

A.P.S.P.
“S. LORENZO E S. MARIA DELLA MISERICORDIA”
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
38051 BORGO VALSUGANA (TN)

**Verbale di deliberazione
del Consiglio di Amministrazione**

N° 23/2026
(prot. 1173)

Oggetto:

Aggiornamento del Piano della Formazione 2026 già approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 dd. 27.01.2026.

Il giorno **DICIOTTO** del mese di **GIUGNO** dell'anno **DUEMILAVENTISEI**, ad ore **17.00**, presso la sede amministrativa della A.P.S.P. in Borgo Valsugana, loc. Valli nr. 1, a seguito di regolare convocazione disposta con avviso ai Consiglieri, al Direttore e al Revisore unico dei conti, nei termini e con le modalità previste dallo Statuto si è riunito il Consiglio di Amministrazione della Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “S. Lorenzo e S. Maria della Misericordia” di Borgo Valsugana.

Alla trattazione in oggetto sono presenti i Signori:

Nominativo	carica	Presente	Assente giustificato	Assente ingiustificato
DEANESI EMANUELE	– Presidente	X		
VALANDRO GIOVANNA	– Vicepresidente	X		
FICHERA MARCO	– Consigliere	X		
GALVAN CARLO	– Consigliere	X		
OSTI ROBERTA	– Consigliere	X		
POMPERMAIER FABIO	– Consigliere	X		
STEFANI DANIELE	– Consigliere		X	

Assiste il Direttore dell'A.P.S.P. Anna Corradini in qualità di Segretario verbalizzante della seduta.

Constatata la validità dell'adunanza per l'intervento del prescritto numero legale dei Consiglieri, il signor Deanesi Emanuele nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e invita i presenti a discutere e a deliberare in merito all'oggetto.

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione

N° 23	di data 18 giugno 2026
Oggetto:	Aggiornamento del Piano della Formazione 2026 già approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 dd. 27.01.2026.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamata la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 dd. 27.01.2026 con la quale veniva approvato il Piano della Formazione 2026;

Considerato che la Direttiva (UE) 2022/2555 - NIS2 introduce un quadro normativo rafforzato in materia di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, con obblighi specifici anche per enti pubblici e strutture sanitarie;

Rilevata la necessità di aggiornare il suddetto piano della Formazione 2026 integrandolo con una proposta formativa mirata, allo scopo di garantire un adeguato livello di consapevolezza per il personale sui rischi informatici sempre più rilevanti, diffondere una cultura della sicurezza, migliorare la capacità di prevenzione e gestione degli incidenti informatici e assicurare la corretta adozione delle procedure interne;

Vista la proposta di aggiornamento del suddetto piano, predisposta da Daniela Avancini, Responsabile della formazione designata da U.P.I.P.A. a seguito della Determinazione del Direttore n. 99 dd. 29.12.2025, con la quale si affidava ad U.P.I.P.A. l'erogazione del servizio di Responsabile Qualità e Formazione per il periodo 01.01.2026 - 31.12.2027;

Ritenuto pertanto di aggiornare il Piano della Formazione 2026 già approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 dd. 27.01.2026, adottando il testo che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Vista la Legge Regionale n. 7 del 21.09.2005 “Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona” e s.m. ed i relativi regolamenti di attuazione;

Visto il vigente Statuto dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “S. Lorenzo e S. Maria della Misericordia” di Borgo Valsugana;

Sentito il parere tecnico-amministrativo favorevole del Direttore ai sensi dell'art. 9, 4° comma, della L.R. 21 settembre 2005, n. 7;

Sentito il parere contabile favorevole del Direttore, in assenza del responsabile della Ragioneria, ai sensi dell'art. 9, 4° comma, della L.R. 21 settembre 2005, n. 7;

Sentito il parere favorevole del Direttore sotto il profilo della legittimità, ai sensi dell'art. 15, comma 1 dello Statuto dell'A.P.S.P.;

Con voti favorevoli unanimi e con conseguente proclamazione del risultato da parte del Presidente;

D E L I B E R A

- 1) di aggiornare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano della Formazione 2026 già approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 dd. 27.01.2026, addottando il testo che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che la presente deliberazione non è soggetta a controllo preventivo di legittimità della Giunta Provinciale di Trento non rientrando in alcuna fattispecie previste dall'art. 19 della L.R. 21.09.2005 n. 7;
- 3) di pubblicare all'albo telematico dell'A.P.S.P. la presente deliberazione per 10 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 20, comma 1 della L.R. n. 7/2005;
- 4) di dare evidenza che avverso il presente provvedimento sono ammessi, alternativamente, i seguenti ricorsi da parte di chi ne abbia un interesse concreto e attuale:
 - a. ricorso giurisdizionale al Tribunale Regionale di Giustizia Amministrativa di Trento, entro 60 giorni, ai sensi dell'art. 29 del Decreto Legislativo 02.07.2010, nr. 104;
 - b. ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, per motivi di legittimità, entro 120 giorni, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 24.11.1971 nr. 1199.

Parere ai sensi ed effetti art. 9 della L.R. 21.09.2005, n. 7

- ☒ In ordine al presente provvedimento si esprime parere tecnico-amministrativo favorevole.
☒ In ordine al presente provvedimento si esprime parere contabile favorevole.

IL DIRETTORE
f.to Anna Corradini

Parere ai sensi ed effetti art. 15 comma 1 dello Statuto

- ☒ In ordine al presente provvedimento si esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità.

IL DIRETTORE
f.to Anna Corradini

Letto il presente verbale, approvato e firmato dai membri del Consiglio presenti e dal Direttore.

Nominativo	carica	firma
- DEANESI EMANUELE	- Presidente	f.to Deanesi Emanuele
- VALANDRO GIOVANNA	- Vicepresidente	f.to Valandro Giovanna
- FICHERA MARCO	- Consigliere	f.to Fichera Marco
- GALVAN CARLO	- Consigliere	f.to Galvan Carlo
- OSTI ROBERTA	- Consigliere	f.to Osti Roberta
- POMPERMAIER FABIO	- Consigliere	f.to Pompermaier Fabio
- STEFANI DANIELE	- Consigliere	assente
- CORRADINI ANNA	- Direttore	f.to Corradini Anna

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

(art. 20 comma 1, L.R. 21.09.2005, n. 7)

Certifico, io sottoscritto Direttore, che copia del presente verbale, regolarmente registrato nel Repertorio degli atti pubblicati all'Albo, viene pubblicata all'Albo della A.P.S.P. per **dieci** giorni consecutivi

dal 19/06/2026 al 29/06/2026
IL DIRETTORE
f.to Anna Corradini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a pubblicazione avvenuta, ai sensi dell'art. 20 comma 4 della L.R. 21.09.2005 n. 7

IL DIRETTORE
f.to Anna Corradini

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

IL DIRETTORE
Anna Corradini

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “San Lorenzo e Santa Maria della Misericordia”

PIANO FORMAZIONE - Anno 2026

1. PREMESSA

La formazione rappresenta per la APSP un fattore strategico in grado di influenzare direttamente la qualità dei servizi erogati, la sicurezza delle cure e l'efficacia dei processi organizzativi. In un contesto socio-sanitario caratterizzato da crescente complessità—dovuta all'evoluzione dei bisogni dei residenti, all'aumento delle condizioni cronico-degenerative e alla necessità di garantire continuità assistenziale—la formazione svolge una funzione abilitante, assicurando aggiornamento professionale, omogeneità operativa e sviluppo delle competenze.

Il presente Piano intende definire priorità, linee di intervento della formazione in linea con gli obiettivi aziendali, basandosi su:

1. **Il fabbisogno formativo rilevato**, espresso dai professionisti, dai coordinatori, dai gruppi di miglioramento e dalle verifiche interne ed esterne.
2. **Le disposizioni normative**, che impongono specifici obblighi formativi e standard minimi per l'accreditamento.
3. **La strategia aziendale**, orientata al miglioramento continuo e alla centralità della persona residente.

Il Piano assume inoltre una valenza comunicativa interna: esplicita la visione dell'Ente sulla formazione, indica la direzione organizzativa e favorisce la partecipazione del personale attraverso chiarezza di obiettivi e processi.

2. OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Gli obiettivi formativi sono strutturati in modo da sostenere tanto lo sviluppo del singolo professionista quanto la crescita dell'organizzazione nel suo complesso. In particolare, la formazione è orientata a:

2.1 Sviluppo delle competenze tecnico-professionali

L'evoluzione delle pratiche clinico-assistenziali richiede aggiornamenti costanti su protocolli, evidenze scientifiche, approcci terapeutici e modelli organizzativi. Il personale deve essere in grado di rispondere con competenze adeguate ai bisogni complessi dei residenti.

2.2 Rafforzamento delle competenze di processo

Le attività assistenziali e sanitarie sono sempre più multidisciplinari. Pertanto, la formazione deve sviluppare capacità di integrazione operativa, gestione dei percorsi, applicazione di procedure e miglioramento continuo.

2.3 Sviluppo delle competenze trasversali e relazionali

La qualità percepita dal residente e dai familiari dipende anche dalla capacità degli operatori di instaurare relazioni efficaci, empatiche e rispettose. Vengono quindi valorizzate le competenze comunicative, di gestione dei conflitti e di collaborazione.

2.4 Promozione della sicurezza sul lavoro e della prevenzione

La sicurezza rappresenta un obbligo normativo e un valore organizzativo. La formazione si pone l'obiettivo di aumentare consapevolezza, responsabilità e capacità di prevenzione.

2.5 Ricaduta organizzativa degli apprendimenti

Ogni formazione deve avere una misurabile ricaduta sui processi interni. La formazione non è fine a sé stessa, ma deve produrre miglioramenti verificabili nella qualità delle cure e nell'efficienza organizzativa.

3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente capitolo approfondisce il quadro normativo che disciplina la formazione del personale nelle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP), con particolare riferimento agli obblighi contrattuali, sanitari, di sicurezza, anticorruzione e di accreditamento.

3.1 CCPL 2016–2018 – Art. 87 Formazione come diritto-dovere

L'articolo 87 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2016–2018 del comparto Autonomie Locali stabilisce che la formazione professionale rappresenta un **diritto-dovere del dipendente** e una responsabilità dell'Ente datore di lavoro. La norma specifica che la partecipazione alla formazione rientra negli obblighi di servizio e concorre alla valutazione delle performance.

La ratio della norma è duplice: garantire la crescita professionale continua del personale e assicurare all'Ente l'allineamento delle competenze ai livelli di qualità richiesti dalla normativa provinciale e dagli standard di servizio.

3.2 Programma ECM – D.Lgs. 502/1992 e delibere della Commissione Nazionale (CNFC)

Il D.Lgs. 502/1992 e successive modifiche istituiscono il **programma nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM)**, obbligatorio per tutte le professioni sanitarie. Le principali disposizioni prevedono: obbligo triennale di acquisizione dei crediti ECM; tracciabilità dei crediti nel portale **COGEAPS**, la banca dati ufficiale nazionalizzata. Il professionista sanitario ha l'obbligo individuale di monitorare la propria posizione formativa tramite COGEAPS e di garantire l'assolvimento dell'obbligo ECM nel rispetto delle scadenze triennali.

3.3 Determina CNFC 17/07/2013 – Esenzioni, esoneri e modalità particolari di assolvimento

La Determina del 17 luglio 2013 definisce le condizioni di esonero, esenzione e altre forme di assolvimento dell'obbligo ECM.

Esoneri dall'obbligo ECM: Gli esoneri riguardano professionisti impegnati in percorsi di formazione formale riconosciuti come equivalenti alla formazione ECM. Sono esoneranti: corsi di specializzazione, master universitari di I e II livello, dottorati di ricerca, formazione specifica in Medicina Generale. Durante tali percorsi il professionista è esonerato dall'acquisire crediti ECM per l'intera durata del corso.

Esenzioni dall'obbligo ECM: Le esenzioni si applicano in caso di sospensione dell'attività professionale per almeno 16 giorni consecutivi. La determina riconosce 4 crediti ECM per ogni mese di sospensione. Le principali cause di esenzione includono: congedo di maternità o congedo parentale, adozione o affidamento, malattia o gravi patologie, permessi retribuiti per cause sanitarie o familiari, aspettativa per incarichi istituzionali e cariche elettive, richiamo alle armi o servizio presso CRI.

Tutoraggio individuale: L'attività di tutoraggio clinico o professionale genera crediti ECM secondo le modalità definite dalla CNFC, previa documentazione e certificazione del ruolo svolto.

Formazione all'estero: È riconoscibile se erogata da enti formativi accreditati internazionalmente e coerente con il profilo professionale del discente.

Autoformazione: Sono riconoscibili alcune forme documentate di autoapprendimento, quali: studio di linee guida, revisione di letteratura scientifica, pubblicazioni.

3.4 D.Lgs. 81/2008 – Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

Il D.Lgs. 81/2008 rappresenta la principale normativa nazionale in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. La formazione è inquadrata come **misura di prevenzione primaria** e comprende:

- formazione generale e specifica dei lavoratori;
- formazione di preposti, dirigenti e RLS;
- formazione per addetti alle emergenze (primo soccorso, antincendio);
- aggiornamenti periodici obbligatori.

L'Ente è responsabile di garantire piena conformità, documentazione delle attività formative e aggiornamento periodico degli operatori.

3.5 Accordo Stato-Regioni 21/12/2011 – Standard nazionali per la formazione in materia di sicurezza

L'Accordo definisce contenuti, durata, requisiti dei docenti e modalità di erogazione della formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008. Le APSP sono tenute a rispettarne integralmente i requisiti, pena la non conformità degli adempimenti in materia di sicurezza.

3.6 DM 10/03/1998 e DM 02/09/2021 – Normativa antincendio

Il DM 02/09/2021 aggiorna e sostituisce il precedente DM 10/03/1998, ridefinendo: livelli di rischio, durata dei corsi e dei moduli pratici, obbligo di aggiornamento quinquennale per gli addetti antincendio, criteri per la valutazione dell'addestramento.

3.7 Legge 190/2012 – Anticorruzione e trasparenza

La normativa anticorruzione impone l'obbligo di formare tutto il personale sui rischi corruttivi, sui comportamenti vietati e sulle misure di prevenzione previste dai Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Tale formazione non è soltanto un adempimento normativo, ma rappresenta una misura di garanzia etica e organizzativa.

3.8 Normativa provinciale sull'accreditamento socio-sanitario

I regolamenti provinciali sull'accreditamento richiedono agli enti erogatori: la predisposizione annuale del **Piano della Formazione**, il mantenimento delle competenze del personale, la tracciabilità e documentazione delle attività formative, l'allineamento delle competenze agli standard richiesti per l'erogazione dei servizi. La formazione è quindi elemento strutturale del sistema di accreditamento e condizione indispensabile per la qualità assistenziale.

4. RILEVAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI

La rilevazione del fabbisogno non è un'attività episodica, ma un processo continuo. Si basa su:

- dati raccolti dai focus group;
- osservazioni dei coordinatori e del personale;
- indicatori gestionali e di qualità;
- feedback dei residenti e dei familiari;
- verifiche esterne (Audit, Family Audit, accreditamento istituzionale).

Questo processo permette di identificare sia esigenze esplicite (richieste del personale) sia implicite (gap rispetto alle evidenze scientifiche e alle procedure). Il fabbisogno formativo orienta la pianificazione annuale e triennale.

5. PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

La pianificazione integra esigenze formative, obblighi di legge e strategia organizzativa.

La formazione non è programmata come insieme di corsi isolati, ma come **serie di percorsi integrati**, ciascuno dei quali deve prevedere:

- obiettivi chiari e misurabili,
- metodi coerenti (lezioni frontali, FAD, formazione sul campo),
- strumenti di valutazione,
- indicatori di ricaduta.

6. AMBITI FORMATIVI 2026

6.1 AREA RELAZIONALE

FINE VITA – PIANIFICAZIONE CONDIVISA DELLE CURE E RELAZIONE

La pianificazione condivisa delle cure rappresenta un elemento centrale del percorso assistenziale in RSA, in particolare nelle fasi avanzate della fragilità e del fine vita. Il piano formativo intende fornire agli operatori conoscenze normative e competenze relazionali sulla Pianificazione Condivisa delle Cure (PCC), sulle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) e sul ruolo del fiduciario, promuovendo un approccio rispettoso dell'autonomia e dei valori della persona assistita. Verranno approfondite le modalità di comunicazione e di relazione tra équipe multiprofessionale, ospite e familiari, con particolare attenzione alla gestione delle decisioni clinico-assistenziali, alla condivisione degli obiettivi di cura e al sostegno emotivo nel fine vita. L'obiettivo è favorire una cultura assistenziale basata sul dialogo, sulla corresponsabilità e sulla continuità delle cure, riducendo conflitti e incertezze decisionali e garantendo dignità e qualità della vita fino all'ultimo tratto del percorso.

Il percorso formativo interno sarà organizzato con la docenza della dott.ssa Mara Marchesoni

Durata: 2.5 ore.

Destinatari: équipe multiprofessionale.

Obiettivi formativi

Il percorso formativo si propone di aumentare la consapevolezza degli operatori della RSA rispetto al quadro normativo e deontologico relativo alla Pianificazione Condivisa delle Cure (PCC) e alle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT), rafforzando le competenze necessarie per applicarle correttamente nella pratica assistenziale. In particolare, gli obiettivi sono: sviluppare la capacità di riconoscere e valorizzare i desideri, i valori e le preferenze dell'ospite; comprendere il ruolo e le responsabilità del fiduciario; migliorare le abilità comunicative e relazionali nella gestione del dialogo con l'ospite e i familiari, soprattutto nelle fasi di malattia avanzata e di fine vita; favorire il lavoro d'équipe e la condivisione delle decisioni clinico-assistenziali; prevenire conflitti etici e relazionali, promuovendo un approccio centrato sulla persona e orientato alla dignità e alla proporzionalità delle cure.

Metodologia: lezione frontale e confronto in gruppo

Tale percorso formativo sarà gestito in collaborazione con la APSP di Grigno

AUTODETERMINAZIONE NELLE SCELTE

La proposta formativa sull'autodeterminazione nelle scelte di cura prende avvio dai principi fondanti della Costituzione italiana, in particolare dal riconoscimento della dignità della persona, della libertà individuale e del diritto alla salute, come cornice giuridica entro cui si collocano le decisioni sanitarie e assistenziali.

La docenza, affidata a una giurista costituzionalista con competenze in ambito bioetico, intende offrire una lettura integrata tra diritto costituzionale, normativa sanitaria e riflessione etica, al fine di promuovere una cultura condivisa dell'autodeterminazione consapevole.

La formazione interesserà sia l'équipe di RSA, sia i familiari, volontari con possibilità di apertura alla popolazione.

Un primo modulo, rivolto all'équipe della RSA, avrà un taglio tecnico-professionale e sarà finalizzato a rafforzare la capacità degli operatori di tradurre i principi costituzionali e bioetici nella pratica quotidiana. Gli obiettivi formativi includono la comprensione dei fondamenti giuridici dell'autodeterminazione, del consenso informato e dei limiti dell'agire professionale, nonché l'analisi delle responsabilità degli operatori nei processi decisionali complessi. I contenuti approfondiranno il rapporto tra autonomia della persona, tutela della fragilità e dovere di cura, con riferimenti a casi giurisprudenziali, profili di responsabilità e dilemmi bioetici ricorrenti in RSA.

Si approfondirà in modo specifico il tema della libertà di scelta della persona in relazione a tutte le pratiche sanitarie e assistenziali, il diritto della persona a decidere in modo informato e consapevole rispetto a trattamenti sanitari, interventi assistenziali e percorsi di cura, anche quando tali scelte comportano il rifiuto o la sospensione di trattamenti.

Il percorso toccherà anche le tematiche legate a:

- fine vita, con l'approfondimento del consenso informato, delle scelte proporzionate alle condizioni cliniche e della legittimità del rifiuto delle cure, in coerenza con la normativa vigente e con l'elaborazione giurisprudenziale
- contenzioni, intese sia in senso fisico che farmacologico, affrontate come pratica ad alto impatto sui diritti fondamentali della persona.

Gli obiettivi formativi del modulo mirano a rendere gli operatori consapevoli del valore giuridico ed etico della libertà di scelta in ogni atto di cura, a rafforzare la capacità di valutazione critica delle pratiche assistenziali e a sostenere decisioni condivise, documentate e rispettose dei diritti fondamentali, anche nei contesti di maggiore fragilità e complessità decisionale.

Docenza: prof.ssa Marta Tomasi – Università degli Studi di Trento

Destinatari: equipe multiprofessionale

Durata: 1,5 ore

Metodologia: lezione frontale e confronto docente - discenti

Il secondo modulo, destinato a familiari, volontari e alla popolazione, avrà un'impostazione divulgativa e partecipativa, con l'obiettivo di favorire la consapevolezza dei diritti costituzionali in ambito sanitario e assistenziale e di sostenere una partecipazione informata alle scelte di cura. I contenuti saranno orientati a chiarire il significato dell'autodeterminazione, il valore delle scelte anticipate e il ruolo della relazione tra persona, famiglia e servizi, con accenni ai principali temi di bioetica legati alla dignità, alla libertà e alla responsabilità condivisa. Il modulo intende così promuovere una maggiore fiducia nel dialogo con le istituzioni di cura e una cultura del rispetto delle scelte individuali lungo tutto il percorso di vita.

Docenza: prof.ssa Marta Tomasi – Università degli Studi di Trento

Destinatari: familiari, volontari con possibilità di apertura alla popolazione

Durata: 1.5 ore

Metodologia: lezione frontale e confronto docente – discenti

GESTIONE DEI SINTOMI SECONDO L'APPROCCIO DELLE CURE PALLIATIVE

All'interno del Piano Formativo 2026 delle RSA, il presente modulo si colloca nel percorso dedicato allo sviluppo di competenze trasversali e clinico-assistenziali orientate alla presa in carico globale della persona fragile e nella fase avanzata o terminale della vita.

Il progetto formativo sulle cure palliative è organizzato in moduli progressivi ed è rivolto a tutte le figure professionali coinvolte nell'assistenza (medici, infermieri, OSS, fisioterapisti, educatori, psicologi e coordinatori).

L'obiettivo generale è quello di costruire una base comune di conoscenze, linguaggi e pratiche, che permetta agli operatori di condividere principi, metodi e obiettivi dell'approccio palliativo, favorendo un agire assistenziale coerente, integrato e centrato sulla persona. Questo modulo è specificamente dedicato alla gestione dei sintomi nella fase palliativa e terminale, ambito centrale per garantire qualità di vita, dignità e sollievo dalla sofferenza agli ospiti delle RSA.

Obiettivi formativi:

- sviluppare la capacità di riconoscere precocemente i principali sintomi della fase avanzata di malattia;
- fornire criteri per la progettazione di una terapia palliativa individualizzata;
- promuovere l'utilizzo sistematico del monitoraggio clinico e sintomatologico;
- favorire decisioni assistenziali coerenti con i valori, gli obiettivi di cura e la proporzionalità degli interventi.

La formazione intende superare una visione meramente tecnica dei trattamenti, rafforzando una prospettiva globale che tenga conto delle dimensioni fisica, psicologica, relazionale e spirituale della persona.

Docente: Massimo Destro – Dirigente medico geriatra specializzato in medicina palliativa presso APSS.

Destinatari: equipe

Durata: 4

Metodologia: lezione frontale e confronto docente – discenti

AREA CLINICA

GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO

In seguito all'implementazione in ente della Mappatura dei rischi clinici e la definizione di un piano di miglioramento collegato al rischio clinico, verranno strutturati momenti formativi per:

- a. condivisione degli strumenti di gestione rischio clinico con i dipendenti, contestualizzando in una formazione condotta dalla Responsabile Qualità
- b. specifici momenti formativi sulle tematiche collegate alle azioni del Piano di miglioramento del rischio clinico interno; è previsto per il 2026 un progetto di tutoraggio condotto da infermiere esperto agli operatori sulle scale del dolore, per poter implementare un sistema di misurazione più frequente nel momento dell'igiene.

Al fine di implementare interventi sistematici orientati alla sicurezza dei residenti e alla prevenzione/mitigazione del rischio clinico — inteso come la probabilità che l'assistito subisca un danno correlato a processi assistenziali o a trattamenti sanitari erogati — la Direzione e lo Staff di Coordinamento individuano per l'anno 2026 le seguenti aree prioritarie di presidio:

1. Rischio di cadute e danni correlati / utilizzo delle contenzioni
2. Sindrome da allettamento e lesioni da pressione
3. Gestione del dolore

4. Stato nutrizionale, alimentazione e rischio di malnutrizione
5. Gestione del processo farmacologico e appropriatezza terapeutica
6. Cure di fine vita e continuità assistenziale
7. Prevenzione e controllo delle infezioni (come dettagliato nella sezione dedicata)

Collegati al piano di miglioramento sulla gestione del rischio clinico verranno proposti gruppi interni di miglioramento con l'identificazione di un referente per area che gestisca il lavoro del gruppo.

Obiettivi operativi dei gruppi di miglioramento

Ogni gruppo è chiamato a perseguire i seguenti obiettivi:

- Analisi del rischio specifico e identificazione di strategie di intervento basate su buone pratiche, evidenze scientifiche e linee guida.
- Implementazione operativa delle misure correttive e dei miglioramenti organizzativi individuati, con relativo monitoraggio in itinere.
- Valutazione dell'efficacia delle azioni adottate tramite indicatori quantitativi e qualitativi.
- Raccolta, monitoraggio e analisi trimestrale dei dati relativi all'area di competenza.
- Redazione, aggiornamento o revisione delle procedure interne afferenti al processo assistenziale oggetto di analisi.

La metodologia descritta è accreditata ECM come Formazione sul Campo (FSC) nella modalità "Gruppi di miglioramento" e rappresenta uno strumento strutturato per il monitoraggio continuo degli indicatori assistenziali e per il rafforzamento dei processi di governance clinico-assistenziale. Essa contribuisce in modo diretto al miglioramento della qualità della presa in carico e della sicurezza dei residenti all'interno della RSA.

FORMAZIONE SPECIALISTICA

In base alla singola figura professionale, raccolti i fabbisogni, in termini di gap formativi, interessi personali e in conformità con le linee strategiche aziendali, vengono promossi percorsi differenziati per fisioterapisti, animatori, servizi generali e amministrativi, finalizzati a rispondere alle esigenze specifiche dei singoli servizi.

6.2 FORMAZIONE OBBLIGATORIA

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN AMBITO SICUREZZA

Il 24 maggio 2026 entrerà in vigore il nuovo Accordo Stato-Regioni n. 59 del 17 aprile 2025 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le principali ricadute sul sistema formativo riguardano:

- **Tempistiche** di erogazione della formazione generale e specifica per i lavoratori neoassunti, con particolare riferimento all'obbligo di completamento dei moduli prima dell'adibizione alle mansioni.
- **Ridefinizione dei monte ore** previsti per i percorsi formativi e di aggiornamento, con un'attenzione specifica all'incremento della formazione destinata ai preposti.
- **Requisiti organizzativi** dei soggetti formatori, inclusa l'introduzione strutturata di strumenti di valutazione quali questionari di gradimento e di apprendimento.
- **Modalità ammissibili di erogazione** della formazione (aula in presenza, formazione sincrona a distanza/webinar, e-learning) e relative condizioni di conformità.

- **Criteri di valutazione dell'efficacia formativa**, con indicazioni più stringenti sui processi di verifica e monitoraggio degli esiti.

In conformità alle scadenze e agli obblighi previsti dalla normativa vigente, il personale sarà sottoposto ai seguenti percorsi formativi:

- **Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (16 ore)** per lavoratori neoassunti, comprensiva dei successivi moduli di aggiornamento periodico.
- **Addestramento operativo** relativo all'utilizzo corretto di attrezzature, dispositivi e procedure
- **Formazione per preposti**, articolata in un percorso iniziale della durata di 12 ore e aggiornamenti obbligatori pari a 6 ore con cadenza biennale.
- **Formazione BLS** e relativi aggiornamenti, obbligatoria per il personale infermieristico.
- **Formazione in materia di igiene degli alimenti (HACCP)**, erogata e aggiornata secondo le frequenze previste dal capitolato tecnico relativo al servizio cucina.
- **Formazione per addetti ai servizi antincendio**, comprensiva del corso base di 16 ore con esame finale e degli aggiornamenti quinquennali della durata di 8 ore.

ULTERIORE FORMAZIONE OBBLIGATORIA

È prevista altresì la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, con specifico riferimento agli obblighi e alle responsabilità dei dipendenti pubblici, da erogarsi con la periodicità stabilita dalla normativa vigente.

6.3 ALTRA FORMAZIONE

FORMAZIONE PER VOLONTARI

La formazione per i volontari ha una duplice funzione: garantire sicurezza e qualità dell'intervento, e favorire l'integrazione con il personale dipendente. Il triennio formativo prevede un percorso strutturato che include sia aspetti relazionali sia aspetti tecnici.

Per il 2026 si prevederà di organizzare, in relazione all'evoluzione dei bisogni sociali:

- almeno una iniziativa di informazione e formazione a favore dei volontari sulle attività elementari dell'accudimento degli utenti
- delle iniziative di formazione in ambito sicurezza sui luoghi di lavoro con il RSPP (gestione emergenze)

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

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

Inoltre, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sopra elencati, si prevederanno dei momenti di supervisione con lo psicologo di Ente e degli incontri strutturati in équipe e, in particolare il personale volontario, nel triennio 2025-2027 sarà coinvolto in almeno 20 ore di formazione, compresa la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente, di cui 10 ore in compresenza con i professionisti a contatto abituale con l'utenza.

FORMAZIONE PER FAMILIARI

Verranno organizzate nel corso dell'anno iniziative formative rivolte ai familiari, con la collaborazione di UPIPA. Le aree individuate sono l'autodeterminazione delle scelte (di cui al capito specifico) e le demenze, con la docenza dello psicologo di ente. Gli eventi saranno organizzati con la APSP di Grigno.

7. MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità adottate (residenziale, FAD, webinar, formazione sul campo) permettono di adattare gli interventi ai contenuti e alle esigenze organizzative. La FAD è riconosciuta solo se autorizzata, per garantire qualità, tracciabilità e coerenza con il Piano.

8. FORMAZIONE ESTERNA

L'accesso alla formazione esterna è gestito secondo criteri di:

- coerenza con gli obiettivi aziendali,
- equità tra i dipendenti,
- ricaduta interna (obbligo di restituzione).

9. VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La valutazione si articola su più livelli:

- soddisfazione dei partecipanti,
- apprendimento,
- ricaduta sul comportamento professionale,
- impatto sull'organizzazione.

La valutazione costituisce un elemento essenziale per il Riesame della Direzione.

10. RISORSE FINANZIARIE

Il budget formativo rappresenta un investimento strategico e deve garantire sostenibilità, qualità dei docenti e continuità dei percorsi.

11. SOGGETTI FORMATORI

L'Ente si avvale di un sistema misto: UPIPA, formatori esterni ad incarico per le singole attività formative, formatori interni.

30/04/2026 - Integrazione al Piano della Formazione 2026 – par. 6.2 Formazione Obbligatoria

In riferimento alla Direttiva (UE) 2022/2555 - NIS2, che introduce un quadro normativo rafforzato in materia di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, con obblighi specifici anche per enti pubblici e strutture sanitarie, si rende necessario integrare il presente piano della formazione con una proposta formativa mirata, allo scopo di garantire un adeguato livello di consapevolezza per il personale sui rischi informatici sempre più rilevanti, diffondere una cultura della sicurezza, migliorare la capacità di prevenzione e gestione degli incidenti informatici e assicurare la corretta adozione delle procedure interne.

La formazione si articolerà in:

- Formazione in presenza rivolta ai ruoli apicali, ai referenti individuati e agli amministratori, con l'obiettivo di fornire una visione generale della normativa, delle responsabilità organizzative e delle misure richieste
- Formazione asincrona rivolta al personale, fruibile tramite piattaforma digitale dedicata, che consentirà l'accesso a contenuti formativi specifici e la verifica dell'apprendimento attraverso appositi test.

Il percorso si inserisce in un più ampio processo di adeguamento organizzativo e gestionale richiesto dalla normativa, volto a garantire la sicurezza delle informazioni trattate e la continuità dei servizi erogati.