



A.S.P. "G. CHIABA"

VIA CRISTOFOLI, 18 – 33058 SAN GIORGIO DI NOGARO (UD)

Piano della Formazione

QUADRO GENERALE

Il Piano annuale di formazione del personale rappresenta uno degli atti fondamentali di programmazione dell'Azienda, così come previsto dall'art. 4 del Regolamento di organizzazione (Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 66 del 03/09/2013 e ss.mm.ii).

Attraverso il piano delle attività formative, l'Azienda intende realizzare la valorizzazione del personale, garantendo lo sviluppo professionale e il miglioramento delle competenze, la diffusione delle buone pratiche per incrementare il livello di qualità del servizio rivolto agli ospiti, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e la promozione della cultura della prevenzione anche rispetto agli eventi corruttivi.

ANALISI DEL CONTESTO – PROCEDURA

Per l'analisi del contesto è necessario valutare gli esiti del monitoraggio dei precedenti Piani della formazione e procedere ad una rilevazione del fabbisogno formativo con cadenza annuale.

Per la rilevazione del fabbisogno deve essere elaborato un questionario di concerto tra il Direttore Generale (referente per l'area tecnica ed amministrativa) ed il Direttore Area Sanitaria e Socioassistenziale. Per somministrare il questionario verrà utilizzata una piattaforma open source sulla quale il questionario verrà reso disponibile attraverso un link inviato con mail al dipendente. Al medesimo sarà assegnato un termine di 15 giorni entro il quale il dipendente sarà libero di compilare in forma anonima il questionario. Allo scadere del termine il Direttore Generale ed il Direttore dell'Area Sanitaria e Socioassistenziale procederanno alla raccolta ed analisi dei dati per poi procedere all'elaborazione del Piano della formazione.

ANALISI DEL CONTESTO - *OUTCOME*

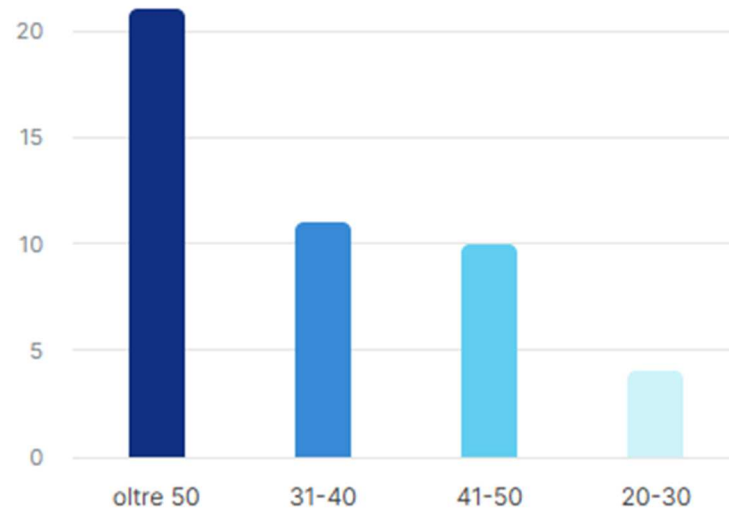
Il questionario per la rilevazione del fabbisogno sarà elaborato annualmente e dovrà consistere in un'autovalutazione delle competenze da parte del dipendente in alcune aree considerate fondamentali per il benessere organizzativo e per la qualità del servizio erogato. Dovrà essere anonimo, ma fornire alcune indicazioni utili alla valutazione in merito al sesso, fascia d'età, area di appartenenza. Sulla base del questionario e del monitoraggio condotto sulle precedenti annualità, verrà elaborato il Piano triennale della formazione da inserire nel PIAO in approvazione il 31.01 di ciascun anno salvo nuovo termine previsto per Legge.

Per il 2025, in coerenza con quanto previsto dal Piano 2024-2026, si è effettuata un'indagine mirata, avente come focus sui bisogni legati alle competenze in materia

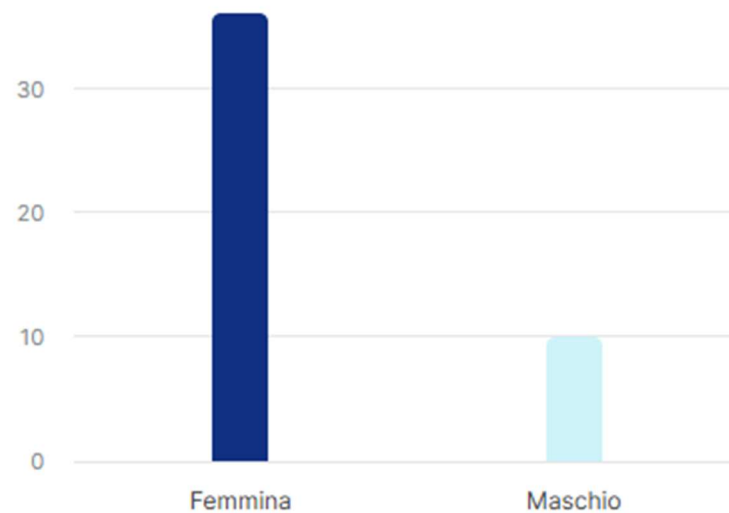
di comunicazione. Sono stati coinvolti n. 38 dipendenti dell'A.S.P. e n. dipendenti della PSG Servizi & Salute s.r.l.. Sono stati raccolti n.46 questionari completi.

Al dipendente veniva chiesto di dichiarare l'area di appartenenza (Area Socio Assistenziale, Area Sanitaria, Area Amministrativa, lavanderia, Area Tecnica e Animazione), la fascia d'età ed il sesso.

1. Qual'è la tua età?

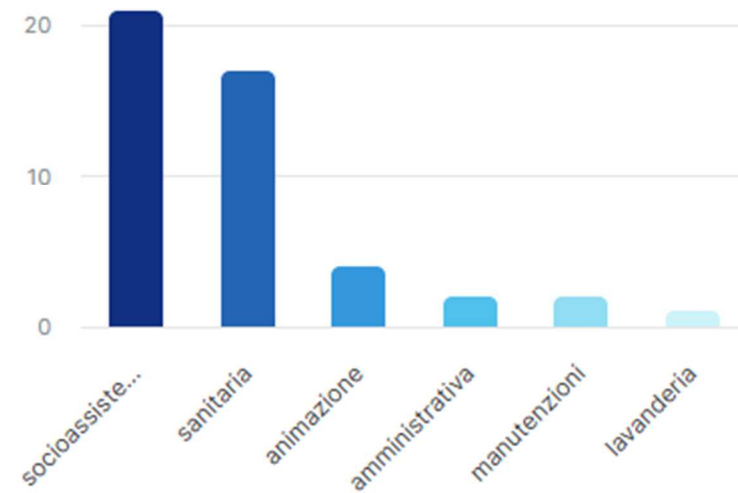


2. Qual'è il tuo sesso?

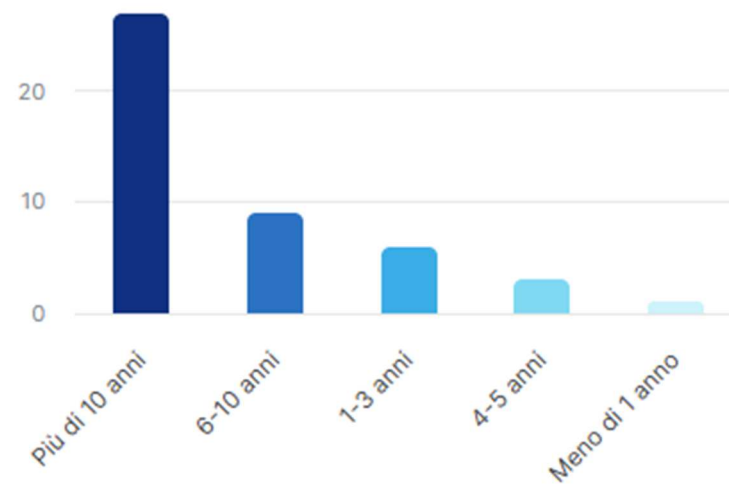


Dal quale si evince che oltre il 50% dei compilatori ha un'età superiore ai 50 anni ed è di sesso femminile.

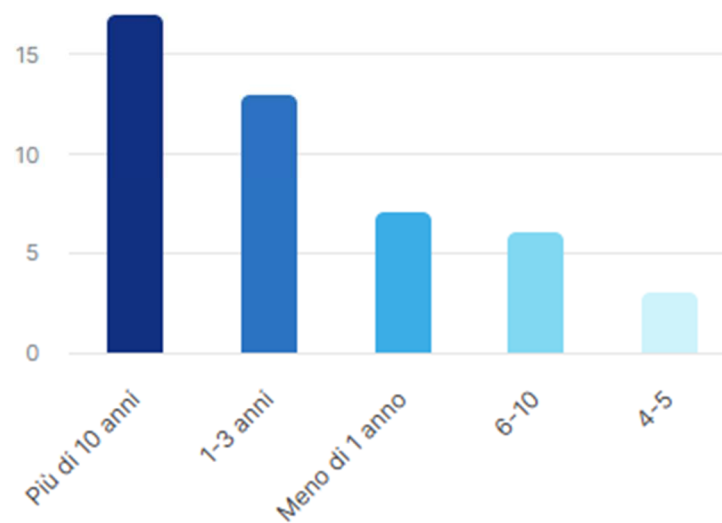
3. In quale area lavori dell'A.S.P. G. CHIABA'



5. Quanti sono gli anni di esperienza complessiva nel tuo ruolo?

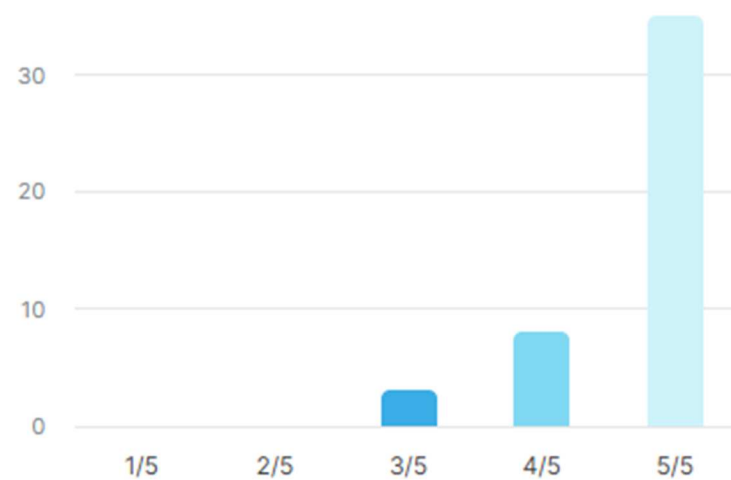


4. Da quanto tempo lavori presso l'A.S.P. G. CHIABA'

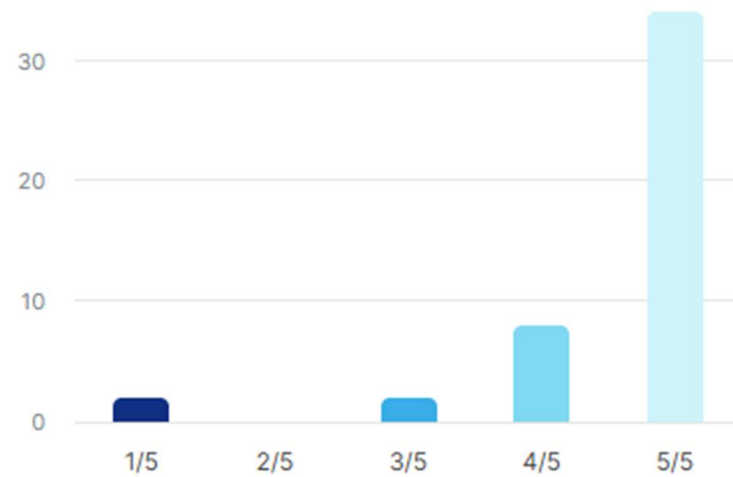


La prevalenza dei compilatori appartiene all'area socioassistenziale e sanitaria ed ha più di 10 anni di esperienza

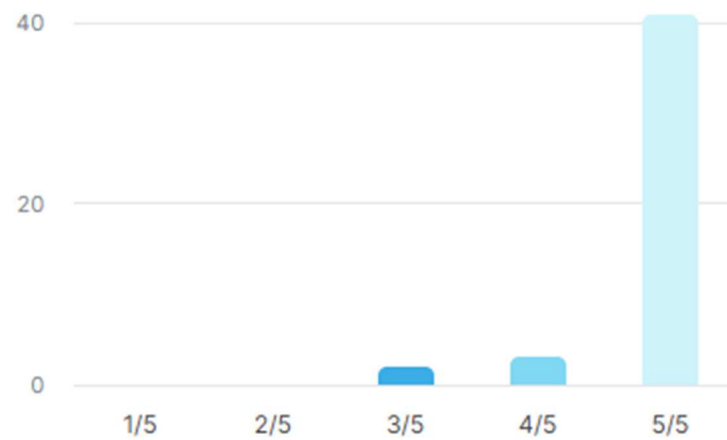
6. Quanto pensi sia importante ascoltare i familiari/caregiver?



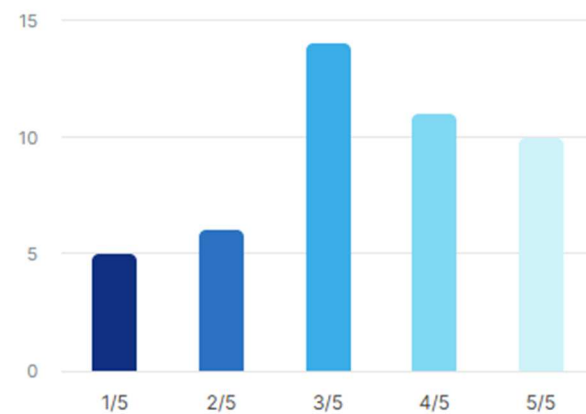
7. Nel tuo lavoro quanto pensi sia importante la comunicazione con i familiari/caregiver?



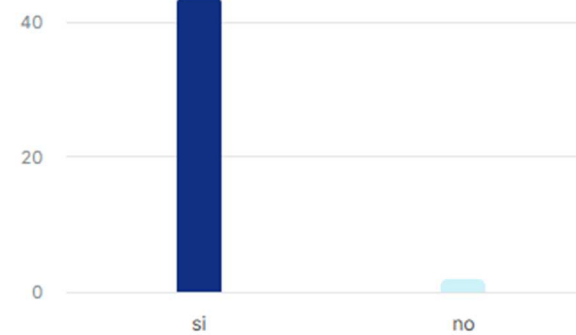
8. Quanto pensi sia importante la capacità di gestire la comunicazione e le relazioni con i familiari/caregiver?



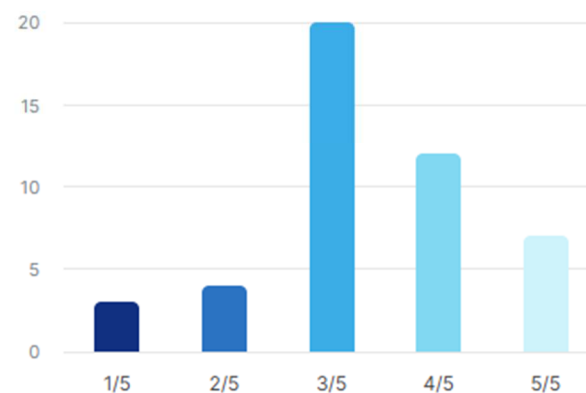
9. Nel tuo lavoro, con che frequenza gestisci familiari/caregiver insoddisfatti dei servizi?



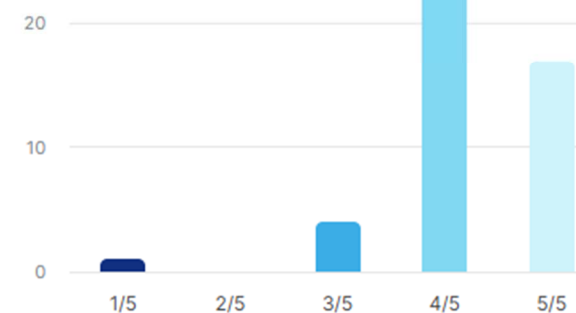
10. Ritieni che adottare modalità di comunicazione maggiormente efficaci possa migliorare la relazione con i familiari/caregiver?



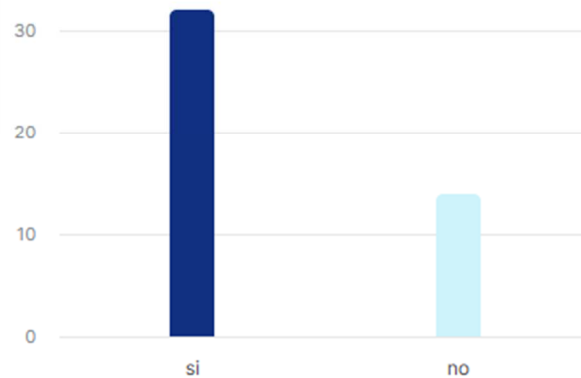
11. Ritieni soddisfacente il tempo che dedichi alla comunicazione con i familiari?



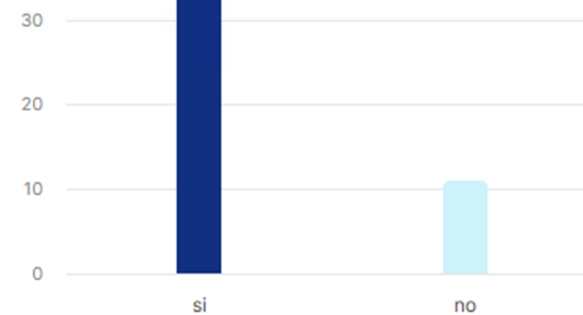
12. Come valuti le tue capacità di gestione della comunicazione e delle relazioni con i familiari/care giver?



13. Ritieni opportuno migliorare le tue capacità di comunicazione/relazione?



14. Ritieni opportuno partecipare ad incontri di formazione sulla comunicazione/relazione con familiari/caregiver?



Una percentuale elevatissima di compilatori considera estremamente importante avere buone competenze sia nell'ascolto che nella comunicazione con i *care giver* e , pur ritenendo le proprie competenze comunicative buone, ritiene importante migliorarle partecipando a corsi di formazione.

Dai risultati emerge la consapevolezza della necessità di approfondire le tematiche legate alla comunicazione e di ascolto per migliorare la relazione con utenti/familiari. Lo strumento di formazione più apprezzato rimane la lezione in presenza presso la struttura ed i dipendenti mediamente preferirebbero non spostarsi.

Nei mesi di aprile e maggio sono state altresì effettuate le valutazioni sulle competenze del personale attraverso le schede di valutazione elaborate nella contrattazione integrativa, schede che vanno ad indagare diverse aree relative alle

competenze tecniche e trasversali (vedi paragrafo MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE).

I risultati della valutazione sono ottimi: i dipendenti di tutti i profili hanno ottenuto un punteggio che ricade nella fascia più elevata e questo va ad indicare che le competenze professionali tecniche e trasversali sono buone e vanno mantenute tali.

RILEVAZIONE PRESENZE

Per rilevare la partecipazione al corso dei dipendenti, qualora il corso venga eseguito presso la struttura con docenti propri o docenti esterni all'uopo incaricati, si utilizzerà il modello allegato REGISTRO PRESENZA PARTECIPANTI che registra l'entrata e l'uscita di ciascun partecipante all'evento formativo e per ciascuna giornata.

VALUTAZIONE

La valutazione dei percorsi formativi dovrà essere fatta attraverso la valutazione dell'apprendimento e la valutazione del gradimento.

La valutazione dell'apprendimento dei partecipanti dell'intervento formativo consiste nella misurazione del grado di accrescimento delle conoscenze e/o delle abilità a seguito dell'evento formativo.

Per i corsi realizzati presso la struttura tale valutazione è a cura del docente.

Nel caso in cui il docente opti per una valutazione in forma scritta, a termine di ciascun evento formativo verrà somministrata al discente una scheda di valutazione con

domande individuate dal docente stesso (domande a risposta multipla, domande aperte) sulla base del modello allegato SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA FORMATIVA.

La valutazione del gradimento esprime un giudizio sulla qualità dell'evento formativo, dato dai partecipanti al termine dello stesso attraverso la compilazione del modello allegato SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'EVENTO FORMATIVO nel quale viene rilevata la soddisfazione del discente in merito ai contenuti, alla qualità educativa e all'efficacia del corso.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio sulla realizzazione del Piano della formazione verrà effettuato entro il mese di gennaio di ciascun anno. Gli eventi formativi non realizzati dovranno essere riprogrammati ovvero cancellati dalla programmazione se ritenuti inutili per sopravvenute ragioni.

In particolare, la formazione in programma per la preparazione degli operatori in vista dell'audit relativo al processo di accreditamento definitivo della struttura, è stato rinviato a causa dei ritardi nell'istruttoria da parte degli organi competenti oberati dalla mole di documentazione ricevuta. Il processo di accreditamento provvisorio non si è ancora concluso e si dovrà attendere.

Il monitoraggio condotto al 31.12.2024 ha rilevato l'esecuzione dei seguenti corsi:

ANNO 2024

AREA FORMATIVA	TEMATICA EVENTO FORMATIVO	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Docenza	Eseguito
Organizzazione	Corso di formazione su procedure, protocolli e documenti programmatici ai fini del completamento del processo di accreditamento	FSC	Tutto il personale dipendente	Interna	Rinviato a II semester e 2024 e I semestre 2025
Sicurezza nel trattamento dei dati personali	Regole di gestione dei dati personali Refresh	FAD	Tutto il personale dipendente	Esterna	Eseguito
Anticorruzione e trasparenza	Nuovo codice di comportamento, whisterblowing e rapporto con Piano anticorruzione	FAD	Tutto il personale dipendente	Esterna	Rinviato al 2025
Cronicità e fragilità	Valutazione e pianificazione degli interventi multiprofessionali nei confronti degli ospiti	FSC	Infermiere coordinatore Infermieri Fisioterapisti Operatori sociosanitari ed assistenziali	Interna	Rinviato al I semestre 2025
Sicurezza delle cure	Basic Life Support Defibrillation (BLSD)	RES	Infermieri	Esterna	Eseguito
Sicurezza sul lavoro	Formazione generale e specifica basso/alto rischio	FAD/RES	Eventuali Neoassunti	Esterna	Eseguito
	Formazione specifica - Aggiornamento quinquennale	RES o FAD	Operatori con formazione specifica in scadenza	Esterna	Eseguito
	Addetto antincendio rischio elevato	RES	Neoassunti non in possesso di idoneità tecnica: Infermieri Operatori sociosanitari	Esterna	Eseguito II semestre

	Addetto antincendio rischio elevato - Aggiornamento triennale	RES	Operatori con formazione in scadenza	Esterna	Eseguito
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) - Aggiornamento annuale	RES	Operatore sociosanitario designato come RLS	Esterna	Eseguito
Igiene alimentare	Addetti al settore alimentare	RES	Infermieri Operatori sociosanitari ed assistenziali	Esterna	Eseguito

CRITERI ADOTTATI PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO

Nella programmazione degli interventi formativi si è tenuto conto di quanto emerso dall'indagine sul fabbisogno, di quanto non realizzato nel 2024, della prosecuzione del processo di accreditamento (pertanto della necessità di effettuare percorsi formativi di accompagnamento per gli operatori), oltre alla necessità di effettuare la formazione obbligatoria in materia di Sicurezza nei luoghi di lavoro, di trattamento dei dati personali e di anticorruzione e trasparenza. Il Piano deve poi essere coordinato con quanto previsto nel Piano di miglioramento della qualità (Piano della Performance). Pertanto, in coerenza con quanto previsto dal Piano della performance 2025-2027, nel 2025 verrà effettuata la formazione collegata alla procedura di accreditamento, nel 2025 verrà effettuata la formazione legata a strumenti di comunicazione e tecniche di gestione della relazione, nel 2026 verranno realizzati dei corsi legati al benessere organizzativo ed il 2027 sarà infine dedicato alla realizzazione dei corsi sulle malattie demenziali, anche in ossequio a quanto previsto dal Regolamento per l'Accreditamento al Requisito SR49 prevede che nel piano di miglioramento della qualità sia individuata tra le priorità un programma di miglioramento della qualità della vita e dell'assistenza alle persone con demenza. La formazione del 2024 sarà in particolare mirata al processo di accreditamento che si svolgerà nel corso dell'anno.

Nel 2025, come previsto dal Piano di miglioramento della qualità, verrà sottoposto ai caregiver un questionario per individuare le problematiche riscontrate dai familiari. Contestualmente verrà somministrato un questionario anche agli operatori per verificare l'autovalutazione in merito alle criticità legate alla comunicazione. Con il supporto di un percorso formativo verrà quindi elaborato un piano di miglioramento. Nel 2026 invece si prevede di effettuare un percorso legato al benessere organizzativo. Attraverso la somministrazione di un questionario verranno individuate le aree di criticità ed elaborato un piano di miglioramento con interventi formativi mirati.

Sono inoltre previsti degli eventi formativi relativi alla sicurezza sul lavoro, al trattamento dei dati personali ed infine all'anticorruzione e trasparenza.

Tutti gli obiettivi formativi perseguono, direttamente (attraverso il miglioramento delle competenze necessarie per una migliore realizzazione degli interventi) o indirettamente (attraverso il perseguimento del benessere dell'organizzazione che, in un servizio rivolto alle persone, inevitabilmente si traduce in un miglioramento della qualità del servizio), il miglioramento della qualità del servizio offerto.

STRUTTURAZIONE DEL PIANO

Il Piano è strutturato in aree formative, rappresentative delle macro-aree di investimento formativo; in riferimento a ciascuna area vengono definiti la tematica

	dell'evento formativo, la tipologia formativa (residenziale, formazione sul campo o formazione a distanza, con l'eventuale indicazione ECM), i destinatari (figure professionali partecipanti) e la docenza (interna, esterna).
--	--

ANNO 2025

AREA FORMATIVA	TEMATICA EVENTO FORMATIVO	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Docenza	Periodo
Organizzazione	Corso di formazione su procedure, protocolli e documenti programmatici ai fini del completamento del processo di accreditamento	FSC	Tutto il personale dipendente	Interna	Primo semestre
Sicurezza nel trattamento dei dati personali	Regole di gestione dei dati personali Refresh	FAD	Tutto il personale dipendente	Esterna	Primo semestre
Anticorruzione e trasparenza	Nuovo codice di comportamento, whisterblowing e rapporto con Piano anticorruzione	FAD	Tutto il personale dipendente	Esterna	Primo semestre
Cronicità e fragilità	Valutazione e pianificazione degli interventi multiprofessionali nei confronti degli ospiti	FSC	Infermiere coordinatore Infermieri Fisioterapisti Operatori sociosanitari ed assistenziali	Interna	Secondo semestre
Sicurezza delle cure	Basic Life Support Defibrillation (BLSD)	RES	Infermieri	Esterna	Primo/seco ndo semestre
Sicurezza sul lavoro	Formazione generale e specifica basso/alto rischio	FAD/RES	Eventuali Neoassunti	Esterna	Su necessità
	Formazione specifica - Aggiornamento quinquennale	RES o FAD	Operatori con formazione specifica in scadenza	Esterna	Secondo semestre
	Addetto antincendio rischio elevato	RES	Neoassunti non in possesso di idoneità tecnica: Infermieri	Esterna	Su necessità

			Operatori sociosanitari		
	Addetto antincendio rischio elevato - Aggiornamento triennale	RES	Operatori con formazione in scadenza	Esterna	Secondo semestre
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) - Aggiornamento annuale	RES	Operatore sociosanitario designato come RLS	Esterna	Secondo semestre
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) - Aggiornamento annuale	RES	Operatore sociosanitario designato come RLS	Esterna	Secondo semestre
Igiene alimentare	Addetti al settore alimentare	RES	Infermieri Operatori sociosanitari ed assistenziali	Esterna	Secondo semestre

ANNO 2026

AREA FORMATIVA	TEMATICA EVENTO FORMATIVO	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Docenza	Periodo
Qualità	Le criticità nella comunicazione con utenti e caregiver	FSC	Tutti	Esterna	Primo semestre
Sicurezza nel trattamento dei dati personali	Regole di gestione dei dati personali Refresh	FAD	Tutto il personale dipendente	Esterna	Primo semestre
Anticorruzione e trasparenza	Nuovo Codice Appalti, digitalizzazione e piattaforme certificate	FAD	Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Amministrativi	Interna	Primo semestre
Cronicità e fragilità	Valutazione e pianificazione degli interventi	FSC	Infermiere coordinatore Infermieri Fisioterapisti	Interna	Primo semestre

	multiprofessionali nei confronti degli ospiti		Operatori sociosanitari ed assistenziali		
Sicurezza delle cure	Basic Life Support Defibrillation (BLSD)	RES	Infermieri	Esterna	Primo/Secondo semestre
Sicurezza sul lavoro	Formazione generale e specifica basso/alto rischio	FAD/RES	Eventuali Neoassunti	Esterna	Su necessità
	Formazione specifica - Aggiornamento quinquennale	RES o FAD	Operatori con formazione specifica in scadenza	Esterna	Secondo semestre
	Addetto antincendio rischio elevato	RES	Neoassunti non in possesso di idoneità tecnica: Infermieri Operatori sociosanitari	Esterna	Su necessità
	Addetto antincendio rischio elevato - Aggiornamento triennale	RES	Operatori con formazione in scadenza	Esterna	Secondo semestre
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) - Aggiornamento annuale	RES	Operatore sociosanitario designato come RLS	Esterna	Secondo semestre
Igiene alimentare	Addetti al settore alimentare	RES	Infermieri Operatori sociosanitari ed assistenziali	Esterna	Secondo semestre

ANNO 2027

AREA FORMATIVA	TEMATICA EVENTO FORMATIVO	TIPOLOGIA	DESTINATARI	Docenza	Periodo
Benessere Organizzativo	Il benessere nelle organizzazioni dedite ai servizi alla persona	FSC	Direttore Generale, Direttore Area sanitaria e socio assistenziale, Coordinatore infermieristico	Esterna	Primo semestre

Sicurezza nel trattamento dei dati personali	Regole di gestione dei dati personali Refresh	FAD	Tutto il personale dipendente	Esterna	Primo semestre
Anticorruzione e trasparenza	Nuovo Codice Appalti, digitalizzazione e piattaforme certificate	FAD	Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Amministrativi	Interna	Primo semestre
Cronicità e fragilità	Valutazione e pianificazione degli interventi multiprofessionali nei confronti degli ospiti	FSC	Infermiere coordinatore Infermieri Fisioterapisti Operatori sociosanitari ed assistenziali	Interna	Primo semestre
Sicurezza delle cure	Basic Life Support Defibrillation (BLSD)	RES	Infermieri	Esterna	Primo/Secondo semestre
Sicurezza sul lavoro	Formazione generale e specifica basso/alto rischio	FAD/RES	Eventuali Neoassunti	Esterna	Su necessità
	Formazione specifica - Aggiornamento quinquennale	RES o FAD	Operatori con formazione specifica in scadenza	Esterna	Secondo semestre
	Addetto antincendio rischio elevato	RES	Neoassunti non in possesso di idoneità tecnica: Infermieri Operatori sociosanitari	Esterna	Su necessità
	Addetto antincendio rischio elevato - Aggiornamento triennale	RES	Operatori con formazione in scadenza	Esterna	Secondo semestre
	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) - Aggiornamento annuale	RES	Operatore sociosanitario designato come RLS	Esterna	Secondo semestre
Igiene alimentare	Addetti al settore alimentare	RES	Infermieri Operatori sociosanitari ed assistenziali	Esterna	Secondo semestre

	In relazione alla formazione ed aggiornamento, la Convenzione con l'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale prevede, all'art. 17, quanto segue: "1. Fermo restando che il datore di lavoro deve garantire la formazione, l'informazione e l'addestramento dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., l'Azienda si impegna a promuovere e favorire, tramite il Distretto, misure di aggiornamento professionale delle risorse umane impiegate nella Residenza, sia quelle dell'area sanitaria che sociosanitaria, nonché del personale che svolge attività di volontariato. 2. La Residenza promuove la partecipazione del proprio personale ai programmi di formazione e di aggiornamento del personale predisposti e organizzati dall'Azienda." Considerato quanto sopra, gli eventi formativi organizzati dall'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale con riserva di posti per gli operatori dell'ASP rientrano nella formazione obbligatoria. Rientrano nella formazione obbligatoria anche gli eventi formativi organizzati dall'Area Welfare di Comunità (es. "Valutazione multidimensionale Val.Graf. 2019 FVG", "Piano assistenziale individualizzato"). I Fisioterapisti propongono eventi formativi ECM di interesse professionale.
--	--

	MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE Attraverso il sistema di valutazione della performance individuale approvato in sede di contrattazione integrativa il 18.12.2024, è stata predisposta una scheda che va ad indagare sulle competenze del dipendente differenziata per categoria di appartenenza. Le aree monitorate sono: a) Prestazione lavorativa e risultati ottenuti b) Comportamento con gli utenti ed i familiari c) Comportamento rispetto ai colleghi d) Altri comportamenti (organizzativi, operativi, ...) VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE E DELL'EFFICACIA Al fine di valutare la soddisfazione dei discenti, intesa come soddisfazione delle aspettative di apprendimento, prima dell'inizio del corso verrà consegnato un questionario per indagare le aspettative del discente. Al termine del corso verrà distribuito un questionario per verificare la soddisfazione rispetto alle attese ed un test sull'apprendimento. CONDIVISIONE DELLE CONOSCENZE ACQUISITE Per alcuni tipi di percorso è previsto uno scambio di esperienze con altre
--	---

	strutture per condividere il valore nei temi comuni, nonché i protocolli, le procedure e le prassi su problemi condivisi, trovare, mettendo a sistema le esperienze individuali, i percorsi di soluzione comuni, valorizzando le peculiarità di ciascuna struttura.
--	--