**PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

**2.2.3.c**

**2017**

**Il Presidente pro-tempore - Legale Rappresentante data di adozione**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2.2.3.c PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

2.2.3.c.1 adozione del piano di formazione

Piano di formazione per il personale

Per quanto attiene il personale della Fondazione, l’oggetto dei corsi è quello relativo alla sicurezza sul lavoro e/o al lavoro specifico amministrativo. Il Piano viene redatto dal responsabile per la formazione e firmato, oltre che dal redattore, dal Datore di Lavoro, RSPP, RLS, medico Responsabile.

Annualmente viene richiesto il piano di formazione della Cooperativa e della Ristorazione

La data di adozione del piano si trova in prima pagina.

IL PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE

Premessa (dalla procedura di redazione)

Il Responsabile della Formazione elabora il Piano di Formazione Annuale (di seguito PFA) sulla base dei fabbisogni formativi rilevati e mediante la raccolta dei piani formativi redatti e trasmessi dagli Appaltatori, dando evidenza in esso ai soli eventi formativi che con rilevante probabilità verranno realizzati a livello di Ente nel corso dell’anno di riferimento. La programmazione terrà comunque conto della richiesta normativa di formare nell’arco di tre anni tutto il personale su determinati temi.

All’interno del PFA vi è la distinzione tra due grandi aree tematiche: la trasversale in cui rientrano tutte le attività formative finalizzate allo sviluppo di competenze non specialistiche, e l’area specialistica in cui rientrano tutte le attività formative finalizzate allo sviluppo e/o aggiornamento delle competenze disciplinari delle professioni.

Il PFA risulta perciò articolato nelle seguenti parti:

Area Trasversale (Sicurezza sul Lavoro)

Area Specialistica (Piani Formativi di Reparto o Servizio) :

La formazione è, infatti, rappresentativa della qualità del Servizio erogato, soprattutto se viene intesa come bagaglio di abilità e competenze tecnico professionali (sapere e saper fare), ma anche, o soprattutto, come cultura, come modo di saper leggere e interpretare la realtà, che riguarda gli aspetti relazionali e interattivi della persona (sapere essere).

Nell’ambito di una Fondazione, rappresenta uno strumento strategico per la gestione delle risorse umane, per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità e per l’implementazione di tutto il sistema organizzativo dell’Ente stesso (saper gestire).

***Tipologie Formative***

Il sistema ECM classifica le tipologie formative in tre grandi categorie, che utilizzeremo anche per questo Piano:

**Formazione residenziale (FR):** vi rientrano le iniziative che si svolgono in aula e, quindi, le attività più tradizionali: corsi di formazione, corsi di aggiornamento, convegni, seminari.

**Formazione sul campo (FSC):** tale tipologia di formazione si basa su attività di confronto, riflessione, supervisione e ricerca, a partire dalla propria pratica professionale e dai problemi posti nello specifico contesto di lavoro.

**Formazione a distanza (FAD):** la FAD è basata sulla preparazione di eventi formativi mediante l’utilizzo di materiali durevoli (cartacei, audio, video, elettronici, multimediali) che consentono la ripetitività illimitata della fruizione in tempi e luoghi diversi.

***Riferimenti Normativi***

L’attività di formazione e aggiornamento del personale è regolata dai seguenti riferimenti legislativi: art. 16 bis e seguenti del D.lgs. n. 502/1992, modificato dal D.lgs n. 229 del 19 giugno 1999 (Riforma del S.S.N.), dai vari Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed altre norme sulla Sicurezza, sull’Ambiente, ecc…

A decorrere dal 2002, è iniziata la fase a regime del Programma Nazionale ECM che deve ritenersi obbligatorio per tutti i professionisti sanitari dipendenti, convenzionati o liberi professionisti. In seguito il Piano Sanitario 2003/2005, approvato con D.P.R. 23 maggio 2003, **ha confermato chiaramente l’obbligatorietà** della formazione continua per tutti i professionisti.

In nessun caso un professionista di diversa categoria, non in possesso dei titoli indicati, può acquisire crediti destinati ad un’altra categoria professionale. Si ricorda infine che il DL 138/2011 del 13 agosto 2011 prevede all’art. 3 comma b: “Previsione dell’obbligo per il professionista di seguire percorsi di formazione continua permanente predisposti sulla base di appositi regolamenti emanati dai consigli nazionali, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di educazione continua in medicina (ECM). La violazione dell’obbligo di formazione continua determina un illecito disciplinare e come tale è sanzionato sulla base di quanto stabilito dall’ordinamento professionale che dovrà integrare tale previsione”. Pertanto si comunica che, ove il dipendente con obblighi formativi ECM, risulti inadempiente sarà possibile una valutazione più rigorosa anche sotto il profilo disciplinare.

L’impostazione che si intende dare alla formazione è quella di strumento capace di produrre cambiamenti, non solo nell’operatore che si forma, ma anche nell’organizzazione che lo vede protagonista e depositario di abilità tecniche, di competenze organizzative e relazionali.

Esiste una forte connessione tra formazione e organizzazione al fine di sostenere:

* le scelte strategiche e i programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi e il miglioramento della cultura relazionale;
* la trasversalità dei momenti formativi aziendali di aree e lo sviluppo dell’interazione tra le varie professionalità;
* i bisogni specifici tecnico-scientifici di settore;
* l’interscambio culturale tra i vari servizi e l’effettuazione di un maggior numero di momenti formativi interni in grado di introdurre una maggiore flessibilità dell’organizzazione e di rispondere in modo più adeguato agli obiettivi strategici aziendali e/o dipartimentali;
* la diffusione delle conoscenze acquisite per il miglioramento delle varie attività aziendali.

Il processo per la formazione e l’aggiornamento si sviluppa attraverso fasi sequenziali che partono dall’analisi dei bisogni formativi, e della costruzione del piano ed arrivano alla gestione ed al monitoraggio degli eventi.

Il Piano Formativo Annuale (PFA) è il documento di programmazione delle attività di formazione/aggiornamento dell’azienda, pensato in termini di processo, a partire da una precisa analisi dei bisogni, per progettare e realizzare gli eventi, alla quale deve seguire una puntuale valutazione dei risultati. Pertanto, partendo da queste premesse la formazione deve garantire la coniugazione dei bisogni formativi del singolo operatore, portatore di una professionalità specifica che va sviluppata e migliorata nel tempo, con i bisogni dell’organizzazione e del contesto di lavoro nel quale la professionalità viene esercitata. Quindi, l’individuazione degli obiettivi formativi è il risultato della valutazione di una serie di istanze:

1. esigenze rilevate a livello direzionale (riferimenti documentali ed indirizzi strategici della direzione);

2. bisogni identificati nelle strutture organizzative (criticità identificate come suscettibili di miglioramento con interventi formativi – competenze professionali da acquisire e/o sviluppare);

3. riferimento a vincoli di natura normativa e/o contrattuale;

4. coerenza con gli obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale.

Per la redazione del Piano non si può però escludere la situazione da cui si parte.

**Cap. 1. Situazione di partenza (formazione di base individuale)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Cognome** | **Mansione** | **Titolo di studio** | **Anno assunzione** |
| Roberto  | De Capitani | Direttore | Diploma di Perito Chimico Industriale CapotecnicoCorso di aggiornamento per responsabili della produzione (API Lecco 8 giornate, 1991)Attestato di relatore a evento formativo ECM – 27-28 Novembre 2009 | 1993 |
| Alessandra | Dell’Oro | Infermiera professionale in aiuto al Medico Responsabile | Diploma di Infermiera ProfessionaleCorsi di aggiornamento ECM | 1993 |
| Loretta  | Canali | Impiegata | Diploma di Istituto magistraleCorso di computisteria, stenodattilografia, tenuta libri paga | 1996 |
| Daniela | Vanini | Impiegata | Diploma di Ragioneria | 2000 |
| Angelo | Sandionigi | Operaio Manutentore | Licenza media inferiore | 2004 |
| Michele | Folino | Operaio Manutentore | Licenza media inferioreCorso per RLS nel settore edile – anni ‘70 | 2005 era già stato dipendente in passato |
| Maria Grazia | Albini | Impiegata | Operatore commerciale in informatica gestionale | 2014 |

**Cap. 2. Storia della Formazione**

**2.1. Distribuzione materiale informativo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| Vari soggetti, tra cuiCanali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleVanini Daniela | Materiale informativo | Distribuzione manuale - Conoscere e prevenire gli incendi  | Aprile – Maggio 2001 |
| Vari soggetti, tra cuiCanali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleVanini Daniela | Regolamento dipendenti | Distribuzione regolamento | Aprile – Maggio 2001 |
| Vari soggetti fra cuiDe Capitani RobertoLoretta CanaliDaniela VaniniDell’oro Alessandra | Materiale informativo | Regolamento aziendale per l’utilizzo del sistema informatico | Maggio 2004 |
| Vari soggetti, fra cui Alessandra Dell’oro | Materiale informativo | Regolamento per la gestione, tenuta e tutela dei documenti nei reparti | Maggio 2005 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDaniela Vanini | Materiale informativo | Regolamento per la gestione, tenuta e tutela dei documenti amministrativi (protocollo) | Maggio 2005 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi AngeloVanini Daniela | Materiale informativo | Codice Etico della Fondazione (L. 231/2001) | Ottobre 2009 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi AngeloVanini Daniela | Materiale informativo | Codice Etico della Fondazione (L. 231/2001)Nuova versione del 4-12-2012 | Dicembre 2012 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi AngeloVanini Daniela | Materiale informativo | Codice Etico della Fondazione (L. 231/2001)Nuova versione del 4-12-2015 | Febbraio 2016 |

**2.2. Corsi vari**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Durata e formatore** | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| Roberto De Capitani | Corso | IREF cod. RAG.5101/H | Conoscenze ed esperienze a confronto sui problemi degli anziani | 1993 |
| Roberto De Capitani | Corso | 2 ore – Bocchi – Milano | Accessibilità e risparmio idrico | Dic- 1996 |
| Roberto De Capitani | Corso | 4 ore – Biosistemi srl – Milano | Il sistema qualità nelle Strutture Sanitarie – le norme UNI EN ISO 9000 | Ottobre 1998 |
| Roberto De Capitani | Corso | 3,5 ore – Amm. Provinciale di Lecco – Synergia | Corso di aggiornamento per Direttori delle Residenze Sanitarie Assistenziali  | Novembre 1998 |
| Roberto De Capitani  | Corso | 13 mezze giornate - Amm. Provinciale di Lecco- Synergia | Corso di formazione per i responsabili dei servizi | Ottobre 1999 |
| Medici | Corso | Asl ed Amministrazione Provinciale di Lecco | Sosia | Gen –Mar 2006 |
| Roberto De CapitaniLoretta Canali | Corso | 3 ore – Regione Lombardia – Almaviva spa | Formazione per l’utilizzo del SISSPersonale amministrativo | 10 Novembre 2009 |
| De Capitani Roberto | Corso | 24 ore – Regione Lombardia – ASL di Lecco | Il governo della rete dei servizi socio sanitari | 6/2-26/3 2012 |
| De Capitani Roberto | Corso | 4 incontri – Regione Lombardia – ASL di Lecco | 3540/2012: Una Occasione di Crescita e di collaborazione | Dal 21/02 al 07/11/2013 |

**2.3. Sicurezza sul Lavoro**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Durata e formatore** | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| Roberto De Capitani | Corso  | 12 ore Eupilio – Ag. Formative F-Quadro e Iquater | Corso di Formazione per Responsabili della sicurezza –  | Nov- dic 1996 |
| Corso per più soggetti, tra cuiCanali LorettaFolino MicheleDell’Oro Alessandra | Corso  | 2 oreMedico competenteLucio Pasquale Narciso | Panoramica informale 626 e precedenti, organismi interessati, Rischio biologico e chimico, Dispositivi di protezione individuale, Movimentazione dei carichi, Segnaletica di sicurezza, il RSPP, organi di vigilanza | Febbr- 1999 |
| Corso per più soggetti, tra cuiCanali LorettaMichele FolinoRoberto De Capitani | Corso  | 2 oreRSPP – Mario Magni | Informazione Piano rifacimento Casa di Riposo, schedulazione organizzativa 626, vari soggetti, problematiche interne – standard di personale, Procedure operative in essere, visita idoneità medico competente | Marzo -2002 |
| Corso per più soggetti, tra cuiCanali LorettaDe Capitani RobertoVanini Daniela (solo manuale)  | Corso  | 2 oreRSPP – Mario Magni | Corso di base sulla 626 | Giugno 2002 |
| Corso a più soggetti | Corso | 2 oreMedico competenteLucio Pasquale Narciso | Corretta movimentazione dei carichi  | Febbraio 2004 |
| Vari soggetti, anche della Cooperativa | Corso | 2 oreDirettore – Roberto De Capitani | Restituzione del questionario di percezione e di indagine strutturale sulla movimentazione dei carichi, misurazioni e discussione dei risultati | Marzo 2004 |
| Vari soggetti, tra cui Canali Loretta,De Capitani Roberto,Folino MicheleSandionigi Angelo | Corso di aggiornamento 626 | 4 ore + verifica apprendimentoMedico competenteLucio Pasquale NarcisoDirettore – Roberto De Capitani | Gli attori delle legge e la movimentazione dei carichi + Restituzione del 2° questionario di percezione e di indagine strutturale sulla movimentazione dei carichi, misurazioni e discussione dei risultati | Aprile 2006 |
| Sandionigi Angelo | Corso | 32 ore – Api Lecco | Corso per RLS | Ott- Dic-2009 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi AngeloVanini Daniela | Corso  | 2 ore – RSPP e RLS | La nuova organizzazione della sicurezza e documentazione – il Documento di Valutazione dei Rischi e il Duvri | 18 Dicembre 2009 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi AngeloVanini Daniela | Corso  | 2 ore – Medico competenteLucio Pasquale NarcisoDirettore – Roberto De Capitani | La sorveglianza sanitaria nel contesto della sicurezza | 01-04-2011 |
| De Capitani Roberto | Corso | 28 ore – Gruppo Errepi srl - Lissone | MODULO A – corso generale di base ai sensi del D.Lgs 195/2003 per RSPP | 24-02-2012 |
| Canali LorettaDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi Angelo | Corso | 2 ore – Medico competenteLucio Pasquale NarcisoDirettore – Roberto De Capitani | SGSL : il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo le linee guida INAIL | 14 maggio 2012 |
| Canali Loretta | Corso | 2 ore – Roberto De Capitani | Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro | 03-08-2012 |
| De Capitani Roberto | Corso | 24 ore – Gruppo Errepi srl – Lissone  | MODULO C – corso generale di base ai sensi del D.Lgs 195/2003 per RSPP | 19-12-2012 |
| De Capitani Roberto | Corso | 60 ore – Gruppo Errepi srl – Lissone | MODULO B7 – corso generale di base ai sensi del D.Lgs 195/2003 per RSPP | Febbraio –Marzo 2013 |
| Sandionigi Angelo | Corso | 4 ore – Gruppo Errepi srl – Lissone | Refresh RLS | 25 febbraio 2013 |
| Vanini Daniela | Corso | 4 ore – Confcommercio Lecco | Formazione generale in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | 25 febbraio 2013 |
| Vanini Daniela | Corso | 4 ore – Confcommercio Lecco  | Formazione specifica in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Rischio uffici | 11 marzo 2013 |
| Sandionigi Angelo, Folino Michele, Canali Loretta, Dell’Oro Alessandra | Corso | 2 ore –MC Dott. Pasquale Narciso – RSPP Roberto De Capitani | SGSSL, Stress Lavoro Correlato, Gestione delle emergenze, valutazione dei rischi relativi alle mansioni – misure preventive e DPI | 29 maggio 2014 |
| Roberto De Capitani | corso | 2 ore – Atena SPA Sesto S. Giovanni | Stress Lavoro Correlato e benessere Organizzativo: come strumenti aziendali di prevenzione e tutela contro stress, mobbing, burn out | 10 settembre 2014Tot. Parziale Refresh 2 ore |
| Roberto De Capitani | corso | 4 ore – Atena SPA Sesto S. Giovanni | Il diritto penale della sicurezza sul lavoro | 30 settembre 2014Tot. Parziale Refresh 6 ore |
| Roberto De Capitani | corso | 8 ore Gruppo Errepi srl Lissone | Organizzazione e sistemi di gestione | 15 dicembre 2014Tot. Parziale Refresh 14 ore |
| Roberto De Capitani | corso | 4 ore Gruppo Errepi srl Lissone | Il sistema delle relazioni e della comunicazione e i rischi psico-sociali | 16 dicembre 2014Tot. Parziale Refresh 18 ore |
| Sandionigi Angelo | corso | 4 ore aggiornamento RLSGruppo Errepi srl Lissone | Aspetto normativi, concetto di rischio, prevenzione, protezione, organizzazione, diritti doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza | 27 Aprile 2015 |
| Maria Grazia Albini, Alessandra Dell’Oro,Loretta Angela Canali | corso | Gruppo Errepi srl Lissone | Corso base 4 ore il Corso base costituisce credito formativo permanenteCorso specifico 4 ore | 27-28 aprile 2015 |
| Roberto De Capitani | corso | Studio Ares Lecco | La valutazione dello stress lavoro correlato 8 ore | 17-12-2015Tot. Parziale Refresh 26 |
| Sandionigi Angelo | corso | 4 ore aggiornamento RLSGruppo Errepi srl Lissone | Indici infortunistici Inail, Bozza nuovo accordo formazione RSPP e ASPP. Amianto, Abolizione registro infortuni, CPI il sistema di esodo, il decreto milleproroghe e la proroga del Sistri, obbligo di valutazione del rischio “colpo di calore”, legge 231, nuovi reati ambientali e societari, jobs act e decreti attuativi, La legionella Pneumophila, l’OMS e l’amianto | 23 febbraio 2016 |

**2.4. Antincendio**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Durata e formatore** | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| Corso per più soggetti, fra cui De Capitani RobertoFolino MicheleCanali LorettaDell’oro Alessandra | Corso | 16 ore – Vigili del Fuoco - Lecco | Corso per addetto antincendio livello alto – solo frequenza | Ottobre 1998 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoSangionigi Angelo | Corso | 16 ore – Galdus - Milano | Prevenzione incendi: addetti a rischio elevato | Nov-dic-2007 |
| Dell’oro AlessandraVanini Daniela | corso | 16 ore – Galdus - Milano | Prevenzione incendi: addetti a rischio elevato | Feb-mar 2008 |

**2.5. Gestione delle emergenze - Addestramento pratico – Prove di evacuazione**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Durata e formatore** | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| Vari soggetti, fra cuiRoberto De CapitaniDell’oro Alessandra | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | Aprile 2003 |
| Roberto De CapitaniDell’oro Alessandra | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | Ottobre 2003 |
| Vari soggetti, fra cuiDell’oro AlessandraCanali LorettaDe Capitani Roberto | Corso | 4 ore – UNEBA LeccoDr. Carlo Ambrogio Bonacina | Corso di primo soccorso | Luglio 2004 |
| Vari soggetti | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | Ottobre 2004 |
| Vari soggetti, tra cui Roberto De Capitani | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | Ottobre 2006 |
| Vari soggetti, fra cuiRoberto De Capitani | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | Ottobre 2008 |
| Canali LorettaDe Capitani RobertoDell’Oro AlessandraFolino MicheleSandionigi AngeloVanini Daniela | Refresh su corso di primo soccorso | 4 ore - Dr. Carlo Ambrogio Bonacina | Corso di primo soccorso | 28 Ottobre 2009 ore 9-13 |
| Vari soggetti, tra cuiRoberto De Capitani, Loretta Canali | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | 5 novembre 2009 ore 15,30 |
| Vari soggetti, tra cuiRoberto De Capitani, Loretta Canali | Prove di evacuazione  |  | Prova di evacuazione | Aprile 2010Ottobre 2010 |
| Vari soggetti, tra cuiRoberto De Capitani, Loretta Canali | Prove di evacuazione  |  | Prova di evacuazione | 7 Dicembre 2011 |
| Vari soggetti, tra cuiRoberto De Capitani, Loretta Canali | Prove di evacuazione  |  | Prova di evacuazione | 29 Ottobre 2012 |
| Vari soggetti, tra cuiRoberto De Capitani, Loretta Canali | Prove di evacuazione  |  | Prova di evacuazione | 14 Aprile 2013 |
| Vari soggetti, tra cuiRoberto De Capitani, Loretta Canali | Prove di evacuazione  |  | Prova di evacuazione | 23 Aprile 2013 |
| Roberto De Capitani, Loretta Canali, Angerlo Sandionigi, Michele Folino | Prove di evacuazione  |  | Prova di evacuazione | 25 Giugno 2013 |
| Vanini Daniela | Corso | 4 ore - Confcommercio Lecco | Corso di aggiornamento per addetti al primo soccorso | 25 novembre 2013 |
| Roberto De Capitani, Loretta Canali, Maria Grazia Albini | Prova di evacuazione |  | Prova di evacuazione | 26 giugno 2014 |
| Roberto De Capitani, Loretta Canali, Angerlo Sandionigi | Emergenza Black-out |  | Risoluzione emergenza reale | 27 gennaio 2015 |
| Roberto De Capitani, Loretta Canali | Emergenza Black-out |  | Risoluzione emergenza reale | 21 febbraio 2015 |
| Vanini Daniela | Corso | 4 ore - Confcommercio Lecco | Corso di aggiornamento per addetti al primo soccorso | 12 dicembre 2016 |

**2.6. Sicurezza dei dati sensibili**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Durata e formatore** | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| De Capitani Roberto | Corso | 4 ore - SEAC | Privacy | Aprile 2004 |
| Vari soggetti fra cuiDell’Oro AlessandraRoberto De CapitaniLoretta Canali | Corso | 4 ore – Uneba Lecco | Contenuti del d.Lgs. 196/2003 e DPS | Giugno 2004 |
| Vari soggetti, fra cui Canali Loretta,De Capitani RobertoVanini DanielaDell’oro Alessandra | corso | 20 ore – Informatica - Progetto Quadro Legge 236 id. 417419 – Le soluzioni per la qualità nelle RSA - panoramica | Utilizzo dei nuovi sistemi informatici riguardanti gli ospiti | Ottobre 2008 |

**Cap. 2.7 – D.Lgs.231/2001 e Risk management**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nome e Cognome** | **Tipo**  | **Durata e formatore** | **Contenuti della Formazione** | **anno** |
| Medici Carlo Ambrogio Bonacina, Carlo Valsecchi, Luigi Sesana ed altre 8 persone della coop | Riunione informativa | 2 ore | Implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai fini del D. Lgs. 231/2001 | 5 marzo 2014 |
| Roberto De CapitaniMedico Bonacina Carlo Ambrogio | Corso/convegno | ASL di Lecco | Analisi del rischio sanitario: una scommessa per la qualità | 30 maggio 2014 |
| De Capitani RobertoDott. Bonacina Carlo Ambrogio | Corso | 5 incontri ASL di Lecco | La gestione del rischio nelle unità di offerta sociosanitarie residenziali- 20 ore complessive  | Dal 9/10 al 18/12/2015 |

**Capitolo 3 – Obiettivi formativi e programmazione**

Gli obiettivi formativi riguardano le competenze riconosciute come indispensabili per esercitare adeguatamente i diversi ruoli socio-sanitari e migliorare la qualità del servizio erogato. Pertanto, oltre agli obblighi normativi relativi a sicurezza e prevenzione negli ambienti di vita e di lavoro, sono stati identificati i seguenti obiettivi formativi:

1. **Sviluppare e sostenere le capacità comunicativo-relazionali**, viste come componente fondamentale della professionalità, necessarie ad affrontare positivamente e costruttivamente i rapporti interpersonali, inevitabili in ambito socio-sanitario, con le persone assistite e con gli altri operatori. In particolare si ritiene necessario sviluppare comportamenti che pongano l’attenzione sulla centralità della persona, improntati al rispetto, capacità di condivisione e compartecipazione alle scelte e decisioni, capacità di valorizzazione del contributo individuale, umanizzazione delle cure.

Questo risponderebbe al dettato della **DGR 2569/2014, che al punto 3.2.3.c-1** richiede la copertura del fabbisogno formativo di tutti gli operatori addetti all’assistenza in un arco di tempo triennale, sulla base delle esigenze specifiche rispetto all’utenza da assistere e su tematiche relative all’umanizzazione delle cure[[1]](#footnote-1); la stessa DGR, **al punto** **3.2.3.c-2** chiede per tutti gli operatori la formazione su tematiche relative alla comunicazione e alle tecniche di relazione con gli utenti e i caregiver anche rispetto alla gestione dei conflitti[[2]](#footnote-2).

1. **Sviluppare le competenze necessarie per garantire la sicurezza del paziente**; la prevenzione e gestione del rischio clinico può essere attuata solo stimolando una maggior consapevolezza nei professionisti circa le proprie responsabilità nella identificazione degli ambiti di maggior rischio e nell’adozione di comportamenti appropriati in relazione alle diverse attività clinico-assistenziali.
2. **Sviluppare le competenze per garantire la qualità assistenziale** attraverso l’utilizzo di strumenti conoscitivi e metodologici per la costruzione integrata di percorsi assistenziali, in accordo con le linee guida nazionali ed internazionali ed i principi basati sull’evidenza.
3. **Sviluppare e aggiornare le competenze tecnico-professionali** per rispondere efficacemente alla domanda di diagnosi, terapia ed assistenza, coerentemente con le continue innovazioni scientifiche basate sull’evidenza e le linee guida di riferimento.
4. **Sviluppare e aggiornare le competenze in tema di cure palliative e terapia del dolore**, per assicurare un programma di cura individuale per la persona malata e per la sua famiglia, nel rispetto dei principi fondamentali della tutela della dignità e dell’autonomia della persona, in ogni fase della malattia.

La formazione può essere erogata attraverso modalità residenziale, di tipo obbligatorio o facoltativo, svolta prevalentemente all’interno dell'Ente.

Prioritariamente le attività formative sono di tipo obbligatorio ed i partecipanti afferiscono ad esse in orario di servizio.

Oltre l'erogazione dei corsi “in aula”, l'Ente si propone di attuare un importante lavoro di “Formazione Sul Campo” (FSC) in cui verranno utilizzati direttamente per l'apprendimento, i contesti, le occasioni di lavoro e le competenze degli operatori impegnati nelle attività assistenziali.

I destinatari delle attività formative sono i dipendenti della Fondazione ed eventualmente gli operatori degli ditte appaltatrici in accordo con i loro responsabili. I criteri di coinvolgimento del personale nelle attività formative sono relativi alla specificità del target individuato in base agli obiettivi formativi, all'area/ruolo di appartenenza, alla necessità di rotazione nell'arco dell'anno o, come detto precedentemente, nel triennio.

Alcune attività formative prevedono l’accesso di personale esterno previo pagamento di una quota di iscrizione, in prevalenza rappresentato da professionisti del territorio, di collaboratori della Fondazione e/o di altre strutture socio-sanitarie.

***Informazione***

La diffusione delle informazioni riguardanti il Piano formativo, viene garantita dalla Direzione attraverso comunicazioni ai vari appaltatori ed ai dipendenti della Fondazione.

***Qualità del Servizio***

La Direzione persegue la politica della qualità della formazione, garantendo i seguenti elementi qualitativi:

* continuità e sistematicità;
* correttezza metodologica;
* congruenza con gli obiettivi formativi identificati coi vari soggetti;
* equità, trasparenza e pari opportunità di accesso;
* applicazione ed aderenza alla normativa nazionale in materia di ECM ove applicabile.

La Direzione garantisce un sistema che assume come tappe fondamentali del processo metodologico:

* identificazione partecipata dei bisogni formativi
* utilizzo di metodi didattici coerenti agli obiettivi formativi identificati per una concreta fruibilità delle conoscenze e abilità, funzionali alla centralità dei destinatari, favorendo processi di integrazione, partecipazione e consenso criteri di scelta e valutazione dei docenti valutazione dell'efficacia della formazione.

A livello centrale il Responsabile della Formazione:

* tiene sotto controllo l’intero processo formativo;
* elabora programmi annuali di formazione e aggiornamento interno ed esterno, coerenti con gli obiettivi aziendali, indirizzi nazionali, regionali e le risorse economiche finalizzate alla formazione;
* predispone e divulga il Piano Annuale della attività in base ai bisogni formativi raccolti;
* supporta i vari Referenti per una stretta collaborazione e scambio di informazioni utili al monitoraggio e alla verifica degli eventi formativi;
* gestisce direttamente tutti i momenti formativi strategici ;
* adotta strumenti di controllo e verifica dei risultati sui processi formativi;
* garantisce la formazione obbligatoria;
* attiva e coordina momenti formativi in base alle indicazioni nazionali e regionali in merito all’ECM;
* effettua tutte le procedure di accreditamento e di rendicontazione o delega le stesse a provider Autorizzati.

**La valutazione** rappresenta il requisito fondamentale per monitorare la qualità sia del singolo progetto/evento formativo, sia del Piano Formativo Annuale nel suo insieme.

Per valutare la qualità del progetto/evento formativo è stata predisposta la SCHEDA GRADIMENTO CORSO, consegnata ad ogni discente, in grado di monitorare la soddisfazione e la percezione del partecipante, sull’efficacia del corso in termini di ricaduta nella propria articolazione organizzativa.

1) Rilevanza degli argomenti trattati rispetto alla necessità di aggiornamento

2) Qualità educativa/di aggiornamento fornita dal progetti/evento

3) Efficacia del progetto/evento rispetto alle esigenze formative degli operatori

***Indicatori***

Gli indicatori scelti per monitorare la qualità del Piano Formativo e la sua ricaduta per l’anno 2016 sono relativi al:

* Numero di corsi programmati su numero di corsi erogati
* Numero di partecipanti al corso
* Numero totale di crediti assegnati per l’anno 2016
* valutazione delle conoscenze acquisite (percentuale di superamento delle prove).

Sarà introdotto il modulo per reclami-suggerimenti-segnalazioni, che sarà presente nelle aule di formazione dove sarà posto un contenitore per la raccolta dei modelli compilati. L’analisi e la gestione delle segnalazioni contribuiranno a migliorare il servizio.

***Aule di Formazione***

L’Ente è dotato di 1 aula didattica, situata al primo piano dell’edificio storico (Chiostro) è dotata di 50 posti ampliabile fino a 77 ed è corredata di una completa dotazione di supporti didattici quali PC, amplificazione audio, video proiettore, TV a schermo piatto per seguire l’incontro in sala contigua in caso di convegni, raggiungendo così una capienza massima di 99 posti.

***Banca delle Ore/Budget***

I corsi verranno effettuati fuori orario di lavoro per i turnisti, mentre possono essere in orario di lavoro per chi opera nell’arco della giornata.

Nel computo ore dovranno essere inclusi, per gli operatori definiti dal RSPP, anche i corsi previsti obbligatori per la Sicurezza. Ne consegue, per la progettazione 2015, che i parametri da non superare sarebbero due, rispettivamente **il budget assegnato** ed il **N° di ore riconosciute per dipendente**. Questi criteri garantiscono da un lato pari opportunità formative a tutti i dipendenti in riferimento al loro ruolo professionale e dall’altro, nel caso di formazione fuori orario, la responsabilità in capo ai singoli operatori sanitari nel gestire la propria crescita professionale.

**Il fondo destinato all’attuazione del Piano di Formazione Annuale è ancora da determinare, trattandosi del primo PFA istituito in questa modalità.**

Pertanto nel corso del 2015, a livello di Ente, si privilegieranno i corsi gratuiti ma validi per aggiornamento RSPP, RLS, 231/2001 e si farà ampio ricorso alla formazione sul campo (FSC) anche per il personale della Cooperativa, dovendo affrontare diverse innovazioni pratiche.

**Possiamo ipotizzare una disponibilità per l’anno 2015 di € 3.000,00 in aggiunta alle ore formative già contemplate nel contratto del Medico Competente e quelle che ha già programmato la Cooperativa.**

**Area Stanziamento ordinario in €**

Assistenza FSC - a carico della Cooperativa

Area Amm.iva FSC

Serv. Alberghieri a carico Copra

Sicurezza Aggiornamenti RSPP, RLS, dipendenti

Totale a carico Fondazione **3.000,00**

***Indicazioni Operative per la partecipazione dei dipendenti/collaboratori***

Il Responsabile della Formazione o i Responsabili delle ditte Appaltatrici redigono gli elenchi dei dipendenti da iscrivere ai corsi del PFA secondo le indicazioni relative ai contingenti da formare. Le segnalazioni dei nominativi inseriti nei predetti eventi formativi dovranno pervenire almeno 10-15 giorni antecedenti la data di svolgimento del corso attraverso formale comunicazione scritta, parimenti i Coordinatori della Cooperativa potranno segnalare i nominativi dei loro collaboratori con le stesse modalità di cui sopra.

I Liberi Professionisti, previ accordi con il Direttore, potranno iscriversi con formale comunicazione scritta.

**Riepilogo Corsi programmati per il 2016 e loro attuazione**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Area di attività**  | **Contenuto**  | **Durata** | **Destinatari** | **Periodo** | **Costo** | **Fatto si/no** |
| 1– Sicurezza | Esercitazione antincendio  | 1 ora | Dipendenti Casa del Cieco  | Continua | = | SI |
| 2 – Sicurezza | Rischio Incendio Sicurezza antincendio – Piano di emergenza  | 2 ore | Dipendenti Casa del Cieco | 2016 | = | NO |
| 3 - Sicurezza | Formazione generale e specifica | 4+4 ore | Dipendenti Casa del Cieco | 2016 | 1500 | SI[[3]](#footnote-3) |
| 4 - Sicurezza | Formazione di carattere generale sulla prevenzione dei reati (D. Lgs.231/2001) | 2 ore | Dipendenti Casa del Cieco | 2016 | 500 | Si per RLS |
| 5 – Sicurezza | Aggiornamento RLS | 4 ore | RLS | Febbraio 2016 | 300 | SI |
| 6 - Sicurezza | Aggiornamento RSPP | 12 ore | RSPP | continua | 500 | SI |
| 7 – Sicurezza | Stress e Burn out | 2 | Dipendenti Casa del Cieco |  | = | NO |
| 8 - Assistenza | Formazione Progetto Individuale, PAI, PEI, PRI, FASAS | 3 ore | Responsabili vari servizi Cooperativa | 2016 | = | Si[[4]](#footnote-4)  |
| 9 - Assistenza | Fasas per ASA/OSS | 3 ore | ASA/OSS Cooperativa | 2016 | = | SI [[5]](#footnote-5) |
| 10 - Assistenza | Capacità comunicativo-relazionali | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = | Si |
| 11 - Assistenza  | Umanizzazione delle cure | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = | Si |
| 12 - Assistenza | Sicurezza dei pazienti | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = | Si |
| 13 - Assistenza | Cure palliative e terapia del dolore | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = | Si |
| 14 - Uffici | Le Procedure e le Istruzioni Operative fra stabilità e necessità di revisione | 3 ore | Impiegati Casa del Cieco | 2016 | = | SI |

***Contenuti – Moduli Didattici Area Sicurezza -- (responsabile Roberto De Capitani)***

La formazione dei lavoratori si articola in due moduli distinti:

a) la *formazione di carattere generale*, della durata minima di 4 ore, per tutti i settori di attività, che riprende i contenuti già espressi dall’art. 37, comma 1, lett. *a*), d.lgs. n. 81/2008 e s. m. i. (concetti di rischi, danno, prevenzione ecc<). Tale formazione può essere erogata anche in modalità *e-Learning*; **L’avvenuta formazione su questo modulo ha valore di credito permanente.**

b) la *formazione specifica*, di durata minima variabile di 12 ore, secondo la macrocategoria di rischio in cui ricade l’Ente (alto), in base alla classificazione ATECO dei settori, o di durata inferiore per i dipendenti operanti in settori specifici con basso rischio (ad es. uffici).

Saper individuare i rischi presenti nei vari ambiti di lavoro è importante per ogni operatore. Riuscire a fornire esaustive informazioni sui rischi alla salute esistenti in ambito lavorativo, sull’importanza di operare secondo determinate procedure e sulla necessità di utilizzare sempre i dispositivi di protezione individuale è fondamentale per dare concretezza ed omogeneità alla formazione. Individuare processi lavorativi adeguati per ridurre l’incidenza del rischio e per adottare comportamenti atti a prevenire l’insorgenza di patologie è fondamentale in un disegno aziendale complessivo di attenzione all’incolumità dei propri dipendenti.

**Moduli Didattici**

**1) Esercitazione Anticendio**

Attività formativa di tipo pratico mirata alla conoscenza dei dispositivi di allarme anti-incendio e delle relative centraline presenti nei vari edifici della Fondazione.

Aree interessante: Palazzina ed edificio storico

Edizioni previste: n. 3 - durata circa 0,5 h - Continua

Budget assegnato: € 0,00 [[6]](#footnote-6)

Destinatari: Tutti gli Operatori dell’Ente. (7 persone)

**2) Rischio Incendio – Sicurezza Antincendio - Piano di Emergenza**

Attività di tipo teorico-pratico per informare e formare il personale ad operare correttamente in situazioni di rischio.

Aree interessate: Palazzina ed edificio storico

Edizioni previste: n. 1 - durata 2 h

Budget assegnato: € 0,00 [[7]](#footnote-7)

Destinatari: Tutti i Dipendenti dell’Ente. – N° 7 persone

**3) Formazione Generale e Specifica sulla Sicurezza in ambiente di lavoro**

Sviluppare un modello prevenzionale che, facendo leva sulla formazione, abbia come obbiettivo strategico la riduzione degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; con il nuovo accordo Stato-Regioni si sono poste le basi per passare da una formazione episodica a quella innovativa della formazione continua sistematica e qualificata. In particolare laddove si parla di formazione specifica si fa espresso riferimento ai rischi di settore con particolare riferimento ai rischi individuati nel documento di valutazione rischi e pertanto per quanto riguarda la RSA si ritiene di privilegiare la formazione sui seguenti rischi:

* movimentazione manuale dei carichi e degli ospiti;
* rischio da agenti biologici;
* rischio infortuni con particolare riguardo alle aggressioni (ove presenti);
* rischio stress lavoro-correlato;
* dispositivi di protezione individuali ed organizzazione del lavoro.

Saper individuare i rischi presenti nei vari ambiti di lavoro è importante per ogni operatore. Riuscire a fornire esaustive informazioni sui rischi alla salute esistenti in ambito lavorativo, sull’importanza di operare secondo determinate procedure e sulla necessità di utilizzare sempre i dispositivi di protezione individuale è fondamentale per dare concretezza ed omogeneità alla formazione. Individuare processi lavorativi adeguati per ridurre l’incidenza del rischio e per adottare comportamenti atti a prevenire l’insorgenza di patologie è fondamentale in un disegno aziendale complessivo di attenzione all’incolumità dei propri dipendenti.

Aree interessate:

Edizioni previste: n. 0 NON PREVISTA NEL 2017 Note: Per la Fondazione la formazione generale (che costituisce credito formativo permanente) e specifica è stata ottenuta da una dipendente nel 2013 e da altri 3 nel 2015, uno è l’RSPP e un altro è RLS che seguono l’aggiornamento continuo. Manca all’appello un dipendente in procinto di ritirarsi per limiti di età, presumibilmente a fine marzo.

Budget assegnato: € . 1.500,00 (a carico dei singoli Datori di Lavoro)

Destinatari: Tutti gli Operatori della RSA – N° 20 max per edizione

Per la Cooperativa il Ponte il piano formativo sulla sicurezza triennale 2012-2014 ha portato alla formazione art.37 del D.Lgs.81/2008 dei seguenti dipendenti:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | formazione generale | Formaz. Specifica 1° modulo | Formaz. Specifica 2° modulo | Formaz. Specifica 3° modulo |
| 2012 | 31 | 0 | 0 | 0 |
| 2013 | 33 | 57 | 57 | 54 |
| 2014 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Da fare | 3 | 14 | 14 | 17 |

E’ stato richiesta alla Cooperativa la situazione aggiornata.

In allegato alla presente c’è la proposta di piano di formazione per la Cooperativa.

L’azienda Elior per la ristorazione, ha fatto pervenire gli attestati di formazione del loro personale.

**4) Formazione di carattere Generale sulla prevenzione dei reati (D. Lgs. 231/2001)**

Sviluppare un modello prevenzionale che, facendo leva sulla formazione, abbia come obiettivo strategico la prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, attraverso la formazione del personale.

Aree interessante: Tutti gli operatori

Edizioni previste: n. 1 - durata 2 h

Budget assegnato: € .500 Avv. Stefano Ravasio

Destinatari: Tutti gli operatori

Finora sono stati programmati gli eventi formativi a livello di apicali e di operatori vari. Questo modulo può essere considerato un refresh.

**5) Aggiornamento RLS**

L'RLS - Rappresentante dei Lavoratori è una figura la cui presenza è obbligatoria in Azienda, la nomina del RLS è preceduta dalla sua elezione secondo quanto stabilito dall'art. 47 del D. Lgs 81/08. Obbligatoria è la formazione e obbligatorio è l'aggiornamento del RLS attraverso un corso riconosciuto. Il ruolo del'RLS è fondamentale per la tutela della sicurezza e salute sul lavoro.

Così come stabilito dall'art. 50 del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, l'RLS ha accesso a tutti i luoghi di lavoro e deve essere consultato preventivamente su interventi, quali, ad esempio, la valutazione del rischio in Azienda. Inoltre l'RLS contribuisce, in prima persona, alla costituzione dell'organigramma, egli deve essere consultato per la designazione del Rappresentate dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP). Visto il delicato quanto complesso compito del RLS, si comprende l'importanza della formazione di questa figura, prevista dalla legge. Il datore di lavoro deve provvedere anche all'aggiornamento del RLS con un corso riconosciuto che ne attesti conoscenze e capacità. L'art. 37 del D. Lgs 81/08 rende obbligatorio il corso di aggiornamento per RLS.

L’RLS è eletto dai lavoratori e dura in carica tre anni. All’attuale RLS è stato rinnovato il mandato nel 2015, quindi deve frequentare annualmente un corso di aggiornamento di 4 ore.

Aree interessate: i dipendenti con ruolo RLS

Edizioni previste: n. 1 - durata 4 refresh

Budget assegnato: € 200,00

Destinatari: RLS (1 operatore)

**6) Aggiornamento RSPP**

L’obbligo di aggiornamento previsto dal D. Lgs. 81/08 rispecchia la necessità ormai acquisita da tutti i professionisti di mantenere le proprie competenze nel tempo attraverso percorsi formativi che consentano un continuo aggiornamento alle normative, sempre più articolate ed in continua evoluzione.

Aree interessate: RSPP

Edizioni previste: Esterno - durata circa 12 ore (60 ore in 5 anni)

Budget assegnato: € 1000

Destinatari: RSPP

**7) Stress e Burnout**

Quando la comunicazione interpersonale si fa difficile, conflittuale, come accade nel contesto socio-sanitario, è indispensabile possedere delle abilità specifiche per gestire tali disagi. Se la comunicazione è conflittuale, questa genera stress, e quando lo stress è prolungato può creare condizioni concrete per lo svilupparsi di quella forma di malattia professionale definita “sindrome di burnout”. Sul piano fisico si manifesta con disturbi psicosomatici e sul piano comportamentale con perdita di motivazione per il proprio lavoro e per i propri interessi personali, depressione, cinismo, ostilità, irritabilità <

È possibile intervenire? Come? In che misura tali condizioni dipendono dalle risorse fisiche e ambientali o dall’organizzazione del lavoro, o in che misura da altri fattori, interni all’individuo e più facilmente modificabili di quelli ambientali?

Il corso si pone l’obiettivo di offrire le competenze di base per *prevenire/gestire stress e burnout e migliorare la qualità della comunicazione* abbinando alla competenza tecnica una specifica competenza relazionale, per costruire maggiore consapevolezza ed efficacia.

Aree interessate: Uffici, manutentori

Edizioni previste: n. 1 - durata 2 h

Budget assegnato: € 0,00[[8]](#footnote-8)

Destinatari: Tutti i dipendenti

***Contenuti – Moduli Didattici Area Assistenza -- (responsabile Dr. Carlo Ambrogio Bonacina)***

Sommando i successivi percorsi da 8 a 11, si risponde al dettato della **DGR 2569/2014, che al punto 3.2.3.c-1** richiede la copertura del fabbisogno formativo di tutti gli operatori addetti all’assistenza in un arco di tempo triennale, sulla base delle esigenze specifiche rispetto all’utenza da assistere e su tematiche relative all’umanizzazione delle cure[[9]](#footnote-9); la stessa DGR, **al punto** **3.2.3.c-2** chiede per tutti gli operatori la formazione su tematiche relative alla comunicazione e alle tecniche di relazione con gli utenti e i caregiver anche rispetto alla gestione dei conflitti[[10]](#footnote-10).

**8) Capacità comunicativo-relazionali**

Il corso si prefigge di sviluppare e sostenere le capacità comunicativo-relazionali degli operatori, viste come componente fondamentale della professionalità, necessarie ad affrontare positivamente e costruttivamente i rapporti interpersonali, inevitabili in ambito socio-sanitario, con le persone assistite e con gli altri operatori. In particolare si ritiene necessario sviluppare comportamenti che pongano l’attenzione sulla centralità della persona, improntati al rispetto, capacità di condivisione e compartecipazione alle scelte e decisioni, capacità di valorizzazione del contributo individuale, umanizzazione delle cure.

**9) Umanizzazione delle cure**

il corso di propone di sviluppare e sostenere le capacità necessarie ad affrontare positivamente e costruttivamente un rapporto umanizzante, inevitabile in ambito socio-sanitario, con le persone assistite e con gli altri operatori. In particolare si ritiene necessario sviluppare comportamenti che pongano l’attenzione sulla centralità della persona, improntati al rispetto, capacità di condivisione e compartecipazione alle scelte e decisioni, capacità di valorizzazione del contributo individuale, umanizzazione delle cure.

**10) Sicurezza dei pazienti**

Il corso si prefigge di far comprendere agli Operatori socio-sanitari, come sia importante la tutela degli ospiti fragili e di conseguenza come è congegnato un sistema di risk management, e quali siano le azioni da intraprendere e i vari indicatori che misurano i livelli di sicurezza, con particolare attenzione a quelli della JCI (Joint Commission International).

La prevenzione e gestione del rischio clinico può essere attuata solo stimolando una maggior consapevolezza nei professionisti circa le proprie responsabilità nella identificazione degli ambiti di maggior rischio e nell’adozione di comportamenti appropriati in relazione alle diverse attività clinico-assistenziali.

**11) Cure palliative e terapia del dolore**

Il corso si prefigge di far comprendere agli Operatori le procedure di intervento connesse a questo importante capitolo riguardante le attenzioni da avere con gli ospiti. Valgono gli stessi criteri del corso 9.

***Conclusioni***

La DGR 2569/2014 chiede al punto 3.2.3.c-3 che la formazione sia documentata in modo tale da rendere conoscibili i percorsi e i risultati.

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti viene aggiornato il libretto formativo del cittadino e conservata tutta la documentazione inerente i corsi, ovvero fogli presenza, questionari di apprendimento qualora i corsi siano svolti in sede, attestati di partecipazione rilasciati dagli Enti formativi.

Anche la Cooperativa fornisce evidenza dei corsi effettuati.

Al punto 3.2.3.c-4 della citata Delibera, si chiede che per il personale che opera in libera professione, vi sia l’acquisizione della documentazione comprovante la formazione e l’aggiornamento svolti in relazione all’attività prestata. Ai medici, che operano in libera professione, è stata richiesta la documentazione attestante la formazione ed aggiornamento svolti.

**Riepilogo Corsi programmati per il 2017**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Area di attività**  | **Contenuto**  | **Durata** | **Destinatari** | **Periodo** | **Costo** |
| 1– Sicurezza | Esercitazione antincendio  | 1 ora | Dipendenti Casa del Cieco  | 2017 | = |
| 2 – Sicurezza | Rischio Incendio Sicurezza antincendio – Piano di emergenza  | 2 ore | Dipendenti Casa del Cieco | 2017 | = |
| 3 - Sicurezza | Formazione generale e specifica | 4+4 ore | Dipendenti Casa del Cieco | NO | = |
| 4 - Sicurezza | Formazione di carattere generale sulla prevenzione dei reati (D. Lgs.231/2001) | 2 ore | Dipendenti Casa del Cieco | 2017 | 500 |
| 5 – Sicurezza | Aggiornamento RLS | 4 ore | RLS | Febbraio 2017 | 300 |
| 6 - Sicurezza | Aggiornamento RSPP | 12 ore | RSPP | continua | 500 |
| 7 – Sicurezza | Stress e Burn out | 2 | Dipendenti Casa del Cieco | 2017 | = |
| 8 - Assistenza | Capacità comunicativo-relazionali | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = |
| 9 - Assistenza  | Umanizzazione delle cure | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = |
| 10 - Assistenza | Sicurezza dei pazienti | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = |
| 11 - Assistenza | Cure palliative e terapia del dolore | 3 ore | Operatori Cooperativa | Triennale | = |

***Utilizzo del budget***

Budget assegnato 3000,00

Oneri per Corsi in FSC 0,00

Disponibilità per Corsi aggiornamento RLS – RSPP - Addetti - 1.300,00

Disponibilità per Convegni - 500,00

Disponibilità per Biblioteca - 200,00

 ***Budget ancora da assegnare 1000,00***

2.2.3.c.2 indicazione del referente.

Con delibera del CdA dell’Ente in data 11 dicembre 2014 è stato individuato come referente il Direttore Roberto De Capitani

**Requisiti ulteriori per l’accreditamento**

**3.2.3.c-1 copertura del fabbisogno formativo di tutti gli operatori addetti all’assistenza in un arco di tempo triennale, sulla base delle esigenze specifiche rispetto all’utenza da assistere e su tematiche relative all’umanizzazione delle cure;**

Alla Cooperativa, oltre ai corsi obbligatori per legge, è stato richiesto per contratto un corso di formazione annuale sui ciechi, mentre altri corsi vengono programmati dalla Coop., dandone comunicazione ed evidenza alla Fondazione, anche con il deposito di copia degli attestati; nel corso del 2014 vi sono stati un corso sulla cecità (vedi paragrafo successivo), un corso in ottobre sulla contenzione dell’assistito tra liceità e umanizzazione delle cure (4 operatori), uno in novembre sull’approccio integrato al paziente con dolore (4 operatori).

**3.2.3.c-2 per tutti gli operatori la formazione su tematiche relative alla comunicazione e alle tecniche di relazione con gli utenti e i caregiver anche rispetto alla gestione dei conflitti.**

Da alcuni anni si svolgono dei corsi tenuti dall’Unione Italiana dei Ciechi ed Ipovedenti, rivolte al personale della Coop. sulle tematiche relative ai non vedenti, proprio tese all’approccio con l’handicap visivo. L’ultima sessione si è svolta nel mese di maggio 2014 con la partecipazione di 29 operatori. Altri corsi che hanno trattato relazione con utenti e gestione dei conflitti si sono svolti da ottobre a dicembre per un totale di 18 operatoti.

**3.2.3.c-3 formazione documentata in modo tale da rendere conoscibili i percorsi e i risultati.**

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti viene aggiornato il libretto formativo del cittadino e conservata tutta la documentazione inerente i corsi, ovvero fogli presenza, questionari di apprendimento qualora i corsi siano svolti in sede, attestati di partecipazione rilasciati dagli Enti formativi.

Anche la Cooperativa fornisce evidenza dei corsi effettuati.

**3.2.3.c-4 personale che opera in libera professione, (acquisizione della documentazione comprovante la formazione e l’aggiornamento svolti in relazione all’attività prestata.**

Ai medici, che operano in libera professione, è stata richiesta la documentazione attestante la formazione ed aggiornamento svolti.

2.2.3.d Procedure per l’inserimento di nuovo personale

L’Ente in data 9-12-2014 ha revisionato la procedura per la gestione delle risorse umane PR AMM 010 002

1. Alla Cooperativa, oltre ai corsi obbligatori per legge, è stato richiesto per contratto un corso di formazione annuale sui ciechi, mentre altri corsi vengono programmati dalla Coop., dandone comunicazione ed evidenza alla Fondazione, anche con il deposito di copia degli attestati; nel corso del 2014 vi sono stati un corso sulla cecità (vedi paragrafo successivo), un corso in ottobre sulla contenzione dell’assistito tra liceità e umanizzazione delle cure (4 operatori), uno in novembre sull’approccio integrato al paziente con dolore (4 operatori). [↑](#footnote-ref-1)
2. Da alcuni anni si svolgono dei corsi tenuti dall’Unione Italiana dei Ciechi ed Ipovedenti, rivolte al personale della Coop. sulle tematiche relative ai non vedenti, proprio tese all’approccio con l’handicap visivo. Le ultime tre sessioni si sono svolta nel mese di maggio 2014 con la partecipazione di 29 operatori. Altri corsi che hanno trattato relazione con utenti e gestione dei conflitti si sono svolti da ottobre a dicembre 2015 per un totale di 18 operatori, e nel 2016 12 dipendenti di nuovo sulle tematiche relative ai non vedenti, proprio tese all’approccio con l’handicap visivo. [↑](#footnote-ref-2)
3. Prevista ma non dovuta, programmata erroneamente. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nel 2016 il corso non è avvenuto ma le vigilanze ATS sulla appropriatezza hanno consentito di acquisire sul campo i contenuti richiesti attraverso una revisione delle modalità operative durate circa otto mesi, con esito finale positivo da parte della vigilanza. [↑](#footnote-ref-4)
5. Come al punto precedente. [↑](#footnote-ref-5)
6. Eseguita sul campo dal RSPP per gli operatori dell’Ente [↑](#footnote-ref-6)
7. Formazione eseguita sul campo dall’RSPP per gli operatori dell’Ente [↑](#footnote-ref-7)
8. Compreso nel compenso del Medico Competente [↑](#footnote-ref-8)
9. Alla Cooperativa, oltre ai corsi obbligatori per legge, è stato richiesto per contratto un corso di formazione annuale sui ciechi, mentre altri corsi vengono programmati dalla Coop., dandone comunicazione ed evidenza alla Fondazione, anche con il deposito di copia degli attestati; nel corso del 2014 vi sono stati un corso sulla cecità (vedi paragrafo successivo), un corso in ottobre sulla contenzione dell’assistito tra liceità e umanizzazione delle cure (4 operatori), uno in novembre sull’approccio integrato al paziente con dolore (4 operatori). [↑](#footnote-ref-9)
10. Da alcuni anni si svolgono dei corsi tenuti dall’Unione Italiana dei Ciechi ed Ipovedenti, rivolte al personale della Coop. sulle tematiche relative ai non vedenti, proprio tese all’approccio con l’handicap visivo. L’ultima sessione si è svolta nel mese di maggio 2014 con la partecipazione di 29 operatori. Altri corsi che hanno trattato relazione con utenti e gestione dei conflitti si sono svolti da ottobre a dicembre per un totale di 18 operatoti. [↑](#footnote-ref-10)