione nazionale in data 25 ottobre 2018 (in vigore dal 1 gennaio 2019), recepiti dalla provincia di Trento a novembre

Con determinazione del Dirigente del Servizio Politiche sanitarie e per la non autosufficienza n.47 di data 15 giugno 2020, si precisa che l'ApSP "Margherita Grazioli" ha ottenuto il rinnovo dell'accreditamento standard come Provider ECM. Tale rinnovo ha validità di 4 anni, fino al 15 giugno 2024

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

La legge, che disciplina l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro, individua nella formazione uno dei fattori di successo della normativa stessa, la quale specifica i soggetti destinatari, l'aspetto quantitativo e la periodicità degli eventi formativi. Con l'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n.8 del 21 dicembre 2011 vengono definiti i contenuti, le modalità e la durata, nonché la tipologia della formazione da svolgere per tutti i lavoratori in riferimento alle mansioni svolte. Ordinariamente detta formazione assorbe in via ciclica una buona parte del monte formativo minimo previsto per il personale di nuova assunzione.

Decreto legislativo del 21 giugno 2013, n. 69 cosiddetto decreto del fare

Con questo Decreto, voluto per "la straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni per la crescita economica e per la semplificazione del quadro amministrativo e normativo, nonché misure per l'efficienza del sistema giudiziario e la definizione del contenzioso civile, al fine di dare impulso al sistema produttivo del Paese attraverso il sostegno alle imprese, il rilancio delle infrastrutture, operando anche una riduzione degli oneri amministrativi per i cittadini e le imprese" nell'ambito della sicurezza sul lavoro riporta modifiche importanti in ambito formativo, in particolare agli articoli 32 e 35:

Art. 32: per quanto riguarda la formazione prevista per RSPP, addetti SPP, lavoratori, dirigenti, preposti e RLS, i cui contenuti si sovrappongono, è riconosciuto il credito formativo per la durata e i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti. Ciò significa che RSPP, RLS o preposti possono partecipare agli stessi programmi formativi di aggiornamento purché nel programma e nel titolo vengano specificati che i contenuti sono previsti per queste precise figure.

Art. 35: "sono definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto applicabili alle prestazioni che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento, al fine di tener conto, mediante idonee attestazioni, degli obblighi assolti dallo stesso o da altri datori di lavoro nei confronti del lavoratore durante l'anno solare in corso". Ricordo che la formazione del neoassunto secondo l'Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 prevede la formazione prima dell'assunzione o, quando non possibile, contestualmente all'assunzione



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



e comunque entro i 60 giorni successivi. 2.7 - DECRETO MINISTERIALE DEL 10 MARZO 1998 E DELIBERA DEL 23 FEBBRAIO 2011 DEL MINISTERO DEGLI INTERNI "Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza dei luoghi di lavoro", che a sua volta prevede la necessità di interventi formativi obbligatori, è un decreto di attuazione di quanto disposto dall'art. 13 del citato D.Lgs. n. 626/94 e non ancora compreso all'interno del Testo Unico sulla Sicurezza. Ai corsi per addetti antincendio obbligatori con la delibera del 23 febbraio 2011 del Ministero degli Interni viene regolamentata anche la formazione per l'aggiornamento degli addetti con precise note sulla durata ed i contenuti da svolgere. Gli addetti antincendio delle strutture residenziali, che hanno l'abilitazione ad alto rischio, devono svolgere otto ore di formazione comprensive di tre ore specifiche tecnico pratiche.

Deliberazione g.p. n. 1848 del 5 ottobre 2018 – nuovi requisiti di qualità per l'accreditamento istituzionale

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

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

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

Legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13; artt. 19 (autorizzazione) e 20 (accreditamento) Allegato 1 al D.P.P. 9 aprile 2018 n. 3-78/Leg. (di seguito Regolamento); D.P.P. 11 giugno 2021, n. 11-45/Leg., modificativo del Regolamento.

Il soggetto che intende ottenere l'affidamento dei servizi dagli enti locali o dalla Provincia, è tenuto ad acquisire l'accreditamento previsto dall'art. 20 della l.p. n. 13 del 2007, previa presentazione della domanda con la quale è tenuto a dimostrare il possesso dei requisiti di cui alla lett. a) e di ulteriori (metodo incrementale) requisiti di qualità organizzativa declinati nell'Allegato 2 al Regolamento, finalizzati a dimostrare l'attitudine alla flessibilità e alla personalizzazione degli interventi, in armonia con le linee della programmazione sociale. In base a quanto previsto dall'art. 53, comma 6, della l.p. 13/2007, la Provincia ha provveduto ad accordare l'autorizzazione e l'accreditamento temporanei ai soggetti che svolgevano servizi socio-assistenziali all'1° luglio 2018. Per effetto del D.P.P. 11 giugno 2021, n. 11-45/Leg., modificativo del Regolamento, l'efficacia di tali titoli temporanei è stata fissata fino all'ottenimento dell'autorizzazione/accreditamento definitivi, per i soggetti del Terzo Settore che entro il 31 dicembre 2021, avranno presentato la domanda per l'autorizzazione e l'accreditamento definitivi previsti dagli artt. 20 e 21 del Regolamento.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



Legge n.190 del 26 novembre 2012 e ss. mm. - disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

La normativa in questione ha posto nuovi obblighi e adempimenti per le amministrazioni pubbliche. Come precisa la relazione illustrativa del disegno di legge relativo, l'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa. Nello specifico, si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali. La relazione illustrativa precisa come la corruzione porti danni alla credibilità che si traducono in danni di ordine economico, dal momento che disincentiva gli investimenti anche stranieri, frenando di conseguenza lo sviluppo economico. Obiettivo strategico dell'intervento è la prevenzione delle cause della corruzione attraverso l'incremento di attività formative.

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

Regolamento generale sulla protezione dei dati (gdpr): regolamento (ue) 2016/679

Il regolamento europeo all'art. 29 "Trattamento sotto l'autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento", stabilisce che il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri. Inoltre, all'art. 39, sempre del Regolamento, elencando i compiti del Responsabile della protezione dei dati, definisce alla lett. b): sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.



**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “Margherita Grazioli”
Piano della Formazione**



4. IL MODELLO ASSISTENZIALE DELLA “APSP MARGHERITA GRAZIOLI”

Il modello dell'APSP “Margherita Grazioli” prende spunto da 2 concetti di letteratura sui processi di innovazione e sono:

- 1) Innovazione di sistema
- 2) Open Innovation

Questi due modelli hanno le seguenti caratteristiche che più si adattano al presente contesto:

- *flessibilità organizzativa* nella struttura e *definizione dei ruoli e compiti*
- *focalizzazione dei processi* sulle attività
- *utilizzo di gruppi di lavoro e di progetto*
- *valenza dei processi di comunicazione e gestione della conoscenza.*

A partire da queste premesse e dal confronto partecipato con il CDA e per ciascun anno di riferimento, in genere la sessione di fine gennaio, e le varie figure professionali - il medico coordinatore, i coordinatori, il gruppo educatori - e dalla valutazione comparata di modelli assistenziali che sono stati oggetto di approfondimento, si è giunti alla elaborazione di questo modello che presenta i seguenti elementi distintivi:

- centrato sulla persona
- flessibile ed adattabile
- con una forte integrazione
- sostenibile
- promotore del valore della comunicazione e partecipazione dell'azienda alla vita di comunità



5. ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

L'analisi dei fabbisogni formativi è avvenuta attraverso strumenti e modalità diversi proprio per cogliere richieste del singolo dipendente e collocarle all'interno di scelte strategiche e organizzative dell'ente. Tra novembre e dicembre 2021 sono stati convocati focus group, per raccogliere i bisogni emergenti di alcuni servizi, coinvolgendo in particolare coordinatori del Centro Diurno e del Centro Servizi, i fisioterapisti e gli educatori professionali. Inoltre, sono state organizzate riunioni allargate a tutto il personale e previsti momenti di costante confronto con la Direzione e lo staff di Coordinamento. A seguito di una prima raccolta, è stato strutturato e somministrato tra fine dicembre 2021 e inizio gennaio 2022 un questionario dettagliato con accesso tramite piattaforma Google a tutti i dipendenti, al fine di individuare le tematiche di interesse su cui concentrare azioni e risorse. In collaborazione con la Responsabile Qualità, il Servizio Formazione ha valutato i fabbisogni formativi, anche considerando gli indicatori di esito/processo e della qualità percepita rilevati in Azienda, ed ha presentato la sintesi dell'analisi al Comitato Scientifico. La sintesi dell'analisi è stata presentata e validata dal Comitato Scientifico della Formazione il 15/02/2022.

Le aree tematiche individuate dall'analisi dei fabbisogni sono coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano per la formazione integrata socio sanitaria - area anziani¹ e sono le seguenti:

- ✓ **Demenze e disturbi del comportamento**
- ✓ **Maltrattamento**
- ✓ **Rischio psichiatrico**
- ✓ **Fine Vita**

Particolare attenzione riserva la APSP "Margherita Grazioli" al benessere psicofisico oltre che dei propri Residenti, anche dei collaboratori, valutando come fondamentale la valorizzazione delle risorse umane.

Aggiornamento 2023:

Il monitoraggio e l'analisi dei fabbisogni formativi è un processo continuo nell'anno, nel corso del 2022 si sono raccolte richieste e osservazioni dai questionari dei partecipanti ai corsi, si sono organizzati focus group con i dipendenti gestiti in ambito del Marchio Qualità & Benessere, si sono raccolti suggerimenti ed esigenze formative emersi durante le riunioni di piano e con i coordinatori, sono stati considerati i risultati dei lavori di gruppo condotti dai docenti dei singoli corsi.

Alla luce di quanto emerso si confermano le aree di intervento formativo sopra riportate anche per il 2023. Nel piano vengono pertanto illustrati gli aggiornamenti riguardanti le singole tematiche.

¹ Delibera Giunta Provinciale n.2289 del 23 dicembre 2021



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione





Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



6. ATTIVITA' PREVISTE PER IL TRIENNIO 2022-2024

6.1. PROGETTO MALTRATTAMENTO

La APSP "Margherita Grazioli" partecipa dal 2018 al progetto Upipa "Maltrattamento0". Si sono costituiti 3 gruppi di lavoro sulle tematiche dell'osservazione, prevenzione e gestione del maltrattamento e sono stati attivati percorsi formativi volti a sensibilizzare il personale sul tema.

Nel 2019 è stata presentata una linea guida sul maltrattamento.

✓ **Formazione:**

In continuità con il lavoro finora svolto, nel 2022 si procederà con una declinazione del percorso per rispondere alle esigenze specifiche dell'ente, con l'attivazione di azioni formative ad hoc di sensibilizzazione e nuovi approcci, nella direzione del rispetto e della dignità dell'anziano che si trova in una condizione di fragilità. Tali iniziative coinvolgeranno tutte le figure professionali e i volontari.

Obiettivi

- definire un percorso formativo personalizzato per il nostro Ente che si prevede sul 2022-2024
- offrire a tutto il personale una formazione teorica di tipo conoscitivo/informativo del fenomeno
- Conoscere, riconoscere, gestire i fenomeni di maltrattamento e di rischio maltrattamento
- Essere in grado di gestire un colloquio riparativo
- Promuovere il BEN-TRATTAMENTO dei professionisti, attraverso il metodo di lavoro del coinvolgimento diretto dei professionisti, che, organizzati in gruppi multidisciplinari e supportati da un esperto, si troveranno ad analizzare dei casi concreti.

Destinatari: tutto il personale assistenziale dell'RSA, il personale del Centro Servizi/Centro Diurno ed eventuali figure interessate dal processo

Aggiornamento 2023:

Nel 2022 è stato progettato l'avvio del percorso di sensibilizzazione al fenomeno del "Maltrattamento" rivolto a tutto il personale. La pianificazione è stata portata a termine e la formazione iniziale sarà erogata nei primi mesi del 2023 con la docenza del prof. Luca Fazzi.

Sarà dato incarico al docente di raccogliere ed analizzare evidenze che possano portare ad azioni di miglioramento interne nonché ad ulteriori approfondimenti in ambito formativo.



6.2. GESTIONE DELLE PERSONE AFFETTE DA DEMENZA E DISTURBI DEL COMPORTAMENTO

Considerato l'aumento negli ultimi anni di Residenti della RSA e Utenti del Centro Servizi affetti da demenza e disturbi del comportamento, l'APSP "Margherita Grazioli" intende offrire a tutto il personale assistenziale un supporto formativo che possa aiutare nell'approccio e nella gestione quotidiana con strumenti ed interventi mirati. In quest'ottica tale formazione risulta prioritaria per il triennio 2022-2024, per l'anno in corso sarà declinata come segue

✓ *Formazione di base per tutto il personale assistenziale (ausiliari, operatori, infermieri, fisioterapisti ed educatori professionali)*

Obiettivi:

- recuperare o apprendere le basi teoriche relative alle caratteristiche delle demenze e ai disturbi ad esse correlati;
- riflettere sulla presa in carico della persona con demenza - dal suo ingresso ai progetti riabilitativi - con l'obiettivo di porla al centro della cura;
- condividere la prospettiva che il disturbo del comportamento rappresenta una modalità comunicativa della persona e riuscire ad interpretarlo correttamente
- creare un approccio comune e condiviso sul tema della relazione di cura centrata sulla persona e sul suo benessere;
- consentire ai partecipanti di pensare a nuove prassi, modalità comunicative, cambiamenti ambientali da proporre nelle strutture di appartenenza per migliorare la qualità di vita della persona affetta da demenza.

Destinatari: tutto il personale assistenziale

✓ *Formazione sul campo approfondita sul tema demenze per professionisti che opereranno in nuclei dedicati a tale tipologia di utenza*

Obiettivi:

- educare alla lettura dei disturbi comportamentali
- far acquisire strumenti operativi e organizzativi di interpretazione che permettano di sviluppare una significativa relazione con il Residente affetto da demenza.

Destinatari: Professionisti che opereranno in nuclei dedicati a tale tipologia di utenza

Aggiornamento 2023:

Nel corso del 2022 è stato progettato un percorso con il dott. Gomiero che ha coinvolto il nuovo nucleo demenze, con la partecipazione dell'equipe multidisciplinare dedicata. Per il 2023/2024 si prevede di estendere la partecipazione anche alle altre equipe con la collaborazione della professionista psicologa in convenzione con l'ente, la dott.ssa Maria Rita Di Gioia.

Nel 2022 si sono inoltre organizzati, con la collaborazione della dott.ssa Stefania Filippi, professionista musicoterapeuta interna, momenti di formazione sul campo, coinvolgendo l'equipe del Nucleo Girasole.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



L'approccio tramite la musicoterapia ha avuto un positivo riscontro sia per i residenti, sia per gli operatori, pertanto tale formazione vedrà coinvolti via via tutti gli altri nuclei nel corso del 2023-2024.



6.3. GESTIONE DELLE PERSONE AFFETTE DA DISTURBI PSICHIATRICI

Il bisogno emergente rilevato sia nel contesto interno, sia confermato da studi di settore sulla realtà trentina e da confronto con il Servizio Salute Mentale, rende necessarie azioni mirate a supporto dei propri professionisti in ambito formazione e nella stesura di buone prassi e procedure che permettano individuazione e gestione dei Residenti e Utenti affetti da disturbi psichiatrici e a rischio suicidio

✓ **Formazione:**

Obiettivi:

- prevedere un percorso relativo alla relazione con il Residente psichiatrico e a rischio suicidio in collaborazione esperti del Servizio di Salute Mentale di Trento.
- offrire strumenti per intercettare le situazioni "critiche" e con quali strategie intervenire (ed: lavoro di équipe) - vademecum comportamento – leggere cosa sta accadendo, relazione appropriata
- organizzare momenti formativi rivolti agli operatori, rispetto al funzionamento del servizio, alle patologie psichiatriche nonché alle modalità di relazione con Residenti con questo tipo di problematiche.
- confronto, incontro, fare rete, trasferire competenze su azioni e atteggiamenti, offrire strategie, supporto e momenti di rielaborazione

Destinatari: Tutto il personale assistenziale della RSA ed eventuali altre figure interessate dal processo

Aggiornamento 2023:

Nel corso del 2022 sono stati strutturati dei momenti di confronto con il Centro di Salute Mentale di Trento, coinvolgendo figure professionali interne diverse per un confronto su approcci e interazioni con i soggetti del territorio. E' stata avviata pertanto una comunicazione più attiva con il CSM.

Si è raccolta la richiesta di approfondimenti con professionisti in ambito psichiatrico e verrà valutata la possibilità di collaborazioni per l'anno 2024.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



6.4. GESTIONE DELLE PERSONE NEL FINE VITA

La Apsp "Margherita Grazioli" allo scopo di migliorare la qualità della vita degli ospiti sia per coloro che sono in fase terminale sia per coloro che si trovano in una condizione di cronicità, attraverso il sollievo dalla sofferenza, fisica, psicologica e spirituale (rientra tra gli obiettivi provinciali), promuove un approccio palliativo e di accompagnamento al fine vita

6.4.1. NODO DELLE CURE PALLIATIVE

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

In particolare, i professionisti dell'A.p.s.p. coinvolti nel progetto, hanno partecipato al gruppo di lavoro che ha elaborato un percorso organizzativo ed ha definito modalità operative e criteri di integrazione tra professionisti delle RSA e di APSS, al fine di rendere disponibile ai residenti delle RSA l'approccio gestionale assistenziale, secondo modelli e paradigmi tipici delle cure palliative.

Nell'autunno 2021 i professionisti dell'Apss hanno parteciperanno ad un percorso formativo, avente lo scopo di far acquisire ai partecipanti abilità nel gestire la complessità della presa in carico della persona bisognosa di cure palliative residente in RSA, rendendo almeno parzialmente autonome le RSA nella applicazione della presa in carico attraverso:

- individuazione dei pazienti con bisogno di cure palliative e loro gestione base;
- individuazione dei pazienti in fine vita e loro gestione base;
- individuazione dei pazienti che necessitano di consulenza del palliativista.

✓ **Formazione:**

Con il supporto di UPIPA e UOM Cure palliative da aprile 2022 verrà realizzata la progettazione di percorsi formativi costruiti ad hoc sulla base del bisogno formativo specifico dell'A.p.s.p. "Margherita Grazioli", per la traduzione operativa del percorso formativo nella realtà organizzativa.

Obiettivi: Aggiornamento delle modalità interne di gestione delle persone che necessitano cure palliative e in fine vita per delineare linee comuni e rivedere la procedura

Destinatari: le equipe di piano della RSA

Aggiornamento 2023

Nel 2022 sono state organizzate 6 edizioni sul tema "Relazione nel fine vita" con la dott.ssa Decarli, psicologa presso Hospice Trento. A questa formazione hanno partecipato gli operatori oss e ausiliari della APSP. Per il 2023 si prevede il proseguo del percorso ed il coinvolgimento di altre figure professionali.

La Formazione è stata strutturata sia con una parte teorica, che in formula di dibattito e confronto per la raccolta di fabbisogni da parte dei partecipanti.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



La tematica del Fine vita è stata ulteriormente approfondita con una proposta formativa sulla ritualità nell'accompagnamento alla morte e della gestione della salma con la collaborazione della dott.ssa Cristina Vargas, antropologa.

Per il 2023 si prevedono momenti formativi con professionisti specializzati interni sul tema clinico e relazionale del fine vita.



6.4.2. SEMINARIO "MUSICOTERAPIA NELLE CURE PALLIATIVE"

Il seminario rappresenta l'evento di chiusura della prima fase 2019-2021 del progetto "La musicoterapia nelle cure palliative", elaborato dai tre nodi della Rete delle Cure Palliative (APSP Margherita Grazioli, APSS – Servizio Territoriale Unità Operativa Cure Primarie Alta Valsugana e Bersntol, Hospice "Cima Verde").

Il percorso intrapreso da questi Servizi rappresenta un'esperienza pilota sia nell'ambito delle Cure Palliative che nell'ambito musicoterapico in quanto consiste in un lavoro congiunto e coordinato fra realtà molto diverse fra loro, ma accumulate dal lavoro di cura e sostegno della persona e della sua famiglia nel fine vita (RSA, hospice, domicilio). L'aspetto significativo che sta alla base di questa sinergia è la convinzione che il suono e la musica, in qualità di elementi di natura non-verbale ed emotiva, possano accompagnare la persona in questa delicata fase della vita dando voce a bisogni psicologici ed esistenziali, portando conforto e sollievo. In letteratura scientifica si evidenzia anche come attraverso la musica si possano trattare l'ansia, la depressione, il dolore, la fatica legata all'immobilità fisica, la rabbia, il senso di isolamento e la paura. Altri studi presentano la musicoterapia come valido aiuto anche per i familiari, quale canale espressivo che possa favorire aspetti del coping e l'elaborazione del lutto. L'intervento di musicoterapia è complementare alle altre azioni terapeutiche e si integra nell'approccio multidimensionale alla persona.

✓ **Formazione:**

Questo evento formativo presenterà il percorso effettuato sul territorio, in hospice e in RSA nel periodo ottobre 2019/gennaio 2022 evidenziando aspetti significativi della presa in carico e dell'accompagnamento della persona e della sua famiglia nel fine vita.

Obiettivi:

- riprendere i concetti base, le finalità, la struttura e la metodologia del progetto "La musicoterapia nelle cure palliative" già presentati al seminario di avvio progetto nell'ottobre 2019
- presentare il percorso applicativo della Musicoterapia nei tre nodi delle Cure Palliative (domicilio, hospice, RSA): dati, modalità applicative, esiti per il paziente, la famiglia, l'equipe curante
- presentare il percorso musicoterapico di pazienti seguiti a domicilio, RSA, hospice
- presentare prospettive future del progetto

Destinatari:

L'evento formativo è rivolto a Infermieri, Medici, Operatori Socio-Sanitari, Educatori, Fisioterapisti, Psicologi, Dirigenti e Volontari di APSS Trento, Hospice e RSA trentini. L'invito al seminario è rivolto anche ai Finanziatori che hanno contribuito al sostegno e alla realizzazione del progetto



6.5. BENESSERE ORGANIZZATIVO – PRENDERSI CURA DI CHI CURA

L'APSP "Margherita Grazioli" pone particolare attenzione al tema del benessere del proprio personale, sia individuale che in ambiente lavorativo.

L'emergenza Covid-19 ha esposto il personale ad una serie di fattori di rischio psicofisico, legati alla cura della persona anziana, volti a portare ad un sovraccarico emotivo e fisico a rischio di impattare, se cronicizzato e prolungato nel tempo, sulla salute degli operatori sociosanitari.

A tale proposito l'APSP "Margherita Grazioli", nel mese di ottobre del 2021, ha effettuato la valutazione del rischio stress lavoro correlato del proprio personale, così come previsto nelle linee guida fornite dall'INAIL

Sulla base delle evidenze emerse dall'indagine, l'APSP si adopererà per attivare azioni formative obbligatorie ad hoc suggerite dagli esiti della valutazione

6.5.1. ATTENZIONE AL BENESSERE PSICOFISICO INDIVIDUALE E SANI STILI DI VITA

✓ **Formazione:**

L'APSP valuta quali opportunità offrire ai propri dipendenti per la promozione del benessere psicofisico individuale.

Per poter procedere con tale valutazione sarà inviato un questionario per richiedere la manifestazione di interesse da parte dei dipendenti a proposte presentate da LED o da altro interlocutore riguardanti:

- Meditazione Mindfulness, movimento bioenergetico
- Aikido: Concentrazione e coordinamento per il benessere fisico e psicologico
- Attività di ginnastica posturale e pilates
- Potenziamiento Muscolare

Obiettivi: promozione del benessere psicofisico del personale, in un'ottica di monitoraggio dello stress da lavoro correlato

Destinatari: tutto il personale della APSP

Aggiornamento 2023:

Nel corso del 2022 sono state proposti più percorsi sul tema Benessere individuale, in collaborazione con il LED, concretizzati in un evento in dicembre 2022.

A fronte di poco interesse da parte dei dipendenti, emerso dai questionari e dalle adesioni ai progetti, si valuteranno diverse modalità e proposte per il 2023/2024.

In risposta a quanto emerso dall'analisi stress lavoro correlato per la figura degli infermieri, sono state avviate nel 2022 azioni di ascolto e confronto con la coordinatrice infermieristica. Accanto alla strutturazione di percorsi di crescita professionale e a strategie organizzative interne, si sono affiancati dei momenti dedicati al benessere individuale con la collaborazione della dott.ssa Cristina Cocco, psicologa in convenzione con l'ente. In seguito ai primi incontri avvenuti nel 2022 si progetterà per il 2023 un percorso strutturato.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



6.5.2. "COMUNICARE CON IL CLIENTE: COME ESSERE ASSERTIVI CON UN INTERLOCUTORE AGRESSIVO"

L'aggressività sul luogo di lavoro sia interna che perpetrata da terzi, è universalmente riconosciuto come generatrice di problemi di salute e nello specifico stress correlati ovvero una serie di reazioni fisiche ed emotive dannose e tossiche per l'individuo quali nervosismo, insonnia, rabbia e risentimento, senso di inefficacia, frustrazione, bassa stima di Se...Le situazioni fonte di stress devono essere gestite dal dipendente in modo da garantire il buon esito del servizio ed evitare di innescare escalation aggressive.

✓ **Formazione:**

Il percorso formativo è inserito nel piano formativo dell'Apsp "Margherita Grazioli" per prevenire l'evento sentinella dell'aggressività su operatore e per sostenere la prevenzione dello stress correlato. Il corso è organizzato a cura dell'ufficio formazione con il titolo "Comunicare con il cliente: come essere assertivi con un interlocutore aggressivo"

Obiettivi:

Il corso ha come obiettivo, partendo da un caso studio, di lavorare sulla consapevolezza del proprio ruolo e della propria modalità comunicativa, sperimentando strumenti che possano prevenire escalation aggressive e che eventualmente permettano di fronteggiarle.

Destinatari:

tutto il personale interessato dal processo (es. addetti al front office – addetti alle visite – SCUP – volontari – operatori addetti all'assistenza – educatori – coordinatori)

6.5.3. SUPERVISIONI CON PSICOLOGO:

L'APSP "Margherita Grazioli" offre un servizio in collaborazione con professionisti esterni (psicoterapeuta e neuropsicologa) per il supporto metodologico continuo alle equipe, inteso come training on the job al personale nel processo di cura e assistenza.

Obiettivi:

- supportare le equipe nella la gestione di casi specifici, offrire formazione sul campo in merito agli strumenti di lettura del bisogno e alle possibili strategie di approccio
- sostenere e promuovere il lavoro di team all'interno di un gruppo multidisciplinare

Destinatari:

- tutte le equipe dei servizi assistenziali, del Centro Diurno/Centro Servizi ed eventuali altre figure interessate nel processo (volontari, SCUP,...)



6.6. ULTERIORI AZIONI DI PARTECIPAZIONE E FORMAZIONE

L'APSP promuove le forme di partecipazione attiva sia interna che esterna. In particolare, in quest'ambito promuove:

Iniziative di Age Management: la presente struttura già nel 2015 è stata capofila di un progetto finanziato dall'Ufficio Pari Opportunità della PAT, ed è ancora oggi molto sensibile e coinvolta nelle criticità legate a possibili convivenze tra più generazioni che intende portare avanti nel prossimo triennio sperimentando degli interventi organizzativi.

Riunioni periodiche: l'APSP sostiene l'utilità di fare incontri periodici per aggiornare sui cambiamenti gli attori del suo sistema ritenendo la comunicazione un elemento strategico.

Incontri strutturati d'equipe: l'APSP Grazioli promuove il lavoro di squadra per il raggiungimento degli obiettivi sia essi si riferiscano ai servizi della RSA sia essi si riferiscano a quelli aziendali nel loro complesso ma soprattutto per offrire a tutto il personale la possibilità di una valorizzazione delle singole professionalità. La multidisciplinarietà dell'equipe garantisce in primis un aggiornamento costante ed una revisione del PAI all'insorgenza di eventi specifici (es. accompagnamento alla morte o situazioni di aggravamento dello stato di salute, rientro dall'ospedale...)

Training on the job: è una metodologia formativa che consente di acquisire nuove competenze osservando e, soprattutto, provando e mettendo in pratica ciò che via via si apprende, consente quindi di imparare il modo corretto di svolgere la propria mansione mentre la si sta svolgendo (es: Progetto stimolazione cognitiva)

Partecipazione a percorsi formativi relativi alle **Terapie Complementari**, ossia una serie di pratiche e strategie terapeutiche eterogenee che integrano e si affiancano alle linee guida internazionali della buona pratica clinica (es: Pet Therapy, Validation, Stimolazione multisensoriale, etc...).

Progetto di stimolazione cognitiva è basato sulla strutturazione di attività finalizzate a stimolare competenze/funzioni cognitive e mnestiche ancora in attivo, attraverso esercizi che coinvolgano il linguaggio, la lettura, la scrittura, la capacità di riconoscere e denominare oggetti, di associare e classificare immagini, fotografie, oggetti, colori e odori.

Progetto di Comunità: si intende coinvolgere il personale dell'APSP in un percorso formativo volto a definire strategie di sviluppo di reti comunitarie, finalizzate ad accrescere la capacità della Comunità stessa di prendersi in carico e di prendersi cura la qualità del vivere locale.

Attività di informazione e divulgazione aperte alla Comunità, da progettare in collaborazione con i soggetti, le associazioni e le istituzioni territoriali, valorizzando le competenze dei professionisti che lavorano in APSP.

Servizi Partner dei servizi assistenziali: Il servizio Formativo, sentita la proposta del Comitato Scientifico, proporrà momenti dedicati ai servizi Partner presenti in Azienda. Saranno identificati percorsi comunicativi adeguati per la realtà in cui gli operatori delle



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



Cooperative agiscono nel quotidiano, spesso, come gli addetti alla pulizia e disinfezione delle aree e stanze di degenza, a contatto con i residenti e personale dipendente.

6.7. FORMAZIONE DEDICATA AI VOLONTARI *

Premessa:

*la formazione dei volontari o dei giovani di servizio civile (SCUP) svolge un supporto per innalzare le competenze relazionali, tecnico-operative o trasversali al fine di operare presso i **servizi dedicati all'utenza del territorio** con un approccio di promozione della salute in senso globale, del benessere, delle relazioni di comunità, nella direzione cioè della **mission che tali servizi** hanno verso i cittadini/utenti e **tenendo conto degli adempimenti richiesti dall'accreditamento sociale.***

I contenuti delle iniziative formative riguardano

- le dinamiche relazionali,
- le tecniche di relazione,
- gli elementi dell'invecchiamento attivo,
- le modalità elementari di accudimento per i caregivers,
- la mediazione di conflitti interpersonali

L'APSP intende valorizzare il contributo dei volontari all'interno delle proprie attività. Pertanto i volontari vengono invitati alle riunioni d'equipe e alle supervisioni per le attività che li coinvolgono, partecipano a percorsi di tutoraggio e training on the job con il referente professionale incaricato; tali **iniziative formative saranno effettuate in presenza con il personale addetto nella misura del 50% (10 ore su 20 ore nel triennio 2022-2024).**

I volontari inoltre vengono inseriti nei percorsi formativi che possono essere a supporto della loro attività: almeno **2 iniziative di informazione e formazione all'anno** (che comunque devono operare in presenza ed a supporto degli operatori) **sui concetti fondamentali dell'accudimento degli utenti.**

*requisiti previsto nel processo di accreditamento sociale



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



7. EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

La verifica degli apprendimenti dei corsi di formazione avviene tramite la somministrazione di un questionario ai partecipanti, congiuntamente alla rilevazione del gradimento sul corso e sul docente.

L'efficacia della formazione per il 2022 verrà monitorata tramite i **gruppi di miglioramento équipe "Marchio Qualità e Benessere ed Age Management"**.

Questi gruppi sono composti dai referenti dei vari servizi della RSA lavorano modulando incontri allargati di condivisione degli obiettivi e sottogruppi di lavoro, per confrontarsi e definire proposte migliorative su alcuni ambiti di interesse primario per la qualità della vita.

In particolare, per il 2022, il gruppo avrà come scopo principale, la valutazione delle ricadute della formazione attivata e degli esiti di miglioramento attesi, in primis con la raccolta delle evidenze che possano essere importanti per l'analisi dell'**efficacia della formazione** stessa.

Questo processo di valutazione si articolerà in una prima fase nel primo semestre dell'anno con la definizione del gruppo, la condivisione della modalità di raccolta delle evidenze e del percorso. Nel secondo semestre, quando i percorsi formativi saranno avviati da qualche mese e quindi si potranno avere i primi riscontri nell'operatività, i referenti partecipanti al gruppo si occuperanno della raccolta delle evidenze e delle osservazioni, anche attraverso focus group.

Il monitoraggio così attivato ha lo scopo di poter ricalibrare le azioni formative in corso d'anno e allo stesso tempo fornirà gli input alla direzione per il riesame e il dettaglio del piano per gli anni successivi.

Il processo è pensato proprio in un'ottica di verifica e di miglioramento continui.

Le modalità proprie dei gruppi di miglioramento sono monitorate dal Responsabile Qualità e in collaborazione con il Servizio Formazione, nonché rendicontate alla Direzione tramite verbali di ciascun incontro. I programmi di miglioramento sono documentati nel modello adottato dal Marchio Q&B.

Aggiornamento 2023:

Gli incontri tenuti nel 2022 tra le figure di coordinamento, la Responsabile Qualità e l'Ufficio formazione hanno monitorato l'efficacia delle proposte formative e adeguato man a mano la progettualità in base ai risultati.

La condivisione continua di obiettivi e risultati porta ad una progettualità mirata dei singoli interventi allineati con le attività di miglioramento previste in ambito qualità e sviluppo risorse umane.

Saranno strutturati ulteriori momenti di confronto per l'anno 2023.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



8. FORMAZIONE CONTINUA

8.1. FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Accanto alla progettualità aziendale si inserirà di pari passo il rispetto dell'obbligo formativo per il personale dipendente. Per ottemperare all'obbligo normativo sono stati previsti corsi di inserimento neoassunti e aggiornamento sui rischi specifici. Verrà utilizzato il dossier formativo, ed i relativi attestati, per il dipendente neoassunto per prevedere una valutazione della formazione area sicurezza acquisita in contesti analoghi e una valutazione dei prerequisiti formativi ai fini dell'obbligo.

L'aggiornamento quinquennale viene garantito alle figure che ne necessitano.

Il formatore è il RSPP, figura con esperienza decennale sia nella formazione tecnica che nella gestione del nostro sistema di prevenzione e sicurezza aziendale.

La formazione in merito alla gestione dell'emergenza antincendio intende garantire l'aggiornamento al personale già formato e stabile in azienda.

Si garantisce la formazione dei preposti attraverso l'organizzazione di corsi ad hoc che valorizzino il ruolo e le competenze specifiche.

8.2. FORMAZIONE RELATIVA ALL'EMERGENZA CORONAVRUS (Covid-19)

In relazione all'attuale diffusione del Coronavirus, l'Ente considera prioritaria la formazione del personale in merito ai rischi di esposizione professionale, alle misure di prevenzione e protezione, nonché alle caratteristiche del quadro clinico di COVID-19 ed alle principali modalità di trasmissione del SARS-CoV-2.

L'Ente prevederà azioni formative volte a favorire il corretto utilizzo dei DPI, azioni formative specifiche e verifiche/audit per la sicurezza.

La progettazione della formazione ed addestramento del personale per la corretta adozione di misure di prevenzione, protezione e precauzioni di isolamento, terrà in considerazione le indicazioni dell'ISS, come riportato nel documento ISS del 17 aprile 2020 - *Indicazioni ad interim per la prevenzione e il controllo dell'infezione da SARS-COV-2 in strutture residenziali sociosanitarie.*

Aggiornamento 2023:

In concomitanza con il venir meno dell'emergenza ed in riferimento alla normativa vigente, la formazione in ambito Covid verrà garantita all'interno del pacchetto formazione obbligatoria Rischio Alto (16 ore) per il neoassunto e da eventuali aggiornamenti.

8.3. PACCHETTO FORMATIVO PER NEOASSUNTI:

Per il neoassunto è previsto l'assolvimento dell'obbligo formativo in ambito sicurezza Alto Rischio. Accanto a tale obbligo, la APSP Margherita Grazioli struttura ulteriore formazione/informazione come di seguito descritto:

INFORMATIVA/FORMAZIONE «MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI»:

a) informativa con materiale didattico



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



b) addestramento interno da parte del fisioterapista di piano e compilazione di apposito registro e/o griglia con firma del dipendente

INFORMATIVA COVID 19

Informativa con materiale didattico

FORMAZIONE «CENTRALINA DI EMERGENZA»:

Formazione in aula con RSPP

Addestramento sul campo tramite il supporto del Servizio Manutenzione

FORMAZIONE «PRIVACY, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA»:

Formazione online asincrona con studio di materiale didattico e

compilazione questionari di gradimento e di apprendimento online

FORMAZIONE «LAVORO DI ÉQUIPE E RELAZIONE DI CURA»:

formazione asincrona tramite video progettato con il gruppo Educatori Professionali dell'ApSP "Margherita Grazioli" per presentare al neoassunto il modello assistenziale ed al lavoro di équipe adottati in Azienda.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



9. PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' 2023

MACRO AREA	ARGOMENTO	OBIETTIVO GENERALE	DESTINATARI
COMUNICAZIONE E RELAZIONE	LA COMUNICAZIONE: ASPETTI FACILITANTI ED OSTACOLANTI	MIGLIORARE LA CAPACITA' DI ACCOGLIERE, DI PRENDERSI CURA, DI LAVORARE CON GLI ALTRI IN MODO POSITIVO ED EFFICACE	TUTTE LE FIGURE INTERESSATE DAL PROCESSO
COMUNICAZIONE E RELAZIONE	TECNICHE DI GESTIONE DELLO STRESS PER UNA MIGLIORE QUALITA' DI VITA IN AMBIENTE DI LAVORO	AIUTARE I PROFESSIONISTI A TROVARE STRATEGIE DI COPING DELLO STRESS PER PREVENIRLO ED AFFRONTARLO AL MEGLIO	TUTTE LE FIGURE INTERESSATE DAL PROCESSO
GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	PRIVACY, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	AGGIORNARE TUTTO IL PERSONALE SULLE NORMATIVE VIGENTI IN TEMA DI PRIVACY, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	TUTTE LE FIGURE INTERESSATE DAL PROCESSO
GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI GESTIONE DOCUMENTALE E ARCHIVISTICA CON STRUMENTI INFORMATICI	INDIVIDUARE MODALITA' DI ARCHIVIAZIONE DOCUMENTALE INFORMATIZZATA ALLA LUCE DELLE NOVITA' GIURIDICHE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	PERSONALE AMMINISTRATIVO E DI COORDINAMENTO
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	SICUREZZA ED IGIENE ALIMENTARE, HACCP	RAFFORZARE LE CONOSCENZE E LE COMPETENZE IN TEMA DI IGIENE ALIMENTARE E GESTIONE DEL PROCESSO DI CONTROLLO (HACCP)	TUTTI I PROFESSIONISTI CHE OPERANO IN RSA E AL CENTRO DIURNO
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	FORMAZIONE OBBLIGATORIA E AGGIORNAMENTO SULLA SICUREZZA	GARANTIRE LA FORMAZIONE BASE E L'AGGIORNAMENTO PERIODICO IN TEMA DI SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, IN MODO DA ASSICURARE LE CONOSCENZE E IL RISPETTO DEI RISCHI LEGATI ALLA PRATICA LAVORATIVA	TUTTE LE FIGURE INTERESSATE DAL PROCESSO
CLINICO-ASSISTENZIALE - AGGIORNAMENTI NELLE DISCIPLINE SPECIALISTICHE DI COMPETENZA	AGGIORNAMENTO SULLE PRATICHE TECNICO-PROFESSIONALI QUOTIDIANE	OFFIRE AI PROFESSIONISTI SOCIOSANITARI MOMENTI DI APPROFONDIMENTO PER IL MIGLIORAMENTO DELLE PRATICHE ASSISTENZIALI	TUTTE LE FIGURE SOCIOSANITARIE ED ASSISTENZIALI
CLINICO-ASSISTENZIALE - AGGIORNAMENTI NELLE DISCIPLINE SPECIALISTICHE DI COMPETENZA	AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE ASSENTE PER LUNGHI PERIODI	AGGIORNARE I PROFESSIONISTI ASSENTI DAL LAVORO PER LUNGHI PERIODI SULLE PROCEDURE E PRASSI OPERATIVE, PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DEGLI STANDARD OPERATIVI NELL'ESERCIZIO DELLA PROPRIA PROFESSIONE	TUTTE LE FIGURE INTERESSATE DAL PROCESSO
CLINICO-ASSISTENZIALE - AGGIORNAMENTI NELLE DISCIPLINE SPECIALISTICHE DI COMPETENZA	NUTRIZIONE, IDRATAZIONE ED ALIMENTAZIONE	MIGLIORARE LA RELAZIONE TRA QUALITÀ DEL PASTO E PIACERE DI MANGIARE CON ESIGENZE CLINICHE E NUTRIZIONALI DELLE PERSONE	TUTTE LE FIGURE SOCIOSANITARIE E ASSISTENZIALI



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



CLINICO-ASSISTENZIALE - CURE SIMULTANEE E PALLIATIVE	PRESA IN CARICO DELLE PERSONE IN CURE PALLIATIVE	PROGETTARE PERCORSI DI PRESA IN CARICO ADEGUATI, VOLTI A GARANTIRE LA QUALITA' DELLE CURE DI FINE VITA E LA QUALITA' DELLE RELAZIONI CON LA PERSONA ED I SUOI FAMILIARI	TUTTE LE FIGURE SOCIOSANITARIE E ASSISTENZIALI
CLINICO-ASSISTENZIALE - DISTURBI DEL COMPORTAMENTO	DEMENTIA E DISTURBI DEL COMPORTAMENTO	APPROFONDIRE CONOSCENZE E COMPETENZE SULLA DEMENTIA ED I DISTURBI DEL COMPORTAMENTO AL FINE DI PREVENIRE LA MANIFESTAZIONE E MIGLIORARNE LA GESTIONE PER IL BENESSERE DELLA PERSONA	TUTTE LE FIGURE SOCIOSANITARIE E ASSISTENZIALI
CLINICO-ASSISTENZIALE - SALUTE MENTALE	STIMOLAZIONE COGNITIVA	PROPORRE ATTIVITÀ FINALIZZATE A STIMOLARE COMPETENZE/FUNZIONI COGNITIVE E MNESTICHE ANCORA IN ATTIVO NEGLI UTENTI DEL CENTRO SERVIZI, OSPITI PRESENTI SIA NEL CENTRO DIURNO CHE IN RSA, ATTRAVERSO ESERCIZI CHE COINVOLGANO IL LINGUAGGIO, LA LETTURA, LA SCRITTURA, LA CAPACITÀ DI RICONOSCERE E DENOMINARE OGGETTI. VENGONO SOLLECITATE DUNQUE LE CAPACITÀ VISIVE, UDITIVE, TATTILI, OLFATTIVE E GUSTATIVE.	UTENTI DEL CENTRO SERVIZI, VOLONTARI E PROFESSIONISTI DEL CENTRO DIURNO E DI RSA



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



10. NOTE ORGANIZZATIVE PER L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE

Per completare le informazioni necessarie alla realizzazione del piano di formazione segnaliamo le modalità di accesso alla formazione che la nostra Azienda prevede di stabilire per i propri dipendenti.

Per quanto riguarda la formazione interna l'accesso è, come da prassi ormai consolidata, regolamentata da convocazione da parte del responsabile della formazione, che valuta le candidature dirette e le segnalazioni dei coordinatori di riferimento per la formazione delle differenti aule di formazione. L'attività è registrata con appositi moduli di rilevazione della presenza, che consentono la registrazione delle presenze al fine del rimborso orario previsto e connesso alla frequenza di eventi formativi, riconosciuti in orario di servizio. Le ore di formazione concorrono al computo sul monte ore straordinario.

L'accesso alla formazione esterna è regolata da richiesta al responsabile della formazione che con la Direzione valuta la pertinenza della tematica, la rilevanza per l'organizzazione ed il fabbisogno di crediti maturato dal dipendente, se soggetto ad obbligo ECM. La valutazione positiva comporta la partecipazione ad eventi residenziali presso enti esterni, per la quale l'amministrazione copre l'iscrizione e il riconoscimento delle giornate formative.

Ai liberi professionisti si richiede il rispetto dell'obbligo formativo. Si offre la possibilità di partecipare gratuitamente agli eventi organizzati internamente.

Molte delle attività connesse alla formazione saranno inoltre strettamente ancorate ad attività di miglioramento riconosciute con incentivo per i dipendenti, derivante dal FOREG.

Si segnala che le giornate dedicate alla formazione saranno organizzate in modo da evitare sovrapposizioni con le altre attività operative.

11. PARTECIPAZIONE A PROGETTI ESTERNI orientati all' INNOVAZIONE e alla QUALITÀ AZIENDALE

L'APSP "Margherita Grazioli" aderisce inoltre ad altri progetti che rientrano in un'ottica di innovazione di sistema ossia percorsi che promuovono conoscenze utili al miglioramento della qualità delle cure e della vita delle persone che sono assistite nelle strutture residenziali:

Progetto **INDICARE salute** che ha adottato un set di indicatori clinici di monitoraggio della salute e della buona pratica clinica suffragata da evidenze; aderendo al progetto si entra in un sistema di bench marking interaziendale che funziona da piattaforma di confronto e stimolo alle EBM e di fornire competenze metodologiche per la costruzione di ulteriori indicatori interni ai singoli enti.

Progetto **Marchio Qualità e Benessere**® è uno strumento, unico in Italia, di autovalutazione e valutazione tra pari, cooperativo e partecipato che consente di monitorare, valutare e migliorare la qualità dei servizi nelle strutture residenziali basato su un approccio innovativo. Il livello di qualità erogata nella struttura residenziale è misurato



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Margherita Grazioli"
Piano della Formazione



attraverso 104 indicatori strutturati su 12 fattori corrispondenti ad altrettante dimensioni significative per la qualità ed il benessere. E' uno standard che innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo e che offre la possibilità di entrare in un network di aziende che mirano a diventare ambienti di lavoro eccellenti.

Certificazione **GentleCare** che attesta l'adesione al modello assistenziale per persone affette da demenza. L'intento aziendale è di contaminare i vari ambiti assistenziali (RSA Centro Diurno) con un approccio globale alla gestione della demenza, tema emergente nei vari servizi.

Progetto **Family Audit** è uno strumento manageriale che ha l'obiettivo di attivare un cambiamento culturale nell'azienda attraverso azioni innovative di Work-life balance. Family Audit è marchio registrato e di proprietà della Provincia Autonoma di Trento che funge da Ente di certificazione. Esso favorisce l'attivazione di politiche aziendali orientate alla conciliazione delle esigenze aziendali con quelle familiari dei dipendenti.

Approccio **Age-Management**: ricerca e progettazione in modo partecipativo di modalità operative ed organizzative che consentano una conciliazione di tempo e mansioni nel lavoro per il personale agée.