

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2018

IL RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE
Michele Bottamedi

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA | 2 |
| QUADRO NORMATIVO | 3 |
| PRINCIPALI RIFERIMENTI | 3 |
| PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE | 8 |
| 1. ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI | 8 |
| 1.a. <i>Analisi Organizzativa</i> | 10 |
| 1.b. <i>Analisi delle persone</i> | 11 |
| 1.c. <i>Analisi delle mansioni</i> | 11 |
| 2. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ | 12 |
| 3. REALIZZAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE | 12 |
| 4. VALUTAZIONE DEI RISULTATI | 13 |
| RISORSE | 15 |
| AREE DI INTERVENTO FORMATIVO PER L'ANNO 2017 | 17 |
| AREA ASSISTENZIALE | 17 |
| AREA SETTORE INFERMIERISTICO E FISIOTERAPICO | 19 |
| AREA SERVIZI GENERALI | 19 |
| AREA 'SERVIZIO SOCIALE E DI ANIMAZIONE' E 'CENTRO DIURNO' | 20 |
| AREA AMMINISTRATIVA | 20 |

PREMESSA

Per ‘formazione’ intendiamo qui l’insieme delle attività pianificate per facilitare l’apprendimento, da parte dei dipendenti, delle competenze di ruolo all’interno della Struttura nonché l’incremento delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti virtuosi volti al miglioramento della qualità dell’esecuzione della mansione assegnata.

Di seguito viene presentato l’aggiornamento del piano della formazione annuale relativamente all’anno 2018, redatto dal Responsabile interno della formazione del personale, che l’Amministrazione ha provveduto ad identificare con il Direttore dell’Azienda. Tale testo rappresenta lo strumento guida per la programmazione di dettaglio delle offerte formative e, proprio perché individua le linee guida all’interno delle quali si svilupperà l’offerta formativa nell’anno in corso, deve essere considerato come uno ‘strumento flessibile’, in grado cioè di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento generale, che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative, organizzative, oppure inerenti all’individuazione ‘in itinere’ di nuove priorità gestionali.

Il Piano annuale di formazione qui esposto, rappresenta lo strumento di programmazione necessario per rispondere alle esigenze di arricchimento professionale, di aggiornamento, di riqualificazione e di riconversione del personale indotte - innanzitutto - dagli obblighi normativi nonché dalle esigenze di cambiamento organizzativo in atto; il suo contenuto riassume gli obiettivi, i criteri generali della formazione, i principi guida, l’impianto organizzativo nonché le risorse a disposizione per la sua attuazione. Il piano annuale si basa sull’analisi del contesto attuale, condotta mediante la rilevazione dei fabbisogni formativi in sede di riunioni col personale, riunioni d’èquipe, attraverso la consultazione dei responsabili dei servizi ed in accordo con le esigenze e la volontà del C.d.A., attraverso l’applicazione della normativa vigente nonché delle direttive in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni. A queste modalità tradizionali va aggiunta quest’anno la rilevazione specifica del fabbisogno formativo, inviata a tutto il personale in data 9 ottobre 2017, prot. n. 1821 e 1822 (Allegato 1).

In relazione alle indicazioni emerse dalle varie fasi in cui è articolato il processo formativo, si sono individuate per aree di intervento e soggetti coinvolti, le priorità che verranno soddisfatte nel corso dell’anno 2018, anche in riferimento agli indirizzi per la redazione del Piano della formazione 2018 discussi al punto 6. della seduta del Consiglio di Amministrazione di data 29 gennaio 2018.

QUADRO NORMATIVO: PRINCIPALI RIFERIMENTI

L'Obiettivo della presente sezione è descrivere il tipo di formazione obbligatoria per legge, facendo riferimento agli atti normativi le cui disposizioni impongono la programmazione e la realizzazione di eventi formativi.

- **Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali, art. n. 87 – Formazione (così come modificato dall'Accordo per il rinnovo del C.C.P.L. del personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale – per il quadriennio giuridico 2006/2009 – biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 22 settembre 2008)**

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 prevede che “ciascun dipendente, nell'ambito dei programmi formativi offerti, ha diritto a partecipare mediamente ad almeno 20 ore annue di iniziative di formazione e aggiornamento, secondo quanto stabilito dai piani annuali di formazione”.

Il comma 4 prevede, infine, che “l'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio, organizza, con la collaborazione di altri soggetti o società specializzate del settore, iniziative di formazione e aggiornamento di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie sulla base di un piano di formazione (...)”.

- **D. Lgs. 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’ (U.P.I.P.A. – U.S.L. – A.S.L. - società scientifiche - società professionali, etc.) con lo scopo di mantenere elevata ed al passo con i tempi la 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'E.C.M.

L'elaborazione del programma di E.C.M. è stata affidata, ai sensi dell'art. 16 - ter del predetto decreto legislativo, ad una Commissione Nazionale per la Formazione Continua, alla quale spetta anche il compito di definire i crediti formativi che devono essere conseguiti dagli operatori sanitari

in un determinato arco di tempo e di definire altresì i requisiti per l'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative.

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

Il programma nazionale E.C.M. interessa tutto il personale appartenente alle Professioni Sanitarie, dipendente o libero professionista, operante nella sanità, sia privata che pubblica ed in particolare riguarda le figure professionali quali Medico chirurgo, Odontoiatra, Assistente sanitario, Infermiere Professionale, Educatore professionale e Fisioterapista.

E' esonerato dall'obbligo di formazione 'E.C.M.', il personale delle professioni sanitarie che frequenta, in Italia o all'estero, corsi di formazione post-base propri della categoria di appartenenza (corso di specializzazione, corso di formazione specifica in medicina generale, dottorato di ricerca, master, laurea specialistica, formazione complementare) per tutto il periodo di formazione. Sono esonerati altresì i soggetti che usufruiscono delle disposizioni in materia di tutela della gravidanza di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni, nonché materia di adempimento del servizio militare di cui alla legge 24 dicembre 1986, n. 95 e successive modificazioni, per tutto il periodo in cui usufruiscono o sono assoggettati alle predette disposizioni. I crediti E.C.M. sono espressi in numeri, e ad ogni "evento formativo" sarà assegnato un numero di crediti formativi E.C.M. calcolato sulla base di una serie di indicatori di qualità messi a punto dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

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

E' opportuno ricordare che il numero di ore previsto dai programmi formativi non corrisponde necessariamente al numero dei crediti.

Il numero ed il valore dei crediti formativi E.C.M., che ogni operatore della Sanità dovrà conseguire, uguale per tutte le categorie, è stato fissato a 120 crediti.

L'anno 2008 ha aperto il primo triennio (2008-2010) a regime dell'Educazione Continua in Medicina, che finora era sperimentale. L'Accordo della Conferenza Stato Regioni del 1 agosto 2007 concernente il "Riordino del sistema di formazione continua in medicina", ha introdotto

significative e per alcuni versi inattese novità. Il monte crediti obbligatorio del triennio viene portato a 150, cioè 50 all'anno (con un minimo di 30 ed un massimo di 70).

Ai fini del Programma Nazionale di E.C.M., hanno valore solamente i Crediti formativi E.C.M. attribuiti dalla Commissione Nazionale e Provinciale. Non sono validi, 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 a regime anche l'accreditamento di eventi formativi che utilizzano sistemi di formazione a distanza (F.A.D.), che non può superare comunque il 30% dei crediti previsti.

I professionisti sanitari impegnati nelle attività di docenza relative ad iniziative accreditate potranno acquisire 2 crediti E.C.M. per ogni ora effettiva di insegnamento e comunque entro il limite massimo del 50% del totale dei crediti previsti per l'anno in corso.

Gli organizzatori dell'evento formativo devono segnalare ai partecipanti il valore dei crediti formativi E.C.M. assegnati dalla Commissione E.C.M. 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.

- **Deliberazione della G.P. n. 384 dd. 21/02.2003**

La deliberazione emana una direttiva, avente ad oggetto l'individuazione dei criteri per **la formazione igienico – sanitaria degli addetti delle industrie alimentari**, a seguito della sospensione dell'obbligo del rilascio e/o rinnovo del libretto di idoneità sanitaria (deliberazione n. 1401 dd. 21/06/2002) e stabilisce tra le altre cose l'obbligo di aggiornamento permanente per tutte le differenti figure professionali operanti nell'industria alimentare. In particolare essa individua 4 livelli di formazione di cui vengono specificati destinatari e contenuti:

- responsabili del piano di autocontrollo, 12 ore di formazione iniziale, 6 ore di formazione ciclica ogni 5 anni come aggiornamento;
- addetti alla ristorazione e lavorazione (accettazione, manipolazione e preparazione) degli alimenti, 8 ore di formazione iniziale, 4 ore di formazione ciclica ogni 5 anni per aggiornamento;
- addetti alla somministrazione e alla vendita (rientrano qui a nostro avviso tutti coloro che supportano gli utenti nell'alimentazione personale) 4 ore di formazione iniziale, 2 ore di formazione ciclica ogni 5 anni di aggiornamento;

- personale operativo addetto alla sola manipolazione di alimenti imballati, somministrazione di bevande o alla cernita di frutta e verdura (figure non presenti in R.S.A.) 2 ore di formazione iniziale, nessun obbligo specifico di aggiornamento.

La deliberazione provinciale del 1° febbraio 2008 fa decadere la precedente deliberazione n. 384/2003, con la quale erano state fissate le linee di indirizzo sulla formazione degli operatori dell'industria alimentare; in particolare, non sussiste più l'obbligo formativo bensì è compito ora del responsabile aziendale definire, nel piano di autocontrollo, la frequenza, la modalità e la tempistica della formazione in funzione delle peculiarità dell'attività svolta.

- **D. Lgs. 195/03**

Il decreto specifica quali capacità e requisiti professionali, gli addetti e responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, debbono possedere.

- **D.M. 10 marzo 1998**

“Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza dei luoghi di lavoro”, che a sua volta prevede la necessità di interventi formativi obbligatori, è un decreto di attuazione di quanto disposto dall'art. 13 del citato D.L.vo n. 626/94.

- **D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, Codice della Privacy**

La normativa, con l'abrogazione della l. 675/96 e s.m., comporta l'introduzione di nuove garanzie per i cittadini e la semplificazione delle attuali procedure. Prevede inoltre un piano di formazione degli incaricati.

- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 ottobre 2003 – Approvazione delle linee guida per l'adozione del protocollo informatico e per il trattamento informatico dei procedimenti amministrativi**

La norma prevede che le Pubbliche Amministrazioni dal 1° gennaio 2004 dovranno attenersi ai principi, descritti nella legge stessa, riguardanti al protocollo informatico per la registrazione, la gestione, la conservazione e i flussi (cd documentali) dei documenti e dei dati.

- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**

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

In particolare, prevede la necessità di interventi formativi obbligatori nei delicati ambiti della sicurezza antincendio e della gestione dell'emergenza all'interno dei luoghi di lavoro"; ordinariamente detta formazione assorbe in via ciclica una ampia parte del monte formativo minimo previsto per il personale.

L'accordo Stato Regione del 21.12.2011, in attuazione dell'art. 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione nonché dell'aggiornamento cui sono soggette tutte le figure individuate dal Decreto 81/2008:

Lavoratori: formazione generale di n. 4 ore + n. 12 ore di formazione specifica in base ai rischi individuati in A.P.S.P. (aggiornamento quinquennale di n. 6 ore);

Preposti: n. 8 ore in aggiunta alla formazione di cui sopra (aggiornamento quinquennale di n. 6 ore);

R.L.S. (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza): minimo 32 ore (di cui 12 sui rischi presenti in azienda e conseguenti misure di prevenzione e protezione) e verifica di apprendimento (aggiornamento annuale di n. 8 ore);

R.S.P.P.: aggiornamento quinquennale pari n. 40 ore (così modificato dal nuovo Accordo approvato il 7 luglio 2016, che prevede l'abrogazione degli Accordi del 26 gennaio 2006 e del 5 ottobre 2006. Transitoriamente, per un anno dall'entrata in vigore dell'Accordo, i corsi per RSPP e ASPP possono ancora svolgersi secondo quanto previsto dall'accordo del 26 gennaio 2006;

Dirigenti: 16 ore di formazione minime, suddivisibili in 4 moduli di minimo 4 ore da programmare e completare in un arco temporale di 12 mesi. (Aggiornamento quinquennale di n. 6 ore).

Sinteticamente:

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

- a. Obblighi formativi relativi alle figure professionali esposte a rischi specifici
- b. Decreto Ministeriale 388/2003 – obblighi formativi relativi agli addetti al primo soccorso aziendale:

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

PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Come accennato in premessa, la progettazione formativa deve rimanere sufficientemente flessibile, per adeguarsi alle specifiche esigenze aziendali e di contesto.

Avendo ben chiari gli obiettivi aziendali, anche nel redigere il piano della formazione 2018, si è provveduto in prima battuta ad identificare le iniziative formative che durante l'anno potranno contribuire al raggiungimento di tali obiettivi aziendali; successivamente sono state predisposte le attività specifiche alle quali prenderanno parte i dipendenti; infine, sono state definite le misure e le metriche attraverso cui valutare l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali, che sarà una trattazione privilegiata del rapporto sulla formazione aziendale¹, contenuto nel piano della formazione 2018.

1. Analisi dei fabbisogni formativi

L'analisi dei fabbisogni formativi viene intesa come l'individuazione e la descrizione dei fabbisogni culturali necessari agli Operatori per assicurare risultati efficaci ed efficienti rispetto agli obiettivi, che siano aggiornati rispetto all'evoluzione della scienza e della tecnica ed allo specifico ruolo ricoperto.

Tale analisi ha tenuto conto di più istanze: quelle espresse dai singoli operatori/professionisti, dalla Presidenza e dalla Direzione e che sono state integrate e coordinate con le indicazioni fornite dagli strumenti di programmazione, nonché dal quadro dei bisogni emergenti del contesto socio-sanitario.

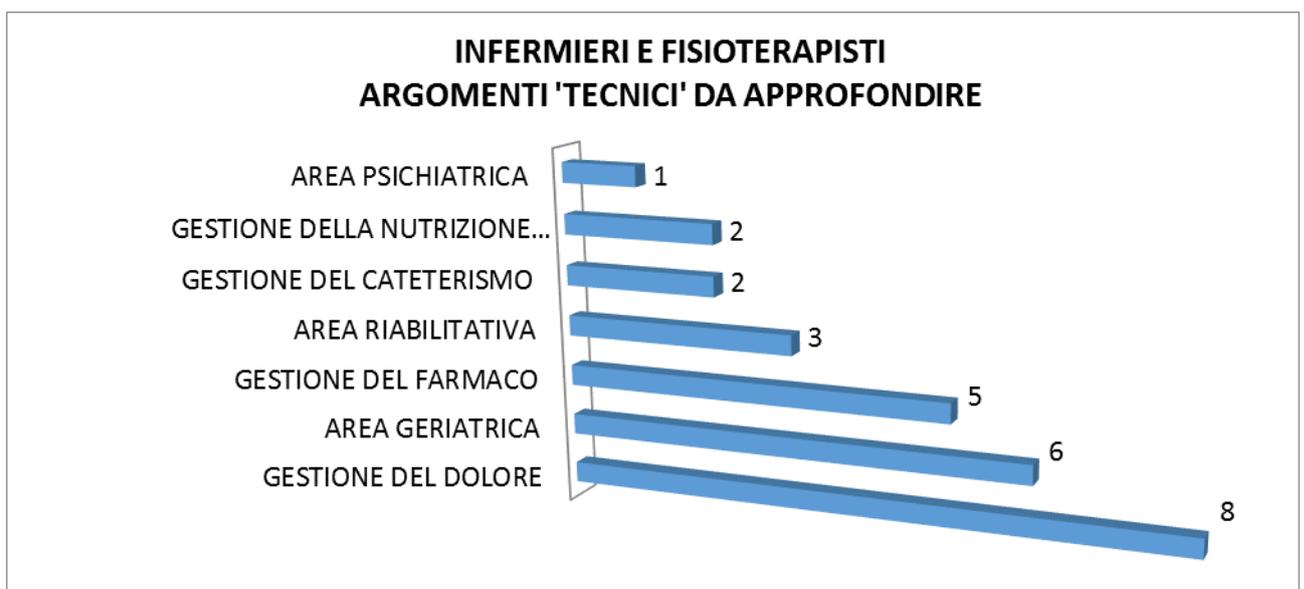
L'attuale analisi dei fabbisogni formativi del personale dell'Ente, si è svolta attraverso due passaggi fondamentali:

- nel primo passaggio viene svolta l'analisi della documentazione maggiormente significativa (Direttive del Ministro, modifiche di normative riguardanti la riorganizzazione della P.A., E.C.M., D.Lgs. 502/92 e s.m., direttive dell'A.P.S.S., etc..)
- nel secondo passaggio, durante il lavoro di equipe e nei vari incontri con il personale

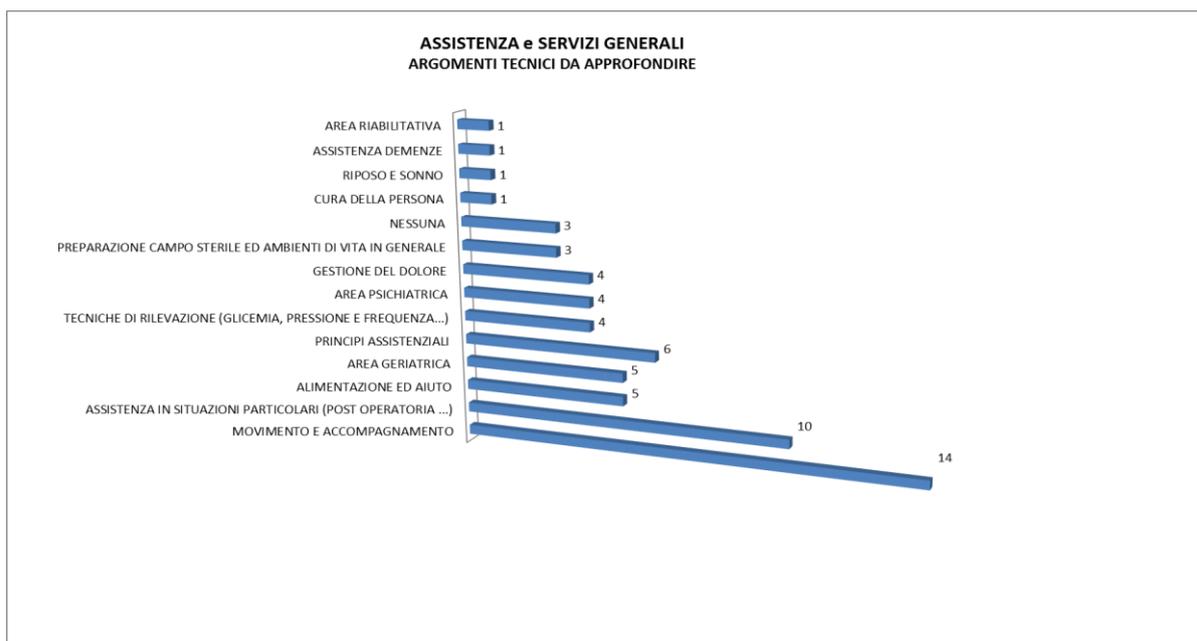
dipendente e con i responsabili dei servizi, si identificano a volte in forma diretta, altre in forma indiretta le esigenze formative.

Si è trattato di verificare l'effettiva necessità delle iniziative, sulla base di richieste e criticità, quali ad esempio: carenze di prestazioni, adozione di nuove tecnologie, richieste dei clienti, interventi di riprogettazione delle mansioni, nuove legislazioni, cambiamenti nelle preferenze dei clienti.

Analisi quali-quantitativa del fabbisogno formativo 2018:



¹ Il rendiconto sulla formazione effettuata durante l'anno 2016 è contenuto anche nella relazione sulla qualità per lo stesso anno, redatta dal Responsabile della Qualità della Struttura, il Coordinatore dei Servizi Sanitari ed Assistenziali.



1.a. Analisi Organizzativa

All'interno del processo di analisi dei fabbisogni formativi, si è anche proceduto allo studio del contesto nel quale avrà luogo la formazione, ovvero si è cercato di determinare l'adeguatezza dell'intervento rispetto alla strategia aziendale, le risorse a disposizione e il supporto fornito dal Direttore. Per assicurarsi che la formazione soddisfi le esigenze aziendali si è considerato:

- il grado di supporto dei colleghi

Condizione critica per l'efficacia dei programmi formativi, si traduce in atteggiamenti positivi rispetto alla partecipazione alle attività formative e nella propensione a proporre, oltre naturalmente all'esistenza di concrete opportunità di applicare i contenuti formativi alle mansioni. Un atteggiamento di responsabili e colleghi non costruttivo rende poco probabile che la formazione venga effettivamente trasferita nel contesto operativo.

- la coerenza con la strategia competitiva

Dati gli obiettivi occorre indicare le iniziative strategiche di formazione e sviluppo che possono essere intraprese per raggiungere tali obiettivi e poi a sua volta indicare le priorità organizzative alle quali dedicare attenzione, affinché la formazione possa contribuire a raggiungere gli obiettivi strategici e generare valore.

- le risorse disponibili

Occorre quantificare con precisione il budget destinato alla formazione, la sua congruenza con l'orientamento strategico i suoi contenuti e le modalità di erogazione.

1.b. Analisi delle persone

Processo volto a determinare gli effettivi fabbisogni di formazione (valutando se le carenze individuate siano riconducibili a mancanza di competenze, conoscenze e capacità, oppure ad aspetti di motivazione – quindi sostanzialmente psicologici – e progettazione delle mansioni – quindi sostanzialmente di natura organizzativa), individuare i destinatari (definizione della popolazione destinataria) e verificare la preparazione all'intervento dei potenziali partecipanti.

Si è trattato dunque di valutare l'adeguatezza di un eventuale intervento formativo nonché individuare sulla base di ciò gli effettivi destinatari. Per valutare l'effettiva necessità di formazione si è ritenuto opportuno valutare una serie di elementi, quali:

- caratteristiche personali;

conoscenze, conseguenze, capacità e atteggiamenti di un dipendente.

- input;

chiarezza e coerenza delle informazioni ricevute in merito a cosa fare, come, quando, e sui supporti a disposizione.

- output;

risultati di prestazione attesi ovvero standard previsti di prestazione.

- feedback;

informazioni che un dipendente riceve in corso d'opera sull'andamento della sua prestazione.

- conseguenze;

incentivi ottenuti in caso di prestazione positiva ed efficace.

1.c. Analisi delle mansioni

Processo di identificazione dei compiti, delle conoscenze, delle competenze e dei comportamenti da inserire nel programma di formazione.

Si è trattato qui di analizzare le condizioni in cui vengono svolte le attività lavorative ovvero:

- Strumenti a disposizione
- Caratteristiche dell'ambiente
- Vincoli di tempo
- Esigenze di sicurezza
- Standard di prestazione

E' stato predisposto un monitoraggio per raccogliere informazioni utili a definire su quali compiti/mansioni tipiche e critiche della posizione focalizzare la progettazione delle iniziative formative.

Per prima è stata redatta una lista dei compiti svolti (con maggiore frequenza e livello di difficoltà medio alto) attraverso interviste ed incontri, e ancora, con la consultazione dei dipendenti più esperti e del coordinatore. Da questi approcci è risultata una lista di attività meritorie di attenzione, approfondimento e quindi di formazione.

La valutazione del fabbisogno formativo è quindi finalizzata a perseguire con coerenza e sistematicità le iniziative formative, salvaguardando la connessione effettiva delle stesse, sia ai fabbisogni richiesti, che all'utilità rivestita.

2. Programmazione delle attività

La programmazione delle attività tiene conto innanzitutto delle attività svolte negli anni precedenti, al fine di garantire continuità ai progetti che richiedono tempi medio - lunghi di realizzazione ed equità dell'offerta formativa a tutti i dipendenti.

In secondo luogo, la qualità (professionale, organizzativa e relazionale) privilegia quelle che, dall'analisi dei processi e dei risultati ipotizzati, richiedono approfondimenti culturali per colmare lacune rispetto a conoscenze, abilità e comportamenti.

3. Realizzazione attività formative

La realizzazione delle attività richiede un coinvolgimento responsabile ed attivo di tutte le parti interessate: amministratori, docenti, discenti, mentre nella fase di attuazione, prevalgono le competenze del formatore-docente. La negoziazione tra le parti si concretizza nella definizione degli obiettivi generali dell'attività formativa e dei criteri di valutazione.

Occorre qui accertarsi che la motivazione dei dipendenti ad apprendere sia elevata, poiché è assodato che da questa dipende l'effettiva acquisizione di conoscenze, il cambiamento dei comportamenti e lo sviluppo di competenze. Il Responsabile della formazione, non deve limitarsi ad accertarsi dell'esistenza o meno di questa motivazione, ma deve influenzarne lo sviluppo continuamente:

- Comunicando i vantaggi della formazione (che il suo obiettivo è migliorare le prestazioni);
- Conoscendo i fabbisogni formativi;
- Fornendo quante più informazioni possibili sul programma;
- Fornendo la sensazione che l'apprendimento è auto-gestito, è sotto il loro controllo: responsabilizzando.

La comunicazione deve sempre essere realistica, assicurandosi che i destinatari della formazione comprendano le ragioni per cui viene richiesta la loro partecipazione al percorso formativo,

lasciando loro l'opportunità di scegliere fra diversi percorsi formativi e la possibilità di cambiare scelta.

4. Valutazione dei risultati

La valutazione dei risultati riguarda un'ampia gamma di funzioni che vanno dalle attività svolte dai partecipanti attraverso il processo formativo, alla valutazione dell'apprendimento individuale e di gruppo, fino ai risultati ottenuti in termini di ricaduta organizzativa nella modifica dei processi operativi e di miglioramento della qualità dei risultati.

Procediamo qui ad analizzare il percorso formativo realizzato durante l'anno 2018:

| Denominazione Corso | Crediti ECM | Partecipanti | Ente erogatore |
|---|-------------|--|----------------|
| Retraining B.L.S.D.: trattamento di base per il supporto delle funzioni vitali | 5 | 6 I.P. | UPIPA |
| Gestire lo stress e prevenire il burn out. Laboratori di sperimentazione per il benessere individuale ed organizzativo presso l'A.P.S.P. di Malé | 10 | 10 I.P. 2 FKT 49 O.S.S. 2 animatrici 17 serv. gen. | UPIPA |
| Le terapie fisiche in fisioterapia: evidenze scientifiche e applicazioni pratiche | 9 | 1 FKT | UPIPA |
| Ri-abitare la cura: per una spiritualità con i "piedi per terra" | 16 | 2 I.P. | UPIPA ACOS |
| Il paziente disfagico: valutazione e gestione | 5 | 1 I.P. | ZADIG SRL |
| Tracheostomia: gestione del paziente | 5 | 1 I.P. | ZADIG SRL |
| Stomie intestinali: gestione del paziente | 5 | 1 I.P. | ZADIG SRL |
| La gastrostomia endoscopica percutanea: istruzioni per l'uso | 5 | 1 I.P. | ZADIG SRL |

FORMAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

All'attività formativa tradizionale, quella dedicata agli infermieri professionali ed ai fisioterapisti, viene affiancata la formazione obbligatoria prevista in tema di salute e sicurezza sul lavoro in attuazione dell'accordo della Conferenza Stato-Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano (del 21 dicembre 2011), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 di data 11/01/2012, con il quale si sono definiti contenuti e modalità di espletamento dei corsi di formazione dei lavoratori, preposti, dirigenti nonché dei datori di lavoro che intendano svolgere direttamente il servizio di prevenzione e protezione, in attuazione del D. Leg.vo 81/2008, artt. 34 e 37.

Dirigenti (16 ore formazione + 12 ore aggiornamento nel quinquennio)

Il Direttore ha adempiuto nel 2014 alla formazione obbligatoria; per quanto riguarda l'aggiornamento ha frequentato, da ultimo, un corso di n. 4 ore il 17 giugno 2015 sul tema "Il rischio legionella ed il ruolo del dirigente, del R.S.P.P. e del R.L.S.". Rimangono pertanto da coprire n. 8 ore di aggiornamento entro il marzo 2019.

R.S.P.P. (112 ore formazione + 40 ore aggiornamento ogni quinquennio)

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha adempiuto sia alla formazione obbligatoria tra il 2013 ed il 2014 nonché all'aggiornamento periodico obbligatorio di 40 ore, per arrivare al soddisfacimento dell'obbligo formativo di aggiornamento entro il 2017.

R.L.S. (32 ore formazione + 8 ore aggiornamento annuo)

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza ha adempiuto alla formazione obbligatoria ed inoltre ha frequentato annualmente corsi di aggiornamento per n. 8 ore; tuttavia, per il 2017, non è stato possibile individuare questo tipo di corsi di aggiornamento all'interno dell'offerta formativa di nessuno dei provider contattati quali UPIPA, Agenzia del Lavoro, Associazione Artigiani, Associazione commercianti, FAD, ecc...

La formazione specifica del Preposto (8 ore formazione + 6 ore aggiornamento quinquennale):

I Preposti formati sono tutte le n. 10 infermiere di ruolo dell'A.P.S.P.: in corso d'anno non sono stati effettuati aggiornamenti: rimane pertanto l'obbligo di aggiornamento di n. 6 ore entro il 2019.

Lavoratori (4+12 ore formazione + 6 ore aggiornamento entro 2018)

I Lavoratori hanno adempiuto alla formazione obbligatoria nel 2013; in data 11 e 12 aprile 2017 sono stati organizzati e tenuti internamente dal R.S.P.P. aziendale, il dott. Gianni Delpero, n. 3 ore di corso di aggiornamento per tutti i dipendenti (divisi quindi in n. 4 gruppi), in applicazione dell'art. 37, comma 12 del D.lgs. 81/2008 e dell'Accordo Stato Regioni del 21.12.2011, sui seguenti contenuti:

- Organizzazione della prevenzione aziendale (ruoli e documentazione)
- Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali
- Concetto di rischio
- Danno
- Prevenzione
- Protezione
- Organi di vigilanza, controllo e assistenza
- I rischi
- Test finale

Addetti antincendio - rischio elevato (16 ore formazione + 8 ore aggiornamento quinquennale)

Al 31.12.2016 i dipendenti che hanno ricevuto formazione specifica in questo ambito, della durata di 16 ore (rischio elevato) sono i seguenti:

| | | |
|----|------------|--------------------|
| 1 | BATTAIOLA | RINA |
| 2 | BOTTEA | PATRIZIA |
| 3 | CICOLINI | GIANCARLO |
| 4 | COSTANZI | GIOVANNA ANTONELLA |
| 5 | DALPIAZ | SILVIA |
| 6 | DAPRA' | EMMA |
| 7 | ENDRIZZI | ANTONIO |
| 8 | FERRARI | EMILIA |
| 9 | GREGORI | ROBERTA |
| 10 | LONARDI | LORENA |
| 11 | MAGNONI | GIORGIO |
| 12 | MANAIGIO | NICOLA |
| 13 | MOCHEN | FLAVIA |
| 14 | MOCHEN | TIZIANO |
| 15 | SACRISTANI | MARIA EUGENIA |
| 16 | TEVINI | FRANCA |
| 17 | VALORZ | PAOLA |
| 18 | VICENTINI | MARIA PIA |
| 19 | ANDREIS | NIVES |
| 20 | BERTOLDI | LUCIA |
| 21 | CAPPELLO | IOLE |
| 22 | DONATI | SONIA |
| 23 | FEDRIZZI | NICOLETTA |
| 24 | FORNO | MARIA LUISA |
| 25 | LEONARDI | LUISA |
| 26 | MATTAREI | RINA |
| 27 | MENGHINI | ERIKA |
| 28 | MOCHEN | FRANCESCA |
| 29 | MORESCHINI | MARIA LUISA |
| 30 | PANCHERI | JULIANA |
| 31 | PEDERGNANA | AMABILE |
| 32 | STABLUM | IVA |
| 33 | VERBER | LAURA |
| 34 | ZANON | GIULIA |

Nel corso del 2017 non c'è stato aggiornamento in quest'ambito.

RISORSE

Per l'attivazione dei progetti formativi è necessario tenere conto delle fonti economiche a disposizione. La quantificazione delle risorse a disposizione per l'implementazione di tali progetti è stata determinata dall'Ente in sede di predisposizione del bilancio di previsione economica (*budget*). L'unico vincolo formale da tenere in considerazione, è quanto stabilito dal C.C.P.L. vigente, il quale prevede all'art. 87 - 'Formazione', comma 11, che "alla programmazione,

all'organizzazione, alla gestione e al finanziamento delle iniziative di formazione si provvederà con apposito finanziamento, pari almeno allo 0,8% del totale delle retribuzioni lorde dell'anno precedente a quello di riferimento a carico degli Enti firmatari del presente accordo. Gli Enti funzionali e gli altri Enti non dotati di autonomo pacchetto formativo annuale possono accedere e far partecipare il proprio personale dipendente alle iniziative di formazione e aggiornamento di base organizzate direttamente da altre Amministrazioni o soggetti idonei e ricomprese nei programmi operativi annuali, regolando con convenzione il pagamento di detta attività”.

Il finanziamento dei corsi di formazione avviene quindi nel limite dei fondi a disposizione, appositamente previsti nel budget 2018 alla voce di conto 002 ‘Costo della produzione’, 004 ‘Costo del Personale’, 050 ‘Altri Costi’, 010 ‘Altri Costi Personale’, 040 ‘Spese di Formazione Personale’, per un ammontare complessivo pari ad € 4.000,00.=.

Infine, rientrano nel presente piano di formazione anche tutti quei corsi che si organizzano all'interno dell'Ente con l'ausilio di relatori interni; tali corsi verranno finanziati in economia.

Da calcoli effettuati utilizzando come parametri di calcolo le spese per la formazione effettuate per l'anno 2017 risulta il seguente costo unitario per dipendente:

| | 2016 | 2017 |
|---|--------------------|--------------------|
| Iscrizioni | € 9.833,00 | € 7.600,00 |
| Rimborsi vari (viaggi, pasti ecc....) | € 1.000,00 | € 500,00 |
| gg. non lavorate (stima in Euro) | € 10.000,00 | € 8.000,00 |
| <i>TOT. spesa 2016</i> | <i>€ 20.400,00</i> | <i>€ 16.100,00</i> |
| [Crediti ECM 2016] | [375 crediti] | [267 crediti] |
| Costo unitario crediti E.C.M. per dipendente | € 226,67 | € 178,88 |

AREE DI INTERVENTO FORMATIVO PER L'ANNO 2018

Di seguito vengono individuate, per aree di intervento e soggetti coinvolti, le priorità formative che verranno soddisfatte nel corso dell'anno di riferimento.

Gli interventi formativi che vengono ideati e proposti in corso d'anno riguardano i seguenti settori : 'assistenziale' (O.S.S. in particolare), 'servizi generali' (cucina, lavanderia e guardaroba, manutenzione), 'animazione/sociale' e 'servizi amministrativi' nonché gli aggiornamenti per la formazione obbligatoria prevista in tema di salute e sicurezza sul lavoro in attuazione dell'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 di data 11/01/2012.

Informatizzazione

Pe il momento è sospesa questo tipo di formazione specifica poiché si sta valutando la possibilità di cambiare software per la gestione della cartella clinica informatizzata.

Area assistenziale (I.P., FKT e O.S.S.):

Percorso sul tema 'gestione del dolore in R.S.A.'

Si tratta di nuovo percorso formativo penato ad hoc e rivolto a tutto il personale di assistenza (infermieristica, fisioterapica e socio-sanitaria) sul tema della 'gestione del dolore e tecniche non farmacologiche'.

La gestione del dolore nei residenti costituisce una delle competenze fondamentali che il personale di assistenza di una R.S.A. deve possedere ed applicare. La scelta e l'adozione di strumenti e scale per l'accertamento della presenza del dolore e del relativo livello percepito dal residente, costituisce una fase fondamentale per offrire un'assistenza personalizzata ed efficace. Analogamente, la scelta di interventi diretti ed indiretti da attivare per alleviare il dolore, costituisce la base per assicurare la migliore qualità di vita possibile al residente. Essenziale per l'efficacia assistenziale è la integrazione tra professionisti delle diverse discipline che fanno parte dell'equipe, ed in particolare dell'infermiere, dell'operatore addetto all'assistenza e del fisioterapista.

L'intervento formativo proposto, in prima giornata ha l'obiettivo di consentire al personale di dotarsi di un quadro metodologico e contenutistico di riferimento condiviso da tutti, su cui innestare scelte operative ed organizzative per la gestione del dolore in R.S.A., a partire dall'aggiornamento della procedura interna specifica: SA 18.

La seconda giornata ha l'obiettivo di sviluppare sensibilità e consapevolezza nei partecipanti,

rispetto all'importanza professionale delle tecniche non farmacologiche nella gestione del dolore. L'applicazione oculata del caldo e del freddo, il raccontare aneddoti, la distrazione, l'ascolto di musica, la stimolazione cutanea, il tocco, la respirazione profonda, il rilassamento muscolare e la visualizzazione, sono tecniche utili per la gestione del dolore. Tali tecniche sono fortemente raccomandate dalla letteratura, in quanto si dimostrano efficaci per controllare il dolore, ma anche l'ansia e lo stress; producono rilassamento muscolare e una sensazione di tranquillità e benessere, inducono il sonno, possono essere un utile supporto per l'elaborazione di adeguate strategie di aiuto per il miglioramento della qualità di vita del residente; hanno il vantaggio di essere tecniche facilmente applicabili, privi di rischi o effetti collaterali, di non essere invasive. Fondamentale è la percezione del soggetto di sentirsi 'preso in carico', di sentirsi cioè oggetto di attenzione, considerato, compreso, supportato. L'applicazione delle tecniche non farmacologiche nella gestione del dolore può inoltre configurarsi come un'opportunità per ridurre la sensazione di impotenza e frustrazione dell'operatore (generalmente inteso) di fronte a determinate condizioni del residente. Attraverso la dimostrazione e la sperimentazione personale o in coppia il partecipante apprenderà il know-how necessario.

Al termine del percorso delle due giornate ivi descritte, ai partecipanti sarà dato un mandato per sperimentare, su un residente, a scelta, l'applicazione di quanto appreso in aula. Il mandato sarà corredato da una scheda con la raccolta dei dati sulla applicazione che si andrà ad effettuare. A distanza di un paio di mesi dalla realizzazione del corso, per ogni caso trattato verrà fatta sintesi dell'applicazione effettuata e lo si invierà all'esperta. Il caso sarà analizzato in aula in un incontro formativo di due ore realizzato ad hoc, indicativamente durante il mese di settembre.

Il corso sarà tenuto dalla dott.ssa Stefania Minuzzo: psicopedagogista, ha lavorato 20 anni presso l'Azienda Sanitaria, maturando esperienza in ambito clinico, formativo, dirigenziale; ha svolto la sua attività in diversi ambiti: nell'assistenza infermieristica avanzata (in particolare in ambito di gestione del dolore ed accompagnamento alla morte), nei processi formativi per formatori della sanità, nell'organizzazione e nel coordinamento dei servizi sanitari; è autrice del testo "Il nursing del dolore", pubblicato nel 2004 da Carocci Faber Editore.

L'evento formativo è rivolto a tutto il personale di assistenza e ne prevede la sua suddivisione - per meglio interagire - in n. 2 gruppi di circa 26 persone, che saranno impegnati - come detto - ciascuno in n. 2 incontri della durata di n. 4 ore (calendario e composizione dei gruppi sono allegati alla presente) più un ulteriore incontro di follow up in settembre, in data da definirsi.

Il corso sarà accreditato per le figure professionali soggette all'obbligo dell'educazione continua in ambito medico.

Area settore infermieristico e fisioterapico:

Gli **infermieri professionali** ed i **fisioterapisti** frequenteranno i corsi formativi accreditati E.C.M. offerti dall'unico provider provinciale autorizzato, ovvero U.P.I.P.A., nel limite delle risorse a disposizione e compatibilmente con le esigenze formative anche degli altri settori. Nel momento in cui viene predisposto il presente piano formativo si è provveduto all'iscrizione di tutti gli infermieri ad un primo numero di corsi/eventi didattici - scelti sulla base dell'offerta formativa E.C.M. stilata da U.P.I.P.A., necessari all'ottenimento di circa 50 crediti formativi accreditati E.C.M., considerando peraltro che il progetto sul 'benessere organizzativo' sarà accreditato ECM.

Per il primo step di attività formative, riferito alla primavera-estate, si sono individuate le seguenti attività organizzate da UPIPA:

- "Effetti della interazione tra farmaci ed alimenti nella persona anziana in R.S.A.";
- "Vie di somministrazione dei farmaci: come migliorare e rendere più efficace l'assunzione della terapia in soggetti fragili";
- "Buon pratiche nell'assistenza infermieristica".

Infine, debbono essere mantenute e periodicamente aggiornate le conoscenze in tema di B.L.S.D., anche in riferimento al ruolo del personale parasanitario nella gestione delle emergenze sanitarie in R.S.A.: di fatto questo tipo di formazione è da intendersi anche quale aggiornamento per gli addetti al primo soccorso.

Infine, si è invitato a non sottovalutare l'utilizzo delle opportunità formative offerte anche dalla cosiddetta 'formazione a distanza' per completare eventualmente il proprio percorso formativo: a tal proposito, possono essere concordati con il coordinatore dei percorsi attinenti da sviluppare durante il servizio.

Area Servizi Generali:

I soggetti qui coinvolti sono **Operatori Ausiliari** della **cucina**, del **guardaroba e lavanderia**, i **Manutentori** e gli **Ausiliari del servizio pulizie**.

Per queste figure gli interventi formativi saranno orientati alla specificità del ruolo occupato, raggruppando gli interventi formativi obbligatori disciplinati dalle normative specifiche.

Manutentori:

- non è prevista formazione specifica per il ruolo.

Addetti alla lavanderia e guardaroba:

- verrà proseguito il percorso interno di cucito con un'esperta, in modo da permettere a chi non ne abbia le competenze, di portarsi al livello con conoscenze minime.

Addetti al servizio pulizie:

- non è prevista formazione specifica per il ruolo.

Addetti alla cucina:

- l'idea è quella di organizzare della formazione per il personale di cucina sulla predisposizione di menu differenziati con regimi alimentari normali o dietetici speciali; predisposizione di tabelle dietetiche-nutrizionali e tecniche di definizione di una porzionatura calibrata secondo le esigenze nutrizionali adeguate all'utenza.

Area 'servizio sociale e di animazione' e 'centro diurno':

- non è prevista formazione specifica per il ruolo.

Area Amministrativa:

I soggetti coinvolti sono il **Direttore**, il **Collaboratore amministrativo** e le **Assistenti amministrative**.

La programmazione degli eventi formativi prevederà - come ogni anno - dei percorsi di formazione sull'interpretazione, l'applicazione e l'aggiornamento della normativa specifica di area, con particolare riferimento ai seguenti temi:

- salute e sicurezza sul lavoro (considerando che il Collaboratore amministrativo è anche R.S.P.P.);
- anticorruzione e trasparenza;
- novità contabili, fiscali ed amministrative in generale: con particolare riferimento ad applicazione dello split payment e reverse charge, fatturazione elettronica, utilizzo della piattaforma MEPAT per gli acquisti in rete e le gare telematiche, etc....
- interpretazione ed applicazione della normativa sugli appalti.

FORMAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In applicazione dell'art. 37, comma 12 del D.lgs. 81/2008 e dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 21.12.2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 di data 11/01/2012, che stabilisce il monte

ore di formazione che i dipendenti devono frequentare in materia di sicurezza e salute del lavoro.

Dirigenti (16 ore formazione + 12 ore aggiornamento nel quinquennio)

| Cognome | Nome | Data | Denominazione corso | Durata |
|-----------|---------|------|---------------------|--------|
| Bottamedi | Michele | | Aggiornamento | 4 ore |

R.S.P.P. (112 ore formazione + 60 ore aggiornamento nel I quinquennio + 60 ore di aggiornamento entro 2017)

| Cognome | Nome | Data | Denominazione corso | Durata |
|---------|--------|------|---------------------|----------------|
| Delpero | Gianni | | Aggiornamento | 8 ore (almeno) |

R.L.S. (32 ore formazione + 8 ore aggiornamento annuo)

| Cognome | Nome | Data | Denominazione corso | Durata |
|------------|---------|------|---------------------|--------------------------|
| Ghirardini | Giorgio | | Aggiornamento | 16 ore (8 2017 + 8 2018) |

Lavoratori (4+12 ore formazione + 6 ore aggiornamento entro 2018)

Verranno aggiornati tutti i dipendenti dal R.S.P.P. interno, dott. Gianni Delpero; è previsto un momento formativo di n. 3 ore a completamento di tutto il percorso di aggiornamento iniziato nel 2017. Durante questo secondo ciclo di incontri il R.S.P.P. verrà coadiuvato dal dott. Alessandro Benedetti, medico competente della R.S.A.

Addetti antincendio - rischio elevato (16 ore formazione + 8 ore aggiornamento quinquennale entro 2018)

Considerando che sono oggi 32 i dipendenti formati, si ritiene - prima di procedere alla formazione di nuovi lavoratori - di provvedere nel mese di novembre al loro aggiornamento obbligatorio di 8 ore, da svolgersi in sede.

Gestione delle emergenze in Struttura:

In data 24 marzo 2016 è stata rivista la procedura da adottare in caso di blocco degli ascensori, la quale è stata diffusa ufficialmente con comunicazione prot. n. 791.

La nuova procedura individua e prepara un sufficiente numero di lavoratori, che hanno lodevolmente fornito la loro disponibilità, per garantire un tempestivo intervento in qualunque

momento sulle macchine, al di fuori dell'orario di lavoro dei manutentori, altrimenti deputati alla manovra di 'sblocco'.

Si ritiene rispettare i n. 2 momenti di aggiornamento pratico annuale previsti dalla procedura sulle seguenti tematiche:

- Procedura in caso di allarme incendio;
- Procedura in caso di mancanza di energia elettrica;
- Procedura in caso di perdita di acqua sanitaria;
- Procedura in caso di blocco ascensori;
- Procedura in caso di terremoto;
- Procedura di apertura del cancello principale della struttura.

ALLEGATO 1



Prot. n. 1822

Malé, 9 ottobre 2017

Al personale:
infermieristico,
fisioterapico

Oggetto: questionario di analisi del fabbisogno formativo

Il presente questionario ha lo scopo di analizzare il fabbisogno formativo e quindi poter progettare interventi sempre più adeguati alle esigenze di tutti i professionisti della R.S.A.

Il questionario è anonimo ed è da riconsegnare, cortesemente, entro il 18/10/2017.

Qualifica

1. Quali problemi emergenti, difficoltà o criticità rileva nella sua pratica professionale che, secondo Lei, possano essere affrontati in termini formativi?

2. Quali aree di competenza generali sente la necessità di sviluppare nei prossimi progetti formativi?
 - Competenze cognitive (sapere);
 - Competenze relazionali/comunicative (saper essere);
 - Competenze tecniche/gestuali (saper fare);
3. Quale argomento di carattere trasversale/metodologico ritiene prioritario approfondire in attività formative per il suo sviluppo professionale?
 - Responsabilità professionale, aspetti giuridici, etica e deontologia;
 - Organizzazione dei servizi;
 - Governo clinico e strumenti correlati;
 - Relazione e comunicazione;
 - Sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08);
 - Benessere lavorativo e prevenzione del burn out;
 - Gestione della documentazione sanitaria, privacy e consenso;
 - Risk management e sicurezza del residente;

- Altro _____

4. Quale argomento di carattere 'tecnico' ritiene prioritario approfondire in attività formative per il suo sviluppo professionale?

- Area geriatrica;
- Area psichiatrica;
- Area riabilitativa;
- Gestione del dolore;
- Gestione del farmaco;
- Gestione del cateterismo;
- Gestione della nutrizione parenterale;
- Altro _____

5. Quali principali criticità incontra nel partecipare a progetti formativi?

- Durata;
- Distanza dal domicilio;
- Argomento non aderente ai bisogni;
- Inadeguatezza dei docenti;
- Inadeguatezza dei luoghi;
- Altro _____

6. Ulteriori osservazioni

Data di compilazione

Grazie per la collaborazione!

Prot. n. 1821

Malé, 9 ottobre 2017

Al personale:
assistenziale,
dei servizi generali

Oggetto: questionario di analisi del fabbisogno formativo

Il presente questionario ha lo scopo di analizzare il fabbisogno formativo e quindi poter progettare interventi sempre più adeguati alle esigenze di tutti i professionisti della R.S.A.

Il questionario è anonimo ed è da riconsegnare, cortesemente, entro il 18/10/2017.

Qualifica

7. Quali problemi emergenti, difficoltà o criticità rileva nella sua pratica professionale che, secondo Lei, possano essere affrontati in termini formativi?

8. Quali aree di competenza generali sente la necessità di sviluppare nei prossimi progetti formativi?

- Competenze cognitive (sapere);
- Competenze relazionali/comunicative (saper essere);
- Competenze tecniche/gestuali (saper fare);

9. Quale argomento di carattere trasversale/metodologico ritiene prioritario approfondire in attività formative per il suo sviluppo professionale?

- Responsabilità professionale, aspetti giuridici, etica e deontologia;
- Organizzazione dei servizi;
- Governo clinico e strumenti correlati;
- Relazione e comunicazione;
- Sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08);
- Benessere lavorativo e prevenzione del burn out;
- Gestione della documentazione sanitaria, privacy e consenso;
- Risk management e sicurezza del residente;
- Altro _____

10. Quale argomento di carattere 'tecnico' ritiene prioritario approfondire in attività formative per il suo sviluppo professionale?

- Principi assistenziali;
- Anatomia e fisiologia;

- Cura della persona;
- Riposo e sonno;
- Movimento e accompagnamento;
- Alimentazione ed aiuto;
- Assistenza in situazioni particolari (post operatoria ecc...);
- Tecniche di rilevazione (glicemia, pressione e frequenza ecc...);
- Preparazione campo sterile ed ambienti di vita in generale;
- Altro_____

11. Quali principali criticità incontra nel partecipare a progetti formativi?

- Durata;
- Distanza dal domicilio;
- Argomento non aderente ai bisogni;
- Inadeguatezza dei docenti;
- Inadeguatezza dei luoghi;
- Altro_____

12. Ulteriori osservazioni

Data di compilazione

Grazie per la collaborazione!