

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
“SANTA MARIA” CLES
Via Eusebio Chini, 37
CLES

VERBALE DI DELIBERAZIONE

delibera n 5

del 19/03/2026

Prot. 0002984 2026

Addì 19/03/2026 alle ore 20.00, in Cles si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “Santa Maria” Cles convocato dalla Presidente con avvisi recapitati ai singoli componenti; i presenti erano tutti collegati in videoconferenza con modalità a distanza sulla piattaforma Google Meet. Il sistema adottato ha consentito di identificare con certezza i partecipanti, nonché lo svolgimento regolare della seduta.

OGGETTO: Approvazione integrazione al Piano Triennale della Formazione A.P.S.P. "Santa Maria" di Cles - anni 2024/2026.

Presente	Assente giustificato	Nominativo
si		Avv. Flor Laura
si		Dott. Franch Renzo
	si	Dott.ssa Larcher Luisa
si		Arch. Mascotti Andrea
si		Sig.ra Pinamonti Serafina
si		Dott.ssa Zanon Arianna
si		Dott.ssa Zanoni Irenella

Assiste il Direttore: Cattani dott. Luca

E' designato per la firma del verbale della seduta la Consigliera – sig.ra Pinamonti Serafina

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Presidente dichiara aperta la seduta alle ore 20.00 e invita il Consiglio a deliberare in merito all’argomento in oggetto.

OGGETTO: Approvazione integrazione al Piano Triennale della Formazione A.P.S.P. "Santa Maria" di Cles - anni 2024/2026.

Il Consiglio di Amministrazione

Premesso che:

Richiamato il D.Lgs. 165 del 30/03/2001 ad oggetto: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche “ e successive modificazioni;

Dato atto che la predisposizione e l’aggiornamento del piano annuale di formazione del personale, con l’indicazione degli obiettivi, e delle metodologie formative da adottare, tenuto conto delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, alle innovazioni normative e tecnologiche, sono indispensabili anche per rispondere alle normative vigenti in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008) e di crediti ECM;

Rilevato inoltre che la formazione dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell’Amministrazione;

Ribadito che le esigenze formative richiedono la definizione di un adeguato piano formativo, che va ben oltre il mero adempimento di legge e nel quale devono essere rappresentati gli interventi formativi curati dall’amministrazione, definite le indicazioni per l’utilizzo di nuove tecnologie nella formazione dei vari dipendenti, riportando ai percorsi formativi e di evoluzione professionale le varie iniziative;

Evidenziato che tale piano è da intendersi come strumento a contenuto organizzativo rivolto ai dipendenti dell’Amministrazione;

dato atto che il documento che viene approvato in questa sede rappresenta una integrazione del Piano triennale della formazione approvato con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 6 del 22.02.2024;

considerato che la predetta integrazione al Piano triennale, dopo opportuna lettura e discussione, risulta conforme nei contenuti e nella forma alle esigenze di tutela previste dalle disposizioni legislative ed alle specificità di questa A.P.S.P.;

In base alle precedenti disposizioni, considerazioni e specificazioni, l’A.P.S.P. “Santa Maria” ritiene opportuno procedere all’integrazione del “Piano triennale della Formazione anni 2024 – 2026”;

vista la L.R. 21 settembre 2005, n. 7, come modificata dalla L.R. 28 settembre 2016, n. 9 concernente l’ordinamento delle aziende pubbliche di servizi alla persona e i regolamenti regionali attuativi della stessa;

visto lo Statuto dell’Azienda;

accertata la propria competenza all’adozione della presente determina in ottemperanza a quanto disposto dallo Statuto dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “Santa Maria” di Cles, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Casa di Riposo “Santa Maria” di Cles di data 21 giugno 2007, n. 53 e successive modifiche (da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 di data 28/10/2021, approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 226 del 09/12/2021);

visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 di data 03/02/2026 per il periodo 2026-2028;

visto il Codice di comportamento approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 24 luglio 2024, reperibile all'indirizzo: <https://www.apspcles.it/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-general/Atti-general/Codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>;

considerato che nel procedimento in oggetto il Responsabile del procedimento unitamente ai consiglieri di amministrazione dichiarano l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse e di non presentare altre cause di incompatibilità ai sensi della normativa vigente in materia, del Codice di comportamento e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione adottati dall'A.P.S.P. "Santa Maria" di Cles;

acquisito, sulla presente proposta di deliberazione, il parere favorevole del Direttore sotto il profilo della regolarità tecnico-amministrativa e contabile;

con voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare, l'integrazione al "Piano triennale della Formazione 2024/2026" nel testo che, allegato al presente provvedimento, ne forma sua parte integrante e sostanziale;
2. di autorizzare il Direttore, qualora venga ritenuto necessario, ad aderire a proposte formative diverse a quelle previste nel piano, che si presentino in corso d'anno;
3. di dare atto che nel presente procedimento il Responsabile del procedimento, unitamente ai Consiglieri di amministrazione, dichiarano l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse e di non presentare altre cause di incompatibilità ai sensi della normativa vigente in materia, del Codice di comportamento e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione adottati dall'A.P.S.P. "Santa Maria" di Cles;
4. di pubblicare, ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, il presente atto sul sito internet istituzionale dell'A.P.S.P. "Santa Maria" di Cles, www.apspcles.it;
5. di dare evidenza, ai sensi dell'art. 5 della L.R. 31 luglio 1993 n. 13, che avverso alla presente delibera sono ammessi i seguenti ricorsi da parte di chi abbia un interesse concreto ed attuale:
 - ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale di Trento, entro 60 gg., ai sensi dell'art. 22 e seguenti del D.Lgs. 02 luglio 2010 n. 104;
 - ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, entro 120 giorni, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 24 novembre 1971 n. 1199.

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to: La Presidente
FLOR avv. LAURA

F.to: La Consigliera designata
PINAMONTI sig.ra SERAFINA

F.to: Il Direttore
CATTANI dott. LUCA

ESPRESSIONE PARERE

Si attesta la regolarità tecnico-amministrativa e contabile del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 4 della L.R. 21 settembre 2005, n. 7.

Cles, li 19/03/2026

F.to: Il Direttore
CATTANI dott. LUCA

ITER PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione viene pubblicata in data 24/03/2026 all'albo della A.p.s.p. "Santa Maria" di Cles per dieci giorni consecutivi, ai sensi del combinato disposto dell'art.32 della L.69/2009 e dell'art.20 della L.R. n. 7/2005 così come modificato dall'art.1 lettera e) della L.R. N.9/2016.

Cles, li 24/03/2026

F.to: Il Direttore
CATTANI dott. LUCA

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

Cles, li 24/03/2026

Il Direttore
CATTANI dott. LUCA



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

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



PIANO DELLA FORMAZIONE 2026

INTEGRAZIONE AL PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026



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



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



INDICE

PREMESSA.....	3
OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DELLA FORMAZIONE.....	4
FABBISOGNI INDIVIDUALI E DI CONTESTO.....	5
OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL CORSO DEL 2024, PROSPETTIVE E STRATEGIE DI SVILUPPO/MIGLIORAMENTO D'ENTE.....	8
INDIVIDUAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI/ARGOMENTI, ATTORI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	11
VALUTAZIONE DELLA RICADUTA FORMATIVA.....	17
PROGRAMMAZIONE TEMPORALE E RISORSE FINANZIARIE.....	17
ALLEGATI:	
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	19
2. REPORT ANALISI BISOGNI FORMATIVI 2026	26
3. REPORT FORMAZIONE REALIZZATA 2025.....	31



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Premessa

Il Piano annuale della Formazione per l'anno 2026 si sviluppa coerentemente a quanto contenuto nel piano triennale della formazione 2024/2026, diventandone parte integrante. Il piano riporta quelli che sono stati i cambiamenti in atto da un punto di vista organizzativo e conseguentemente formativo.

In premessa risulta importante evidenziare che nelle direttive RSA e Centro diurno del 2025 la Giunta Provinciale ha stabilito di convenzionare per la nostra struttura 14 posti di RSA e 8 posti di Centro Diurno; il convenzionamento è avvenuto gradualmente nel corso dell'anno e attualmente i posti convenzionati sono 138 per la RSA e 20 per il Centro diurno; questa trasformazione è dettata dalla presa d'atto a livello provinciale del forte squilibrio fra la popolazione anziana e i posti letto di RSA presenti sul territorio. Si tratta di un fatto di rilievo per la struttura, ma soprattutto per i cittadini della Valle di Non. Questo tipo di cambiamento ha avuto dei risvolti importanti sull'organizzazione della struttura, che sono contenuti più nel dettaglio all'interno del Piano Programmatico 2026/2028¹.

Il piano programmatico inoltre evidenzia, come riportato in sintesi nelle pagine a seguire, gli obiettivi raggiunti nel corso dell'anno precedente e le linee d'indirizzo future. Esse rappresentano la traiettoria da seguire per le quali il piano della formazione non può esserne avulso, bensì in stretto collegamento, oltre che intrecciato con i feed-back del personale rispetto ai bisogni individuali di aggiornamento continuo e alla normativa vigente in materia di sicurezza.

L'analisi della formazione erogata nel 2025 ha prodotto una valutazione sull'andamento generale rispetto a quanto programmato, delineando con più precisione l'investimento formativo per l'anno in corso.

In premessa è fondamentale riportare l'attenzione sulla Mission dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Santa Maria" Cles, che è quella di contribuire, in coerenza ed armonia con gli obiettivi del Piano Socio Sanitario Provinciale, all'assistenza dei cittadini che ne hanno bisogno, garantendo, nel rispetto dell'individualità, della riservatezza e della dignità della persona, una qualità della vita il più possibile elevata, considerandone i peculiari bisogni psichici, fisici e sociali, attraverso un'assistenza qualificata e continuativa, in stretta collaborazione con la famiglia, i servizi del territorio ed il volontariato.²

I valori sono basati sul principio che la persona anziana è il centro di interesse di tutto il personale e delle attività dell'A.P.S.P. Questi valori vengono esplicitati attraverso: la centralità dell'anziano nel rispetto delle credenze e della libertà; l'unicità della persona valorizzando le risorse e le competenze attraverso percorsi comunicativi ed operativi; la qualità della vita e la promozione della salute; ruolo sociale dell'anziano anche se istituzionalizzato.³

¹ Si veda delibera n. 43 del 30.12.2025 "Approvazione del Bilancio pluriennale e dell'allegato Piano programmatico (o piano delle attività) per gli esercizi finanziari 2026/2027/2028 dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Santa Maria di Cles".

² Si veda Carta dei Servizi, p. 14

³ Ibidem, p. 15



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Il piano è costruito in armonia con i valori e la Mission che fungono da punto di riferimento per tutte le attività svolte dall'ente, che sono sinergicamente interconnesse.

La formazione viene considerata una delle leve di maggiore incisività nell'ambito della gestione delle risorse umane, rappresentando una sorta di *file rouge* attraverso cui apportare valore aggiunto al "Sapere" tecnico-professionale, organizzativo e relazionale, con una finalità di sviluppo complessivo dell'organizzazione per il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Per favorire un servizio rispondente ai requisiti di qualità ed efficienza, orientati alla qualificazione delle prestazioni erogate, vi è l'esigenza di una pianificazione attenta e coerente con gli obiettivi strategici dell'organizzazione, di un processo formativo organico e progettuale.

Si riprendono dal piano triennale della formazione 2024/2026 gli obiettivi generali e specifici che l'ente si prefigge di raggiungere, che divengono i riferimenti che guidano la pianificazione e la progettazione delle singole attività formative.

Obiettivi generali e specifici della formazione

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

- a) Adempiere agli obblighi legislativi in materia di sicurezza per tutto il personale, in particolare rispetto ai rischi specifici, al rischio biologico, e di prevenzione alla corruzione ai sensi della lg 6/11/2012 n. 190.
- b) Presidiare il trasferimento degli apprendimenti e la ricaduta degli investimenti formativi attraverso il supporto al rafforzamento, nella quotidianità, delle conoscenze e competenze attraverso momenti di supporto individualizzato, lavoro di gruppo e formazione sul campo.
- c) Promuovere percorsi formativi di qualità attraverso progettualità ricche che consentono di coinvolgere il più possibile i destinatari della formazione attraverso attività ex ante, in itinere ed ex post, utilizzando un ventaglio di metodi e tecniche differenti.
- d) Garantire il bilanciamento delle competenze tra *obiettivi tecnico-professionali* (finalizzati all'acquisizione di conoscenze e competenze specifiche di ciascuna professione e disciplina), *obiettivi di processo* (riferiti all'acquisizione di attività e procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie), *obiettivi di sistema* (relativi all'acquisizione di attività e procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie).
- e) Sostenere la motivazione e il benessere di tutto il personale e la capacità di interazione tra le varie figure professionali per favorire il lavoro in team verso obiettivi e modalità di lavoro condivise.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Gli **obiettivi specifici** che l'ente si prefigge di raggiungere, in linea con gli obiettivi generali sopra esposti sono:

- a) Promuovere il benessere del personale, legato alla gestione dello stress e delle emozioni, attraverso il supporto costante di una psicologa che, oltre a fornire supporto ai singoli attraverso colloqui individuali se richiesti, fornisce sostegno alla rielaborazione dei vissuti in momenti strutturati e cadenzati di gruppo (focus group) con il personale;
- b) Supportare le équipes dei diversi nuclei attraverso momenti strutturati e programmati di riunione, al bisogno anche con supervisione della psicologa, al fine di rilevare e analizzare tutte quelle situazioni che emergono come critiche anche dal punto di vista relazionale;
- c) Supportare l'équipe infermieristica nella revisione delle procedure, attraverso la creazione di gruppi di lavoro condotti dalle figure di coordinamento interne;
- d) Migliorare le competenze tecniche e trasversali del personale sanitario, favorendo la loro partecipazione a corsi di formazione esterni accreditati che vertono su tematiche rilevate come bisognose di approfondimento e/o aggiornamento ed emerse dall'analisi dei bisogni formativi da loro raccolti e attivando momenti di raccordo e divulgazione degli apprendimenti;
- e) Migliorare le competenze specifiche, tecniche e trasversali degli operatori d'assistenza, attraverso la programmazione di percorsi formativi interni atti a rispondere ai bisogni emersi in fase di analisi e creando momenti di verifica della ricaduta formativa interna;
- f) Proseguire con i progetti interni di sviluppo strategico e miglioramento continuo, in particolare la creazione di un nucleo Alzheimer interno, l'approfondimento su base condivisa di alcuni fattori del Marchio Q&B e il proseguimento del progetto Maltrattamento;
- g) Adempiere agli obblighi formativi imposti dal legislatore e dal CCPL in vigore, in materia di sicurezza, anticorruzione, trasparenza, privacy, codice di comportamento dei dipendenti.

Fabbisogni individuali e di contesto

Il Servizio Formazione del Personale presidia l'erogazione formativa e l'accesso alle iniziative di aggiornamento al fine di salvaguardare i valori che spingono l'Azienda ad investire nella formazione del proprio personale. Il mandato è di curare e valorizzare la formazione permanente del personale, attraverso l'analisi approfondita dei fabbisogni da cui si declina una programmazione annuale in coerenza con gli obiettivi aziendali. Il valore dell'aggiornamento professionale va cercato nella qualificazione degli operatori



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



secondo obiettivi di mantenimento delle competenze, di miglioramento e di sviluppo definiti dall'Azienda.

L'analisi dei bisogni formativi è collegata in particolare:

1. Alla programmazione generale e agli obiettivi strategici d'ente;
2. Alle esigenze formative rilevate a livello di staff di coordinamento e direzione per migliorare i processi di erogazione del servizio e il clima interno;
3. All'analisi dei bisogni formativi del personale.

A fine 2025 è stata realizzata l'analisi dei bisogni formativi del personale tramite la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti della struttura, che ha permesso di definire il fabbisogno formativo complessivo, e verificare come il bisogno si evoluto/modificato nel tempo, in particolare rispetto all'anno precedente⁴.

Al questionario analisi bisogni formativi hanno risposto 82 professionisti, si allega al presente piano della formazione la rielaborazione di dettaglio del questionario. In sintesi si può affermare quanto segue:

- **Per l'area della relazione e comunicazione:** una buona parte del personale rispondente riporta un bisogno formativo sulla gestione dei conflitti e sul lavoro di gruppo. Emerge inoltre un bisogno collegato a tutta la sfera della comunicazione con i familiari e alla comunicazione con la Persona con disturbi psichici e Alzheimer.
- **Per l'area tecnico/professionale:** emergono con più forza i temi legati alla persona in fase terminale, dall'assistenza alla presa in carico globale, un approfondimento delle procedure operative, la depressione nella Persona anziana, la gestione dei disturbi del comportamento.
- **Per l'area giuridico-amministrativa:** la lettura della busta paga e la sfera prettamente collegata all'area amministrativa (approfondimenti e aggiornamenti).
- **Per l'area organizzativo-gestionale:** il lavoro d'équipe, le procedure operative e l'approfondimento dei fattori del Marchio Q&B.
- **Per l'area del benessere e della sicurezza:** emergono i temi legati alla gestione dello stress e tecniche di mindfulness.
- **Altri argomenti specifici:** formazione e aggiornamento HACCP.

⁴ Si veda All. n. 2 – Report analisi bisogni formativi del personale 2026



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



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

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

A inizio 2026 è stata inoltre realizzata un'analisi dei dossier formativi di tutte le figure sanitarie, e quindi una fotografia dei crediti ECM dei singoli professionisti sanitari, prendendo in esame i diversi trienni e verificando il fabbisogno ECM di ogni professionista, dandone a loro adeguata comunicazione. Il 2025 risultava essere l'ultima annualità del triennio ECM 2023/2025, la verifica si è quindi prevalentemente focalizzata sul raggiungimento del monte crediti previsto dalla Formazione Continua in Sanità, cioè i 150 crediti (salvo esoneri, esenzioni ed eventuali riduzioni derivanti dai trienni precedenti⁵). I professionisti sanitari sono stati in ogni caso invitati a consultare la piattaforma del Co.Ge.A.P.S. per avere una fotografia più chiara e certa della propria situazione crediti, oltre che ad aggiornare periodicamente e costantemente il loro dossier formativo in ECM. L'analisi complessiva dei crediti svolta dal Responsabile Formazione sulla piattaforma ECM Trento riporta un buon quadro complessivo, tranne per pochissimi professionisti. In ogni caso dall'analisi della formazione realizzata nel 2025 (si veda report allegato), l'Azienda ha favorito in modo importante la partecipazione alla formazione ECM alle figure sanitarie e non, garantendo l'acquisizione dei 50 crediti annuali.

⁵ Specifiche ECM – Educazione continua in medicina: La delibera della CNFC in materia di crediti Ecm, specifica che l'obbligo formativo per il periodo 2026/2028 è di 150 crediti, fatte salve le decisioni della Commissione Nazionale per la Formazione Continua in materia di esoneri, esenzioni ed eventuali altre riduzioni; si considerano inoltre i bonus compensativi previsti dalla delibera della Commissione nazionale per la formazione continua, articolo 2.



Obiettivi raggiunti nel corso del 2025, prospettive e strategie di sviluppo/miglioramento d'Ente

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2025

Con il verbale di deliberazione del 30/12/2025 n. 43, è stato approvato da parte del Consiglio di Amministrazione il Piano programmatico dell'ente 2026/2028.

Il piano programmatico riporta in premessa gli importati **obiettivi raggiunti nel corso del 2025**. Gli obiettivi raggiunti che sono strettamente intrecciati al piano della formazione, che quindi hanno coinvolto molto il personale in processi di cambiamento sono:

- Inaugurazione del Nucleo Alzheimer i cui lavori si erano conclusi nel 2024. All'interno del Nucleo si è ormai consolidata una organizzazione che prevede una stabile e dedicata presenza all'interno dell'equipe di una psicologa e di una educatrice;
- Introduzione anche al piano secondo e al piano terzo, delle coordinatrici di Nucleo OSS; la presenza di questa figura permette di avere sempre un riferimento sul piano e facilita la presa in carico delle segnalazioni e delle problematiche organizzative nonché migliora significativamente tutta la parte relativa ai passaggi di consegne.
- Aumento del personale OSS in servizio al secondo piano per permettere allo stesso piano di gestire in autonomia i residenti del 4 piano, e introduzione del secondo operatore di notte al Nucleo Alzheimer.
- Installazione dei sollevatori a soffitto anche sull'unico piano in cui questi non erano stati installati con tutti i benefici che da ciò ne conseguono. Questa scelta infatti va nell'ottica dell'attenzione posta sul benessere e la sicurezza dei residenti e degli operatori, perché si tratta di un sistema che facilita il lavoro degli operatori e al contempo migliora il confort dei residenti nei trasferimenti.
- Rinnovo dell'accreditamento istituzionale per RSA e Centro diurno, e ottenimento di altre due importanti autorizzazioni: autorizzazione all'utilizzo di un sistema automatizzato per la preparazione delle terapie e autorizzazione per la funzione di Cure domiciliari. Si tratta di due nuove autorizzazioni che in prospettiva potrebbero permettere di sviluppare ulteriori servizi per il territorio.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



LINEE PROGRAMMATICHE GENERALI

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

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

Per il 2026 e per il prossimo triennio l'attenzione è posta in particolare ad alcuni aspetti che orientano le azioni della struttura. In breve le "linee di azione" vedono l'azienda impegnata su tre fronti:

1. realizzare un nucleo al 4° piano per poter accogliere 9/10 residenti non autosufficienti;
2. orientare gli obiettivi annuali assegnati al personale assistenziale ai principi del Primary Nursing.

PROCESSI DI MIGLIORAMENTO INTERNO

Per quanto riguarda i progetti interni di struttura, in coerenza con le linee d'indirizzo generali sopra esposte, il 2026 vedrà la struttura impegnata nel consolidare alcuni progetti introdotti, quali:

- Primary Nursing;
- Introduzione di una logopedista e rafforzamento della presenza della psicologa sui piani;
- Carta valoriale di struttura creata nel 2024, dalla modifica dei documenti interni alla comunicazione verso l'esterno;
- Ripresa del progetto Maltrattamento, implementazione linee guida Upipa sul Maltrattamento;
- Lavoro di manutenzione della certificazione Family Audit, avvio processo di consolidamento;
- Marchio Qualità&Benessere: gruppi di lavoro che permettano di lavorare sui fattori del Marchio Q&B al fine di migliorare i processi di lavoro interni, in particolare sul fattore libertà che consentirà di lavorare sul tema delle contenzioni;
- Revisione standard di qualità della Carta dei Servizi.

La formazione supporta e traghetta i processi sopra delineati verso la loro realizzazione.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



OBIETTIVI GENERALI ASSEGNATI AL PERSONALE PER L'ANNO 2026

In coerenza con il Piano Programmatico 2024/2026, con delibera n. 2 dd. 03/02/2026, sono stati definiti gli **obiettivi generali per l'anno 2026 assegnati al personale**, riportati di seguito:

- Partecipazione attiva e attenta del personale nell'introduzione del modello assistenziale del "Primary Nursing", con la consapevolezza che la responsabilizzazione individuale nel processo e nella pianificazione delle cure è fondamentale per migliorare e personalizzare l'assistenza erogata ai Residenti;
- partecipazione costante alle riunioni di servizio, strumento fondamentale per il passaggio delle informazioni e per la condivisione delle scelte gestionali;
- partecipazione attiva del personale alla Revisione della Carta dei Servizi con implementazione della Carta valoriale da realizzarsi in forma partecipata.

Questi obiettivi sono finalizzati da un lato al miglioramento della qualità di vita al residente nel suo complesso e dall'altro ad aumentare e migliorare il senso di appartenenza alla struttura.

PROGETTI IN CORSO

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

- Partecipazione al Marchio Q&B di U.P.I.P.A. sc, al fine di monitorare e tendere al miglioramento continuo dei servizi offerti ai residenti.⁶
- Partecipazione ai progetti di sistema con U.P.I.P.A. sc al fine di poter implementare prodotti e risultati degli stessi all'interno dell'Ente.
- Progetto "Indicare salute" con il quale supportare l'ente nello sviluppo di sistemi di qualità volti al miglioramento continuo ed in grado di governare i processi attraverso la misurazione e la valutazione delle prestazioni sanitarie attraverso indicatori (dolore, contenzione, nutrizione, terapia farmacologica, cure di fine vita, cadute), la comparazione con gli esiti di sistema, la pianificazione e attuazione di interventi mirati sulla propria organizzazione con lo scopo di ottimizzazione delle risorse economiche;

⁶ Si veda: <http://marchiogeb.it/>



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



L'ente usufruisce dei seguenti servizi:

- **Servizio DPO** – Servizio che consente di avere un supporto per la protezione dei dati e verifica sulla sicurezza del sistema informatico dell'ente.
- **Servizio "RSPP"** - Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione fa capo a Upipa, il quale ha il compito fondamentale di organizzare e gestire il sistema della prevenzione e della protezione dai rischi all'interno dell'A.p.s.p.

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

L'ente promuove costantemente interventi di prevenzione e supporto del benessere psicologico mediante il supporto psicologico fornito da parte di due psicologhe. Le attività previste durante gli accessi dello psicologo in struttura sono:

- ✓ supporto psicologico attraverso il colloquio clinico con i residenti (su richiesta);
- ✓ colloqui individuali con i dipendenti (su richiesta);
- ✓ supporto e colloqui con i familiari (su richiesta o su indicazioni dell'équipe);
- ✓ spazio di rielaborazione dei vissuti emotivi con il personale;
- ✓ supervisioni e supporto dedicato al nucleo Alzheimer.

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

PISTE DI LAVORO PRIVILEGIATE 2026

Riprendendo i macro-temi inseriti nel Piano della Formazione triennale 2024/2026, si mettono in evidenza i progetti che sono e saranno oggetto di introduzione/rivisitazione o miglioramento per l'anno 2026. Lo schema sotto proposto ha subito delle variazioni rispetto a quello proposto nel piano triennale, in quanto alcuni bisogni emergenti hanno reso necessario inserire nuove progettualità e posticiparne altre. Di seguito



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



vengono riportati i progetti che richiedono un investimento importante da parte dell'ente, in termini di risorse, ma anche in termini di cambiamento a medio-lungo termine, che determinano un impegno più importante a livello complessivo.

TEMATICHE	2024	2025	2026
Maltrattamento e umanizzazione della cura		x	x
Kinaesthetics	x	x	x
L'approccio competente alla Persona con Demenza nella realizzazione del nucleo Alzheimer	x	x	x
Primo soccorso per operatori	x	x	x
Etica e Deontologia	x		x
Il benessere individuale e di gruppo (azioni legate all'analisi stress lavoro correlato effettuata nel 2025, in particolare gestione dei conflitti, team building)		x	x
L'igiene orale nell'anziano	x		
Rispetto e Umanizzazione: fattori del marchio Q&B	x	x	
Libertà: fattore del marchio Q&B		x	x
Le procedure interne (aggiornamento, revisione e coinvolgimento)	x	x	x
Il dolore in età geriatrica	x		
Le principali patologie in fisioterapia	x	x	
Percorso di costruzione della Carta dei Valori di struttura. I valori come patrimonio comune.	x		
Percorso di comunicazione e modifica dei documenti formali dell'ente in relazione alla Carta dei Valori			x
Le storie di vita e la condivisione del PAI	x	x	x
Introduzione del Primary Nursing (nel 2026 monitoraggio e consolidamento)		x	x
Introduzione del Responsabile di nucleo	x	x	
Formazione familiari e volontari	x	x	x



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Introduzione del sistema Ancelia su altri due piani.		x	
Formazione Ancelia al personale che non era stato formato nel 2023			
La gestione della persona in fase terminale della vita			x

Si fa presente inoltre che **nel 2024 sono state realizzate le analisi di soddisfazione dei servizi prestati dalla struttura ai familiari e ai Residenti. Nel 2025 è stata realizzata l'analisi stress lavoro correlato del personale. Nel 2026 s'intende attuare nuovamente l'analisi di soddisfazione dei servizi a Residenti e Familiari.** Gli esiti delle customer satisfaction danno un importante contributo nell'indirizzare la programmazione di massima delle attività.

LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE DELLE ATTIVITA'

In riferimento all'annualità in corso, di seguito viene riportato uno schema che riporta la programmazione di dettaglio delle attività previste nel 2026, suddiviso per area tematica:

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

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

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



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



AREA	ARGOMENTI	CORSO INTERNO/ESTERNO	NR. di FIGURE COINVOLTE
<i>Organizzativa e della qualità</i>	Presentazione obiettivi annuali e progetti di struttura	Interno	Tutto il personale
	Presentazione Piano della Formazione e Qualità	Interno	Tutto il personale
	Gruppi di lavoro legati al Marchio Qualità & Benessere	Interno	Équipe mista
	Presentazione esiti vista Marchio Q&B e stato dell'arte dei due gruppi di lavoro	Interno	Professionisti misti
	Presentazione esiti rilevazione soddisfazione Residenti e Familiari	Interno	Tutto il personale
	Gruppo di lavoro Family Audit	Interno	Équipe mista
	Focus Group Marchio Q&B	Interno	Équipe mista
	Riunioni organizzative di piano	Interno	Équipe piano zero, primo, secondo e terzo
	Riunioni per verificare l'andamento della sperimentazione del Primary Nursing	Interno	Tutto il personale
	Riunioni infermieristiche	Interno	Tutti gli infermieri
	Aggiornamenti Indicare Salute	Esterno	Responsabile Qualità
	Visita di scambio con Apsp di Folgaria per fattore Libertà del Marchio Q&B	Esterno	Responsabile Qualità e Direttore
	Aggiornamenti Marchio Q&B	Esterno	Auditor del Marchio
	Formazione area manageriale	Esterno	Direttore
<i>Benessere, salute e sicurezza</i>	Lavoratori neo-assunti – Formazione Sicurezza base (4 ore)	Esterno	Tutti i neo-assunti
	Lavoratori neo-assunti – Formazione Rischi specifici (12 ore)	Esterno	Tutti i neo-assunti
	Aggiornamento sicurezza (6 ore)	Interno	Gruppo professionisti misti
	Addetti alla squadra antincendio (corso per nuovi addetti antincendio)	Esterno	10 professionisti e neo-assunti
	Aggiornamento preposti (secondo nuove disposizioni)	Esterno	Tutti i preposti
	Esame di idoneità tecnica antincendio	Esterno	Tutti i professionisti che svolgono il corso 16 ore
	HACCP per la somministrazione del pasto	Interno	Operatori
	HACCP per il personale di cucina	Interno	Tutto il personale di cucina
	Laboratori fisioterapici sulla movimentazione dei carichi e utilizzo sollevatori	Interno	Tutti gli ausiliari e gli operatori



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



	Addestramento centralina antincendio	Interno	Tutto il personale
	Etica e deontologia, aggiornamento	Esterno FAD	Tutto il personale
<i>Sociale e della relazione</i>	Spazio di rielaborazione dei vissuti e delle emozioni	Interno	Gruppi di professionisti misti
	Formazione gestione dei conflitti, team building	Interno	Da definire
	Laboratori progetto maltrattamento (da definire)	Interno	Gruppi di professionisti misti
	Disturbi del comportamento e demenza	Interno	Gruppi di professionisti misti
	Gruppo di lavoro con supervisione di caso all'équipe del piano corallo	Interno	Equipe di piano
	Formazione del Coordinatore OSS di Nucleo	Interno	3 Coordinatrici OSS di Nucleo
	Formazione familiari e volontari	Interno	Aperto a tutti
	Formazione proposta da Upipa nell'area della relazione	Esterno	Personale interessato
<i>Tecnico-sanitaria</i>	Formazione BLS	Esterno	7 Infermieri
	Formazione BLS per operatori	Interno	20 operatori
	Kinaethetics base	Esterno	20 operatori
	Argomenti legati alle mansioni e a tematiche di rilievo	Esterno	Fisioterapisti
	Argomenti legati alle mansioni di natura tecnico-sanitaria	Esterno	Infermieri
	Argomenti legati alle mansioni di natura tecnico-sanitaria	Esterno	Coordinatori
	Gruppi di lavoro revisione procedure	Interno	Équipe mista sanitaria
	Formazione ai neo-assunti ausiliari	Interno	Neo-assunti ausiliari
<i>Giuridico amministrativa</i>	Audit clinici improntati sulle competenze infermieristiche	Interno	Infermieri
	Argomenti legati alla mansione di natura amministrativa	Esterno	Personale amministrativo
	Formazione proposta da TSM – argomenti d'area	Esterno	Personale amministrativo
	Novità fiscali ed amministrative per le Aps anno 2026	Esterno	Personale amministrativo



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



EVENTI FORMATIVI E INFORMATIVI RIVOLTI AL TERRITORIO E FORMAZIONE VOLONTARI

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

Sarà inoltre cura del servizio sociale in collaborazione con il servizio formazione, provvedere ad effettuare la **raccolta del fabbisogno formativo per i volontari** che operano in struttura. L'analisi consentirà di definire e valutare nel dettaglio la progettazione delle azioni da intraprendere e garantire una formazione minima di 20 ore nel triennio, all'interno delle quali il volontario potrà anche scegliere di partecipare alla formazione obbligatoria proposta ai dipendenti. L'ente mira inoltre a fare in modo che **almeno metà di questo monte ore, sia organizzato in attività che includano la co-presenza degli operatori di struttura.**

I volontari, così come i familiari, riceveranno inoltre, al loro inserimento, adeguata formazione e supervisione. L'Ente si curerà in ogni caso di mantenere vivo e costante il rapporto con le associazioni volontari del territorio (AVULSS).

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

Inoltre la struttura si impegnerà a svolgere **un'indagine di soddisfazione a tutti i volontari della struttura.**

In particolare sono previste per l'anno 2026 le seguenti attività:

Formazione volontari e familiari su tematiche specifiche da individuare internamente raccolto il bisogno formativo – 4 ore di formazione	Volontari e familiari della struttura
Formazione ai caregivers su attività assistenziali di base (mobilizzazione, imbocco...) – 2 ore	Volontari e familiari della struttura
Momenti di supporto alla relazione con le psicologhe di struttura – 2 incontri di brevi di 30 minuti ciascuno	Volontari
Formazione a tutti i familiari proposta dal sistema Upipa e inserite nel piano formativo di Upipa, tematiche specifiche definite per incontro.	Proposta a tutti i familiari della struttura



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



VALUTAZIONE DELLA RICADUTA FORMATIVA

Come contenuto del piano triennale di riferimento per la formazione, una fase del ciclo della formazione molto importante è la valutazione della ricaduta della formazione, che supporta il Responsabile Formazione e l'organizzazione intera a comprendere quanto l'esperienza di apprendimento si sia rivelata *trasformativa*. Si parla di un'attività molto complessa in quanto si riferisce alle modificazioni e al cambiamento avvenuto nei singoli, in termini di comportamento, atteggiamento, operatività e nell'organizzazione.

Tuttavia, attraverso l'utilizzo di diversi strumenti di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post, il servizio formazione curerà con attenzione anche questa fase per recepire il gradimento dei partecipanti rispetto all'attività proposta, l'efficacia del processo di apprendimento, la qualità del contesto operativo di intervento e i cambiamenti generati dalla formazione. La valutazione diviene un processo trasversale e costante durante tutta l'attività formativa.

Dispositivi di Monitoraggio della formazione: esistono degli strumenti di monitoraggio della formazione, tra cui il dossier formativo, ossia la raccolta degli eventi formativi ai quali il dipendente ha partecipato, divisi per anno solare e contenenti: il titolo del corso, l'ente organizzatore, la sede del corso, le ore complessive e gli eventuali crediti ECM erogati. È utile al datore di lavoro per monitorare il numero di crediti per i professionisti sanitari, il numero di ore formative per i professionisti non sanitari e gli argomenti approfonditi. Il personale interessato che desidera prendere visione del proprio dossier formativo può rivolgersi, in qualsiasi momento, al servizio Formazione o collegarsi al sito ECM Trento e accedere con proprio account. È fondamentale ricordare che, per i professionisti sanitari, il dossier formativo di riferimento a livello nazionale, è quello del Co.Ge.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica delle Professioni Sanitarie).⁷

PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLE RISORSE FINANZIARIE

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

⁷ <http://www.cogeaps.it/>



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



i corsi brevi. Il periodo autunnale, pur essendo strutturalmente più denso per quanto riguarda le offerte formative, va reso compatibile con i molteplici impegni che caratterizzano l'organizzazione nell'ultimo periodo dell'anno.

Il finanziamento dei corsi di formazione avviene nel limite dei fondi a disposizione che verranno stanziati appositamente nel Budget secondo quanto previsto dall'art. 91, comma 13 del C.C.P.L. 01/10/2018, che recita *"Alla programmazione, all'organizzazione, alla gestione e al finanziamento delle iniziative di formazione si provvederà con apposito finanziamento, pari almeno allo 0,8% del totale delle*



retribuzioni lorde dell'anno precedente a quello di riferimento a carico degli Enti firmatari del presente accordo. Gli Enti funzionali e gli altri Enti non dotati di autonomo pacchetto formativo annuale possono accedere e far partecipare il proprio personale dipendente alle iniziative di formazione e aggiornamento di base organizzate direttamente da altre Amministrazioni o soggetti idonei e ricomprese nei programmi operativi annuali, regolando con convenzione il pagamento di detta attività". Le potenziali ulteriori fonti di finanziamento da prendere in considerazione per la costruzione del piano della formazione dell'anno sono le seguenti:

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

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

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

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

Budget da destinarsi alla formazione: a budget per l'anno 2026 sono state previste spese per formazione per € 20.000,00.

IL DIRETTORE
Dott. Luca Cattani



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



AlI. 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Lo scopo di questa sezione è riportare tutta la formazione considerata obbligatoria, con riferimento agli atti normativi le cui disposizioni impongono la programmazione e la realizzazione di eventi formativi e di descrivere quali siano gli obblighi che in generale afferiscono alla formazione come diritto/dovere da parte del lavoratore, ma anche da parte del datore di lavoro.

1.1 - C.C.P.L. (CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO) 2016-2018 DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI, ART. N. 87 – FORMAZIONE.

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

1.2 - DECRETO LEGISLATIVO N. 502/92, EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (E.C.M.)

Il Programma Nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM) comprende l'insieme organizzato e controllato di tutte quelle attività formative, sia teoriche che pratiche, promosse dai cosiddetti "provider" (UIIPA - Aziende – USL – ASL - società scientifiche - società professionali, etc.) con lo scopo di mantenere elevate ed aggiornate conoscenze, competenze e professionalità degli operatori sanitari.

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

L'elaborazione del programma di ECM è stata affidata, ai sensi dell'art. 16 - ter del predetto decreto legislativo, ad una Commissione Nazionale per la Formazione Continua che ha anche il compito di definire i crediti formativi che devono essere maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo e definire i requisiti per l'accREDITAMENTO dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



A seguito dell'accordo Stato – Regioni dd. 20 dicembre 2002, la Provincia Autonoma di Trento ha attivato le procedure per assicurare, nel proprio territorio, l'attivazione del sistema per la formazione continua. Come primo intervento la Giunta Provinciale, con proprio provvedimento n. 579 dd. 22 marzo 2002, ha costituito la Commissione Provinciale per la formazione continua individuandone obiettivi e competenze.

Tale Commissione ha definito le procedure per l'accreditamento degli eventi formativi.

Il programma nazionale ECM riguarda tutto il personale appartenente alle Professioni Sanitarie, dipendente o libero professionista, operante nella sanità, sia privata che pubblica.

I crediti sono espressi in numeri, e ad ogni "evento formativo" sarà assegnato un numero di crediti formativi ECM calcolato sulla base di una serie di indicatori di qualità messi a punto dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

Essi rappresentano una misura dell'impegno e del tempo che ogni operatore della Sanità ha dedicato annualmente all'aggiornamento ed al miglioramento del livello qualitativo della propria professionalità.

Ai fini del Programma Nazionale di ECM hanno valore solamente i Crediti formativi ECM attribuiti dalla Commissione Nazionale e Provinciale. Non sono validi, quindi, i crediti che vengono assegnati dagli organizzatori su base volontaristica e con criteri e modalità autonomamente stabilite dagli organizzatori stessi (Associazioni, Società Scientifiche, etc.).

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

1.3 - CREDITI FORMATIVI ECM PER IL TRIENNIO 2026 - 2028

Per quanto riguarda l'acquisizione dei crediti ECM da parte dei professionisti sanitari, la Commissione nazionale ECM ha deliberato di mantenere l'obbligo formativo, pari a 150 crediti, per il triennio 2026-2028, con la possibilità di effettuare una compensazione crediti come specificato nella relativa delibera.

1.4 - DETERMINA DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA (CNFC) DEL 17 LUGLIO 2013

Con la delibera del 17 luglio 2013 la Commissione Nazionale per la Formazione Continua regola gli "Esoneri, Esenzioni, Tutoraggio Individuale, Formazione all'estero, Autoapprendimento, Modalità di registrazione e



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Certificazione" dove risulta particolarmente rilevante quanto scritto al punto 2 delle Esenzioni, in cui si precisa che "sono esentati dall'obbligo formativo ECM, nella misura di 4 crediti per ogni mese nel quale il periodo di sospensione dell'attività professionale sia superiore a 15 giorni, i professionisti sanitari che sospendono l'esercizio della propria attività professionale" in particolare per:

- a. congedo maternità obbligatoria: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- b. congedo parentale: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- c. adozione e affidamento preadottivo: D.lgs. n. 151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- d. adozione internazionale aspettativa non retribuita durata espletamento pratiche: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- e. congedo retribuito per assistenza ai figli portatori di handicap: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- f. aspettativa senza assegni per gravi motivi familiari così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- g. permesso retribuito per i professionisti affetti da gravi patologie così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- h. assenza per malattia così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- i. richiamo alle armi o servizio volontariato alla C.R.I.: Art.14 R.D. Legge 10/8/1928, n.2034 e artt.36 e 245 del R.D. n.484/1936 e successive modifiche e integrazioni
- j. aspettativa per incarico direttore sanitario aziendale e direttore generale: Art.3 bis, comma 11 D.lgs. n. 502/92 e successive modifiche e integrazioni
- k. aspettativa per cariche pubbliche elettive: D.lgs. n. 29/93 e successive modifiche e integrazioni; art. 2 L. 384/1979 e successive modifiche e integrazioni; art. 16 bis comma 2 bis D.lgs. n. 502/92 e successive modifiche e integrazioni
- l. aspettativa per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e distacchi per motivi sindacali così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza.

I periodi di esonero e di esenzione sono cumulabili ma non sovrapponibili nell'ambito del triennio. È da sottolineare, inoltre, che come riportato in delibera "l'unità mese è considerato il periodo di sospensione dell'attività professionale non inferiore a 16 e non superiore a 31 giorni. Ad esempio, il professionista sanitario che sospende l'attività professionale per un mese e 10 giorni ha diritto all'esenzione di 4 crediti ECM".

Peraltro, nella sezione 6 – Modalità di registrazione viene riportato che "l'Ordine, il Collegio e l'Associazione professionale di riferimento sono competenti a riconoscere gli esoneri, le esenzioni e i crediti ECM acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina, previa presentazione, da parte del professionista sanitario, della relativa documentazione [...]. L'Ordine, il Collegio e l'Associazione professionale di appartenenza provvedono



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



alla valutazione di coerenza con le vigenti disposizioni in materia di ECM e alla registrazione nella banca dati Co.Ge.A.P.S. della posizione del proprio iscritto in riferimento a esoneri, esenzioni e ai crediti ECM acquisiti tramite gli istituti di cui alla presente determina." Sarà cura del professionista sanitario farsi carico di quanto previsto dal precedente punto.

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

1.5 - DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81. ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

La legge, che disciplina l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro, individua nella formazione uno dei fattori di successo della normativa stessa, la quale specifica i soggetti destinatari, l'aspetto quantitativo e la periodicità degli eventi formativi.

Con gli Accordi 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 e n. 128/cR del 7 luglio 2016 vengono definiti i contenuti, le modalità e la durata, nonché la tipologia della formazione da svolgere per tutti i lavoratori in riferimento alle mansioni svolte. Ordinariamente detta formazione assorbe in via ciclica una buona parte del monte formativo minimo previsto per il personale di nuova assunzione.

1.6 - DECRETO LEGISLATIVO DEL 21 GIUGNO 2013, N. 69 COSIDDETTO DECRETO DEL FARE

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

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



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Art. 35: "sono definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto applicabili alle prestazioni che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento, al fine di tener conto, mediante idonee attestazioni, degli obblighi assolti dallo stesso o da altri datori di lavoro nei confronti del lavoratore durante l'anno solare in corso". Ricordo che la formazione del neoassunto secondo l'Accordo Stato/Regioni del 21.12.2011 prevede la formazione prima dell'assunzione o, quando non possibile, contestualmente all'assunzione e comunque entro i 60 giorni successivi.

1.7 - DECRETO MINISTERIALE 2 SETTEMBRE 2021 e DECRETO MINISTERIALE 3 SETTEMBRE 2021

"Criteri per la gestione dei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio", e "Criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

Ai corsi per addetti antincendio 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 di livello 3, devono svolgere otto ore di formazione comprensive di tre ore specifiche tecnico pratiche.

1.8 - DELIBERAZIONE G.P. N. 1848 DEL 5 OTTOBRE 2018 – NUOVI REQUISITI DI QUALITÀ PER L'ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE

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

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

- l'organizzazione disponga di un "sistema per la programmazione e la verifica della formazione necessaria al fine del mantenimento e dello sviluppo delle competenze" per garantire al personale la formazione continua e altre



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



opportunità di apprendimento affinché le capacità professionali degli operatori sanitari e le competenze corrispondano ai bisogni delle persone assistite sia inizialmente che a distanza di tempo.

1.9 - LEGGE N.190 DEL 26 NOVEMBRE 2012 E SS. MM. - DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La normativa in questione ha posto nuovi obblighi e adempimenti per le amministrazioni pubbliche. Come precisa la relazione illustrativa del disegno di legge relativo, l'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

Nello specifico, si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali. La relazione illustrativa precisa come la corruzione porti danni alla credibilità che si traducono in danni di ordine economico, dal momento che disincentiva gli investimenti anche stranieri, frenando di conseguenza lo sviluppo economico.

Obiettivo strategico dell'intervento è la prevenzione delle cause della corruzione attraverso l'incremento di attività formative.

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



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



Il Datore di lavoro date le seguenti premesse ha quindi il dovere di informare e formare tutte le persone che sono interessate dai presenti testi normativi e in particolare quei collaboratori espressamente richiamati nel proprio Piano Aziendale.

1.10 - REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (GDPR): REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Il regolamento europeo all'art. 29 "Trattamento sotto l'autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento", stabilisce che il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.

Inoltre, all'art. 39, sempre del Regolamento, elencando i compiti del Responsabile della protezione dei dati, definisce alla lett. b): sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di contro.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



AII. 2 - REPORT ANALISI BISOGNI FORMATIVI DEL PERSONALE 2026

Le attività formative rappresentano uno dei mezzi fondamentali per un approccio aggiornato e professionale al proprio lavoro e per un miglioramento concreto e continuo dei servizi. Le attività formative sono programmate e raccolte nel Piano della Formazione dell'ente. Per realizzare tale piano è necessario considerare i fabbisogni formativi derivanti da tre fonti: rispetto degli obblighi di legge; strategie e obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione dell'ente; bisogni formativi espressi dai singoli individui operanti nell'ente. Al fine di poter meglio cogliere le particolari esigenze formative e poter progettare interventi aderenti alle reali necessità ed aspettative dei dipendenti, è stata richiesta la collaborazione di tutto il personale nella raccolta dei loro bisogni formativi specifici. I dipendenti sono stati invitati a ripensare all'ultimo anno lavorativo e alle situazioni in cui si sono trovati in difficoltà o hanno avuto qualche incertezza professionale. Sulla base di tali situazioni e sulla base di quanto da loro rilevato nel tempo e alle loro necessità, sono stati richiesti quali interventi formativi potrebbero essere di supporto per migliorare la loro pratica professionale. Il questionario non strutturato andava ad esplorare le varie aree di competenza, riportando alcuni spunti semplicemente a titolo di esempio.

In particolare il questionario è stato costruito tenendo in considerazione le seguenti aree:

- Socio-relazionale
- Tecnico-sanitaria
- Giuridico-amministrativa
- Organizzativo-gestionale
- Benessere e sicurezza
- Altri argomenti specifici collegati al ruolo professionale

All'interno del questionario è comunque stato contemplato uno spazio aperto in cui il personale aveva modo di esplicitare altre esigenze o temi non appartenenti alle aree sopra riportate.

Le risposte prevalenti emerse sono fondamentali per la costruzione del Piano della Formazione 2026, esse verranno infatti considerate nella definizione di un fabbisogno formativo complessivo d'ente e nella programmazione delle attività formative secondo criteri di priorità e sostenibilità del carico formativo spalmato sull'anno.

Al questionario di analisi dei bisogni formativi hanno risposto in totale 82 professionisti, di cui:

- 50 servizio assistenza
- 9 servizio infermieristico
- 9 servizio cucina
- 2 servizio di coordinamento
- 2 servizio amministrativo
- 5 servizio di animazione
- 2 servizio di lavanderia
- 3 servizio di fisioterapia



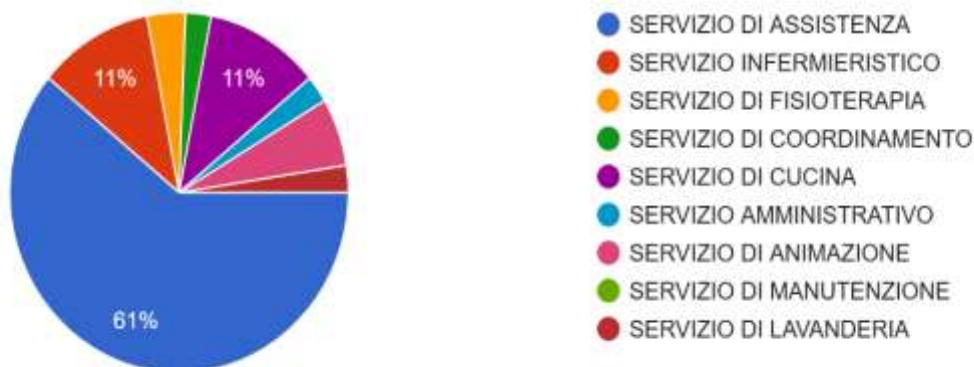
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



PROFESSIONE (barrare con una "X" il servizio di appartenenza)

82 risposte



Esiti dell'analisi

L'area socio-relazionale ha ottenuto 56 risposte in totale, delle quali prevalgono i seguenti temi:

- Comunicazione con il gruppo di lavoro
- Gestione dei conflitti
- Approccio con residenti "difficili"
- Comunicazione con il familiare
- Comunicazione con la persona con disturbi psichiatrici
- La relazione con il Residente in generale e con il Residente affetto da Alzheimer
- La collaborazione e la condivisione con il team
- Condivisione degli obiettivi
- Il PAI e maggiore coinvolgimento nei bisogni sia assistenziali di base che dell'area relazionale
- Strategie comunicative efficaci nell'ambito d'equipe (come calibrare i concetti da trasmettere in base alla presenza di ascolto attivo o meno da parte del nostro interlocutore)
- Come programmare in maniera efficace gli obiettivi posti all'interno di un gruppo di lavoro/servizio
- Come monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e che strategie utilizzare per motivare i componenti di un servizio a mantenere il focus sull'obiettivo individuato - tutte le tematiche che possono riguardare la gestione di un gruppo di lavoro
- Avversità del ruolo
- Approfondire tecniche per la conduzione dei gruppi soprattutto in momenti strutturati.
- Tecniche di leadership nel gruppo
- Tecniche di conduzione di gruppo e comunicazione con il gruppo di lavoro



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



- Assertività nel proprio ruolo
- Assistenza ad utenza più giovane, Terminale

L'area tecnico-sanitaria (operatori, infermieri e fisioterapisti) ha ottenuto 53 risposte in totale, delle quali prevalgono i seguenti temi:

- Gestione cadute
- Attività di carattere sanitario e assistenziale con la persona in stato terminale
- Depressione nella persona in stato terminale
- I disturbi del comportamento
- Parkinson
- Attività fisioterapiche specifiche
- Il morente e l'assistenza nel fine vita
- Attività di animazione
- Procedure operative
- approfondimento rispetto alla riabilitazione delle malattie reumatiche
- tempo di lettura e approfondimento delle procedure aggiornate
- Attività di assistenza come la chinestetica
- Presa in carico di famigliari con residenti terminali
- Alimentazione disfagia test GUSS
- Malattie respiratorie
- Ulcere da pressione
- Presentazione formale delle procedure
- Nuovi approcci fisioterapici nelle persone affette da demenza
- Stimolazione basale
- PAI nella persona in stato terminale
- Passaggio di consegne soprattutto per coloro che mancano per più giorni
- Gestione CV
- Stomie
- Rilevazione parametri

L'area giuridico-amministrativa ha ottenuto 18 risposte in totale, delle quali prevalgono i seguenti temi:

- Buste paga
- Approfondimento utilizzo CBA
- Responsabilità giuridiche dell'OSS



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



- approfondimento rispetto alle DAT (disposizioni anticipate di trattamento)
- Lettura busta paga, in particolare elementi come Foreg e rientri
- Procedura incassi tramite pagoPA

L'area organizzativa gestionale e della qualità ha ottenuto 30 risposte in totale, delle quali prevalgono i seguenti temi:

- Lavoro d'équipe
- Spiegazione e conoscenza in gruppo delle procedure operative
- Approfondimenti e sensibilizzazione sui fattori del marchio qualità & benessere
- La valutazione del personale in particolare la gestione dei colloqui
- Procedure operative

L'area benessere e sicurezza ha ottenuto 45 risposte in totale, dalle quali prevalgono i seguenti temi:

- Gestione dello stress
- Maggiore considerazione dei guasti segnalati
- Depressione nella persona in stato terminale
- I disturbi del comportamento
- Mindfulness
- Sicurezza nel luogo di lavoro
- Momenti di confronto con la psicologa
- Gestione del sonno
- Tecniche di respirazione
- Primo soccorso

Altri argomenti d'approfondire specifici di ruolo (11 risposte), delle quali prevalgono i seguenti temi:

- Più corsi sulla igiene alimentare HACCP.
- Addetti al servizio manutenzione, più comunicazione oltre la mail sul computer
- Il rapporto di collaborazione fra le diverse figure professionali direttamente implicate nelle attività assistenziali
- aggiornamento HACCP

Eventuali suggerimenti per migliorare la qualità e l'efficacia dell'offerta formativa:12 risposte

- Più momenti di socializzazione per migliorare la situazione morale dei Residenti
- Più Incontri di confronto tra operatori, coordinatore e referente di reparto.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



- maggior collaborazione tra operatori
- Corsi formativi di creatività per offrire interesse e curiosità ai residenti
- Corso di informatica per poter essere autonoma in alcune prestazioni che richiede il servizio
- Formazione inerente alle cure palliative visto i numerosi ingressi di persone in stato terminale.
- Formazione con fisioterapisti per rivedere le procedure relative al movimento di una persona totalmente dipendente (ergonomia, come salvaguardare l'operatore).

Analizzate nello specifico le risposte e il numero di persone che hanno espresso il loro bisogno formativo sui singoli argomenti delle varie aree, i bisogni prevalenti sono i seguenti:

- Gestione dei conflitti e lavoro d'équipe
- La comunicazione con i familiari
- La persona in fase terminale (dall'assistenza alla presa in carico globale)
- Le procedure operative (conoscenza, approfondimento, presentazione)
- La depressione
- La gestione dello stress

A livello organizzativo si richiedono maggiori momenti di confronto, maggior attenzione al passaggio di consegne, un tempo di lettura e approfondimento delle consegne, il PAI e la condivisione degli obiettivi.

Responsabile Qualità e Formazione

Dott.ssa Stefania Rigotti



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



All. 3 - Relazione formazione realizzata anno 2025

Di seguito si riportano i dati della formazione realizzata nell'anno 2025.

ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVE	2734,4	ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER PERSONA ⁸	18,1
CREDITI ECM EROGATI A FIGURE SANITARIE	1878,2	CREDITI MEDI PER PROFESSIONISTA SANITARIO ⁹	70,3
ORE DI FORMAZIONE DA CORSI INTERNI	947	ORE MEDIE PER PERSONA DA CORSI INTERNI	6,3
ORE DI FORMAZIONE DA CORSI ESTERNI	1787,4	ORE MEDIE PER PERSONA DA CORSI ESTERNI	11,85
CREDITI ECM EROGATI DA CORSI INTERNI	488,2	CREDITI MEDI PER PROFESSIONISTA SANITARIO DA CORSI INTERNI	18,2
CREDITI ECM EROGATI DA CORSI ESTERNI	1390	CREDITI MEDI PER PROFESSIONISTA SANITARIO DA CORSI ESTERNI	52,1
ORE DI FORMAZIONE PER AREA		TECNICO- SANITARIA	972,4
		ORGANIZZATIVA-GESTIONALE	439
		SOCIALE E RELAZIONALE	119
		BENESSERE E SICUREZZA	1162
		GIURIDICO AMMINISTRATIVA	42

Il totale delle ore di formazione erogate nel 2025 sono state 2734,4; per il calcolo delle ore medie di formazione sono stati conteggiati 150,82 professionisti, presenza media in servizio nell'anno 2025.

I crediti ECM, complessivamente erogati nel 2025 sono stati 1878,2; i crediti ECM medi per professionista sanitario sono 27; durante il corso dell'anno 2025 sono stati conteggiati 26,7 professionisti sanitari che hanno

⁸ Nota: considerata una presenza media di professionisti presenti in servizio nell'arco del 2025 pari a 150,82 unità

⁹ Nota: considerati 26,7 professionisti sanitari (compreso il medico di struttura).



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



svolto almeno un'attività formativa nel corso dell'anno, di cui 2 coordinatori dei servizi, 2,93 fisioterapisti, 18,20 infermieri, 2,56 educatori professionali, 1 medico. I percorsi interni all'ente, vale a dire organizzati internamente o svolti all'interno della sede dell'Asp S. Maria di Cles, sono stati 14 con più edizioni per alcuni corsi specifici. Nei corsi interni non sono stati considerati gli incontri rivolti a tutto il personale a scopo di aggiornamento/informazione (attività in plenaria di durata massima di un'ora). Si sottolinea che internamente sono stati realizzati dei momenti laboratoriali di aggiornamento sull'utilizzo dei sollevatori tenuti dal servizio di fisioterapia a tutto il personale OSA e OSS. Nel 2025 inoltre è stata organizzata una formazione interna rivolta a familiari e volontari e aperta al personale interno sul tema delle Cure Palliative. I corsi frequentati all'esterno dell'ente, vale a dire quelli organizzati da un altro provider, sono stati 69.

TIPOLOGIA DI CORSI ORGANIZZATI ALL'INTERNO DELLA STRUTTURA

- ✓ AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO ADDETTI ANTINCENDIO - ATTIVITA' LIVELLO 3 (RISCHIO ELEVATO): PERCORSI FORMATIVI TERRITORIALI
- ✓ ACCOMPAGNAMENTO AL RUOLO DI COORDINATORE OSS DI NUCLEO
- ✓ COACHING DI ACCOMPAGNAMENTO AL RUOLO DI COORDINATORE OSS DI NUCLEO
- ✓ LA GESTIONE DELLE URGENZE EMERGENZE IN RSA
- ✓ LA CURA DEL PIEDE DELLA PERSONA ANZIANA
- ✓ LA SICUREZZA SUL LAVORO: FORMAZIONE DEI LAVORATORI NEO-ASSUNTI. MODULO BASE
- ✓ LA SICUREZZA SUL LAVORO: FORMAZIONE DEI LAVORATORI NEO-ASSUNTI. RISCHI SPECIFICI MODULO B
- ✓ LE COMPETENZE DEL PERSONALE INFERMIERISTICO NELLA CURA
- ✓ L'UTILIZZO DELLE TERAPIE FISICHE IN RSA
- ✓ PRIMARY NURSING: UN POSSIBILE PARADIGMA PER IL MIGLIORAMENTO DELL'ASSISTENZA
- ✓ PERCORSO DI FORMAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL PERSONALE AUSILIARIO
- ✓ FORMAZIONE OPERATORI LABORATORI SULLA LOMBALGIA
- ✓ LE CURE PALLIATIVE come PERCORSO CONDIVISO DI CURA
- ✓ FORMAZIONE PATOLOGIE - PARKINSON

NOTA (altre attività organizzate internamente e non riportate nei dati esposti in termini di conteggio ore):

- Riunioni di piano, infermieristiche e incontri di audit;
- Riunioni stress lavoro correlato e coinvolgimento del personale dei diversi servizi;
- Riunioni gruppi di lavoro (Rispetto, Umanizzazione, avvio gruppo Libertà e Family Audit);
- Momenti formativi rivolti ai familiari dei Residenti e ai volontari;
- Focus group Marchio Qualità & Benessere;
- Incontri di restituzione e/o coinvolgimento con tutto il personale (riunioni plenarie)
- Laboratori fisioterapici per operatori



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



In coerenza con il piano della formazione 2025, la struttura ha focalizzato l'attenzione sui progetti considerati centrali per l'annualità che riguardano cambiamenti organizzativi e al contempo sviluppo di competenze. In particolare:

- Introduzione del Primary Nursing
- Introduzione del Coordinatore OSS di nucleo
- Primo soccorso per operatori
- Rispetto e umanizzazione
- Le procedure interne (aggiornamento, revisione e coinvolgimento)
- Formazione familiari e volontari
- Benessere e sicurezza

La struttura nell'arco del 2025 si è concentrata sull'introduzione del Primary Nursing e del Coordinatore OSS di nucleo su tutti i piani, non riuscendo a portare avanti il progetto Maltrattamento, che è rimasto sospeso. Nel 2026 s'intende riprenderlo attivando una riflessione sul percorso realizzato fino ad oggi e sulle progettualità future in relazione alle Linee Guida proposte da Upipa.



Grafico n. 1 – Distribuzione formazione 2025 – corsi interni e corsi esterni

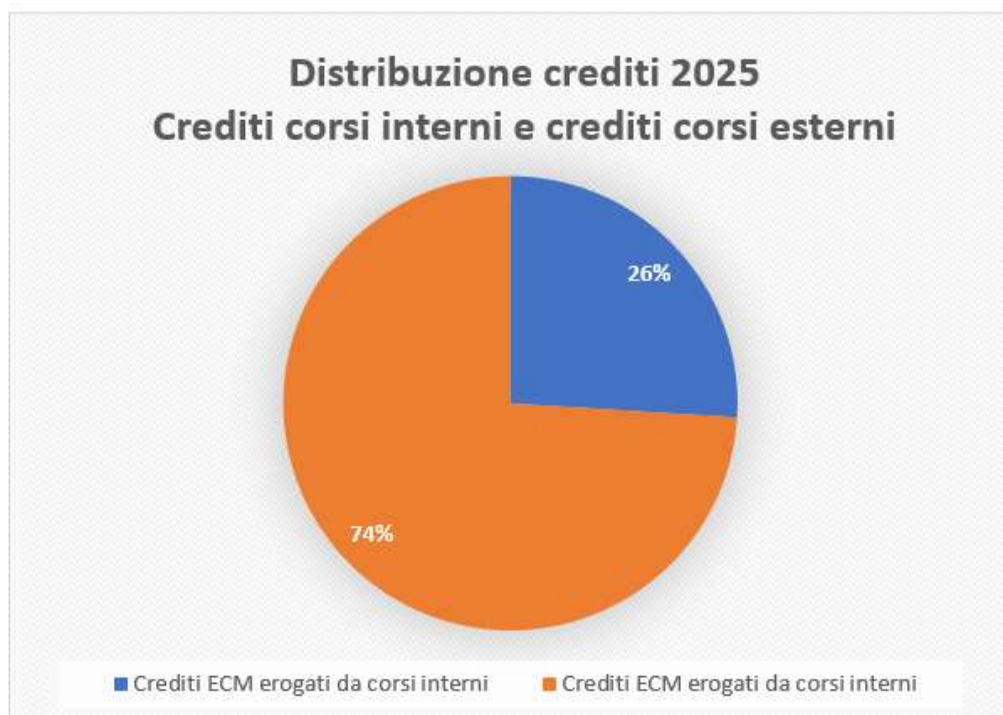


Grafico n. 2 – Distribuzione crediti 2025 – crediti corsi interni e crediti corsi esterni



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "SANTA MARIA"

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



In merito ai singoli servizi dell'A.p.s.p., le ore di formazione e i crediti erogati sono distribuiti come segue:

SERVIZIO	ORE	CREDITI
Servizi Assistenziali ¹⁰	1214	0
<i>89 professionisti OSA/OSS/Ausiliari Ore medie di formazione a testa: 13,5</i>		
Servizi Sanitari e Riabilitativi (totale ore e crediti)	1328,4	1878,2
COORDINATORI DEI SERVIZI	130	168,4
INFERMIERI	853,4	1295,5
MEDICO	20	23
FISIOTERAPISTI	218	270
EDUCATORI PROFESSIONALI	107	121,3
<i>Ore medie di formazione a testa: 49,7</i>		
Servizi Socio-animativi ¹¹	48	0
<i>3 professionisti del servizio socio-animativo coinvolti in almeno un'attività formativa Ore medie di formazione a testa: 16</i>		
Servizi Amministrativi	85	0
<i>6 professionisti amministrativi coinvolti in almeno un'attività formativa Ore medie di formazione a testa: 14,2</i>		
Servizi Generali - CUCINA - LAVANDERIA - MANUTENZIONE - RLS - ALTRI PROFESSIONISTI (DIRETTORE, RESP. FORMAZIONE E QUALITA', PRESIDENTE E CONSIGLIERI,	59	0

¹⁰ Nota: considerato anche il personale assistenziale del Centro Diurno

¹¹ Nota: considerato il personale socio-animativo della sola RSA

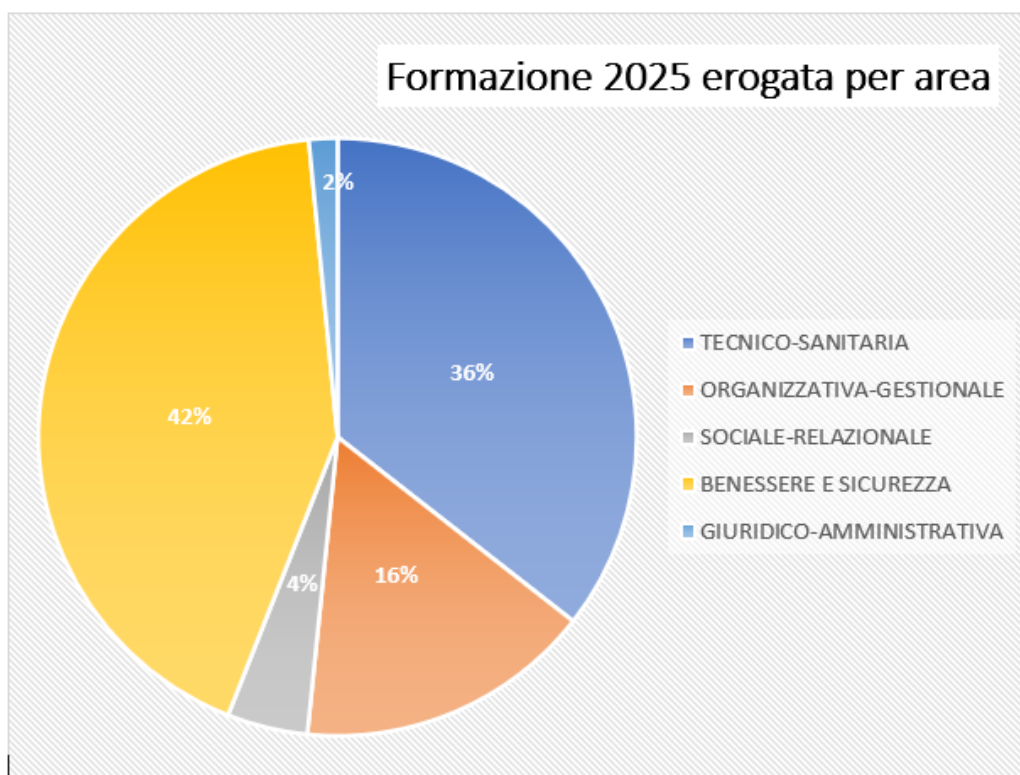


Grafico n. 3 – Formazione erogata per area

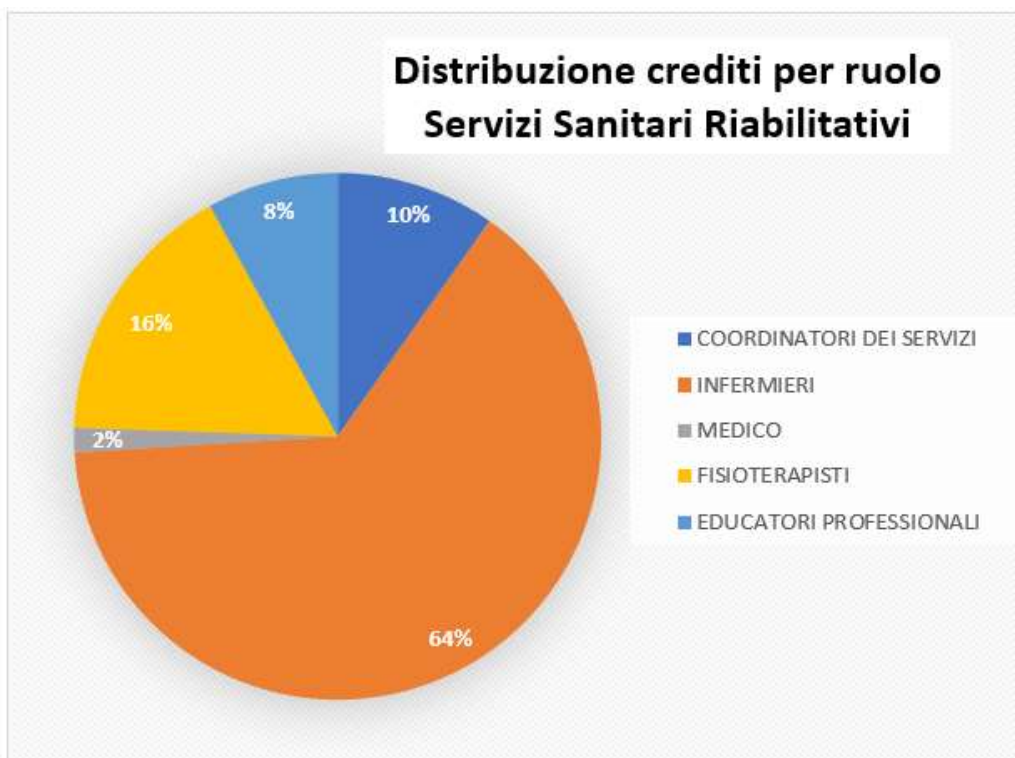
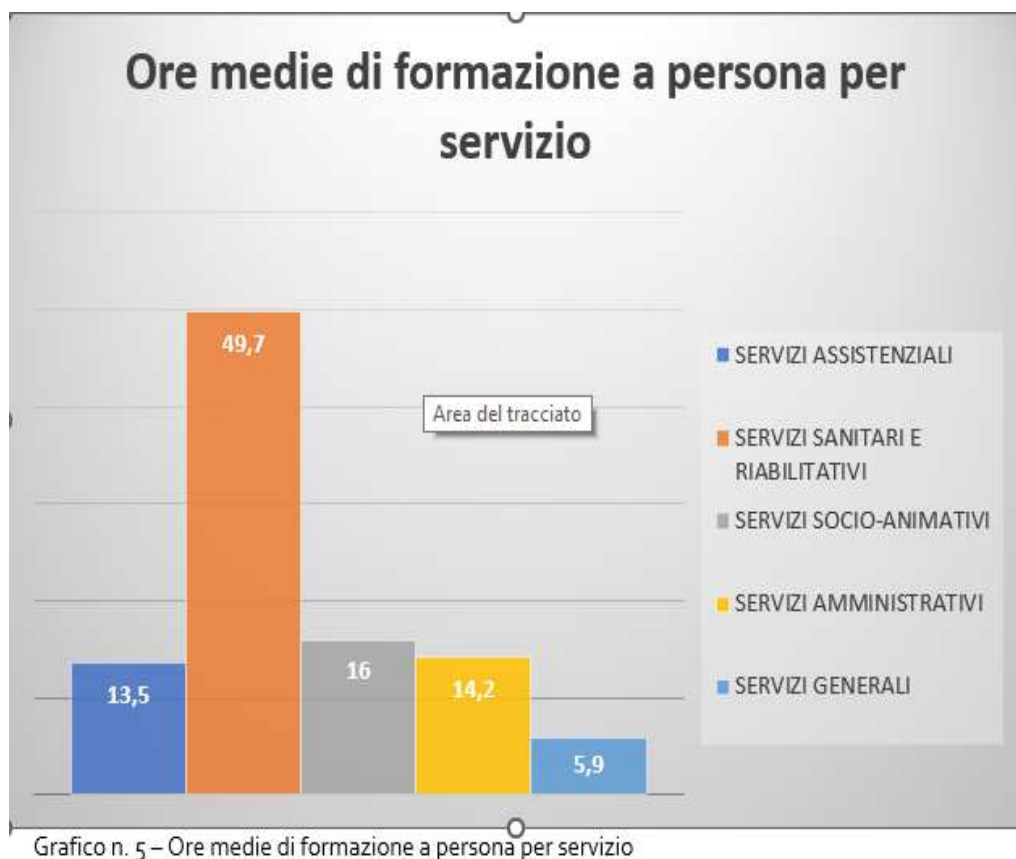


Grafico n. 4 – Distribuzione crediti per ruolo professionale – Servizi Sanitari Riabilitativi



Dall'analisi generale si può affermare che nel 2025 l'ente ha investito in modo particolare sull'area tecnico-sanitaria e benessere-sicurezza, meno coinvolta l'area socio-relazionale anche per le scelte organizzative interne che hanno portato la struttura a promuovere sviluppo di competenze tecniche. Il piano della formazione in costruzione che definisce le scelte formative per il 2026, considerata quest'analisi e i bisogni formativi del personale, integrerà azioni formative che riguarderanno tutta la parte relativa alle competenze trasversali. Le figure dei servizi sanitari e riabilitativi, con obbligo ECM, hanno fruito di un buon numero di ore di formazione cadauno. Quasi tutte le figure sanitarie hanno assolto all'obbligo formativo ECM per il triennio 2023/2024/2025 pari a 150 crediti, a parte qualche eccezione invitata dalla struttura a verificare il proprio dossier formativo su Co.GeAPS. L'analisi generale dell'intera area sanitaria porta in rilievo il dato inerente la quantità di formazione erogata agli infermieri professionali, investiti nello specifico di 46,9 ore di impegno formativo individuale nell'arco del 2025 (calcolate 853,4 ore divise per 18,2 infermieri). Per i servizi assistenziali risulta una media di 13,5 ore di formazione a persona.

Le tematiche trattate nelle attività formative realizzate nell'anno risultano coerenti con gli obiettivi generali dell'ente e definiti nel piano della formazione 2025, anche se alcune tematiche sono rimaste in sospenso e



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

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



comunque in evidenza per il 2026.

Nel 2025 le attività formative sono state realizzate per la maggior parte con una metodologia residenziale d'aula, la formazione in FAD è stata presente solo in piccola parte e comunque strettamente collegata ad aggiornamenti formativi di breve durata.

Si può affermare, grazie a una comparazione dei dati rilevati nel 2024, che la struttura nel 2025 ha investito un po' meno sulla formazione (in termini di ore medie di formazione a persona), dato però influenzato dalla presenza media di persone nell'arco dell'anno che per il 2025 è nettamente superiore al 2024 (da 145,4 unità a 150,82 unità, dato sul quale viene calcolata la media di ore formative cadauno. Risulta in ogni caso evidente dalla realizzazione della formazione del 2025 una forte inclinazione positiva rispetto sia alla varietà delle attività proposte, sia alla possibilità formativa data ad ogni professionista.

Responsabile Qualità e Formazione
Dott.ssa Stefania Rigotti