

## **Sezione 4**

**Condizioni di lavoro,  
competenze del personale  
ed efficienza dell'organizzazione**

## **CONDIZIONI DI LAVORO, COMPETENZE DEL PERSONALE ED EFFICIENZA DELL'ORGANIZZAZIONE**

Questa Sezione del documento è finalizzata ad illustrare gli interventi e le azioni intraprese dall'Azienda a favore del personale. L'obiettivo informativo specifico è quello di fornire un quadro delle azioni poste in essere o progettate in relazione alla valorizzazione del personale ed il miglioramento del clima aziendale.

In particolare vi sono illustrate le scelte aziendali nella "politica di valorizzazione del personale", prendendo in esame:

1. La "Carta di identità del personale"
2. Valutazione dei rischi
3. Valutazione delle competenze, affidamento degli incarichi aziendali e sistemi premianti
4. Struttura delle relazioni con il personale dipendente e le sue rappresentanze
5. Formazione

## La “Carta di identità” del personale<sup>1</sup>

Le tabelle seguenti descrivono, attraverso dati numerici, la consistenza dell'organico del personale dipendente dall'Azienda USL di Parma.

I contratti che regolano i rapporti con il personale dipendente sono tre:

- uno per la Dirigenza Medica e Veterinaria;
- uno per la Dirigenza Sanitaria (Farmacisti, Fisici, Biologi, Chimici, Psicologi, ecc.), Tecnica, Professionale ed Amministrativa;
- uno per il Comparto (ruolo Sanitario, Tecnico, Amministrativo).

Nella tabella 1 viene elencato il personale dipendente, suddiviso nelle macro aree per categoria professionale di appartenenza, sia esso personale di ruolo che personale a tempo determinato.

Come si può notare il personale dirigente assomma a n. 551 unità ossia il 20,82% del personale complessivo. Nell'Area Comparto il personale infermieristico rappresenta chiaramente la parte più rilevante, pari al 37,02% del totale. Il personale amministrativo si attesta su una percentuale pari al 12,50%.

**TABELLA 1 DIPENDENTI PER AREA PROFESSIONALE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO DETERMINATO  
PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2015**

Personale dipendente	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale al 31.12.2015	%
Dirigenti Medici Veterinari	416	36	452	17,08
Dirigenti Sanitari	67	4	71	2,68
Dirigenti PTA	27	1	28	1,08
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>510</b>	<b>41</b>	<b>551</b>	<b>20,82</b>
Personale infermieristico	956	24	980	37,02
Personale tecnico sanitario	82	2	84	3,17
Personale prevenzione	112	2	114	4,31
Personale riabilitazione	146	16	162	6,12
Assistenti sociali	24	1	25	0,94
Personale tecnico	179	7	186	7,03
O.S.S.	190	9	199	7,52
Personale amministrativo	319	12	331	12,50
<b>Totale Comparto</b>	<b>2.008</b>	<b>73</b>	<b>2.081</b>	<b>78,62</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.518</b>	<b>114</b>	<b>2.632</b>	<b>100,00</b>

Fonte: “Piano della Performance 2016-2018” al 01.01.2016

Il conteggio del personale della tabella 1 fotografa la situazione al 31.12.2015 e conteggia ogni testa come “intera”, non tenendo conto, pertanto, del personale a part - time od occupato per periodi dell'anno.

Nella tabella 2 viene rappresentata la distribuzione del personale tra le diverse articolazioni aziendali: il distretto di Parma (capoluogo) è quello che ha il maggior numero di dipendenti, pari a n. 752.

Altra articolazione con un rilevante numero di occupati è l'Ospedale di Fidenza con n. 629 operatori: se a questa articolazione si aggiungono i n. 376 occupati nel Distretto di Fidenza, si raggiunge la considerevole cifra di n. 1.005 unità insistenti in quella area territoriale di riferimento.

<sup>1</sup> Fonte: “Piano della Performance 2016-2018” al 01.01.2016

TABELLA 2 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA LE ARTICOLAZIONI AZIENDALI AL 31 DICEMBRE ANNI 2014/2015

	Personale al 31/12/2014	Personale al 31/12/2015
Sede centrale	294	292
Distretto di Parma	752	751
Distretto di Fidenza	390	376
Ospedale di Vaio Fidenza	619	629
Distretto Valli Taro e Ceno	170	181
Ospedale Borgo Val di Taro	227	213
Distretto Sud-Est	195	190
<b>TOTALE</b>	<b>2.647</b>	<b>2.632</b>

Fonte: "Piano della Performance 2016-2018" al 01.01.2016

Nella successiva tabella 3 sono riportati i dipendenti suddivisi per sesso ed area contrattuale: Dirigenza e Comparto. Il personale femminile è pari al 71,31 % del totale e rappresenta il 76,98 % dell'Area Comparto ed il 47,35 % dell'Area Dirigenziale.

TABELLA 3 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015 SUDDIVISI PER GENERE

	Femmine		Maschi		Totale
<b>Personale dip. Complessivo</b>	<b>1.877</b>	<b>71,31%</b>	<b>755</b>	<b>28,69</b>	<b>2.632</b>
Dirigenti Medici/Veterinari	214	47,35%	238	52,65	452
Dirigenti Sanitari	50	70,42%	21	29,58	71
Dirigenti PTA	11	39,29%	17	60,71	28
<b>Personale comparto</b>	<b>1.602</b>	<b>76,98%</b>	<b>479</b>	<b>23,02</b>	
<b>Incarichi strutt. complessa</b>	<b>23</b>	<b>37,70%</b>	<b>38</b>	<b>62,30%</b>	<b>61</b>
<b>Incarichi struttura semplice</b>	<b>39</b>	<b>41,49%</b>	<b>55</b>	<b>58,51%</b>	<b>94</b>
<b>Altri incarichi dirigenza</b>	<b>214</b>	<b>54,04%</b>	<b>182</b>	<b>45,96%</b>	<b>396</b>
<b>Personale Part-Time</b>	<b>203</b>	<b>95,31%</b>	<b>10</b>	<b>5,53%</b>	<b>213</b>

Fonte: "Piano della Performance 2016-2018" al 01.01.2016

Nella tabella 4 sono riportati i dati relativi all'andamento del personale suddiviso per categorie professionali con rapporto di lavoro a tempo parziale dall'anno 2012 all'anno 2015.

TABELLA 4 ANDAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE/IMPEGNO RIDOTTO

	Dipendenti Part-Time 31/12/2012	Dipendenti Part-Time 31/12/2013	Dipendenti Part-Time 31/12/2014	Dipendenti Part-Time 31/12/2015
Dirigenti Medici Veterinari	5	3	3	5
Dirigenti Sanitari	9	8	2	4
Dirigenti P.T.A.	0	0	0	0
Personale Infermieristico	104	101	100	93
Pers. Tecnico sanitario	8	8	7	7
Personale Prevenzione	7	7	7	7
Personale Riabilitazione	24	25	25	19
Assistenti Sociali	3	3	2	3
Personale Tecnico	16	17	17	19
O.S.S.	9	9	9	10
Personale Amministrativo	54	52	46	46
<b>TOTALE dip. part-time</b>	<b>239</b>	<b>233</b>	<b>218</b>	<b>213</b>

Fonte: "Piano della Performance 2016-2018" al 01.01.2016

## Valutazione dei rischi

Continua all'interno dell'Azienda l'implementazione ed il controllo del Sistema di Gestione della Sicurezza, così come previsto dall'art. 30 del D.L.vo 81/08 e s.m.i.: il Sistema è monitorato dal SPPA di concerto con le varie Articolazioni Aziendali (Distretti, Direzione Generale e Presidio Ospedaliero Aziendale).

La valutazione di tutti i rischi lavorativi è intesa come un "processo in progress" finalizzato alla riduzione dei rischi presenti nelle varie Sedi Aziendali; il percorso di valutazione dei rischi rimane "il momento centrale" all'interno dell'organizzazione aziendale mirato al cambiamento, ma soprattutto al miglioramento delle condizioni di lavoro, che si interfacciano con l'incremento quali-quantitativo dell'attività svolta, anche in termini di attività assistenziale.

Anche nel corso dell'anno 2015 sono stati predisposti gli aggiornamenti relativi della scheda di valutazione dei rischi per le sedi aziendali già attive, compresi gli aggiornamenti, e la scheda di valutazione dei rischi per le nuove sedi aziendali: tali documenti, che comprendono anche l'eventuale proposta di interventi di bonifica, sono state condivise con il Datore di Lavoro ed i Dirigenti.

Continua il monitoraggio relativo all'applicazione degli interventi/piani di bonifica che si sono resi necessari.

Oltre alle "Schede di Valutazione dei rischi" specifiche per le sedi aziendali oggetto di rivisita, il SPPA ha indagato e valutato anche gli altri rischi presenti, attribuendo un indice di gravità agli stessi e proponendo, qualora necessarie, le varie soluzioni di bonifica. Si è proceduto anche all'aggiornamento e/o predisposizione dei Piani di Emergenza, unitamente alle planimetrie dei locali, con particolare attenzione alle Case della Salute.

Fra le azioni principali ricordiamo le riunioni con i RLS – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

- nel secondo semestre 2015 è stata predisposta la documentazione necessaria per l'organizzazione della prevista riunione periodica di cui all'art. 35 del D.L.vo 81/08; il materiale predisposto, comprende sia il riepilogo dell'attività svolta dal SPPA nel corso dell'anno 2015 che le proposte operative per l'anno 2016; detto materiale sarà presentato nel corso della Riunione periodica aziendale. Il Piano dell'attività è stato illustrato ai RLS. Le Riunioni ex art. 35 saranno fissate nei mesi di febbraio-marzo 2016; sarà organizzata una Riunione per ogni singola articolazione aziendale (4 Distretti, Presidio Ospedaliero Aziendale – Direzione Generale), che sarà convocata da ogni Direttore di Distretto e Gestione Complessiva Ospedali e dal Direttore Amministrativo, alla presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, del Servizio Prevenzione Protezione Aziendale e dei Medici competenti. La riunione rappresenta un'importante opportunità per la programmazione dei progetti ed azioni di misure prevenzione da intraprendere a livello locale, nell'articolazione locale di riferimento, oltre ai piani di formazione.

Riguardo all'attività svolta:

- Continuano le verifiche periodiche sulle apparecchiature radiologiche presenti in Azienda, in riferimento sia alla sicurezza della popolazione che dei lavoratori addetti e la sorveglianza dosimetria su personale esposto. Sono stati completati gli aggiornamenti dei Documenti di valutazione da esposizione a radiazioni ionizzanti, laddove previsti, e distribuiti alle singole articolazioni aziendali.
- **Valutazione del Rischio da Sostanze pericolose** (riferimento al Titolo IX del D.L.vo 81/08), si è proceduto al monitoraggio ambientale e successiva valutazioni del rischio specifiche rispetto all'utilizzo di gas anestetici nei comparti operatori degli Ospedali di Vaio e Borgotaro. E' stata eseguita anche una campagna di monitoraggio ambientale per verificare la presenza di **formalina** in aria.
- **Relativamente al contenimento del Rischio Biologico:** il SPPA riceve le segnalazioni degli infortuni a rischio biologico, che nel corso dell'anno 2015 ha visto l'accadimento di n. 63 eventi. Le Procedure di lavoro relative al contenimento del Rischio biologico rappresentano il momento specifico per la prevenzione: massima attenzione viene quindi rivolta alla loro corretta applicazione; ciò si attua anche attraverso incontri con il personale e sopralluoghi mirati. Sono forniti agli operatori i dispositivi di protezione individuale specifici unitamente ai dispositivi medici protetti, con particolare riferimento agli aghi protetti.

- Approfondimento del **Documento di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato relativamente alle due sedi ospedaliere**, mediante la somministrazione di questionari predisposti ad hoc.
- Predisposizione **Documento di Valutazione del rischio del DSP** – Dipartimento Sanità Pubblica, che comprende un DVR per ogni Servizio presente.
- Predisposizione del **Documento di Valutazione dei rischi da Movimentazione manuale persone e carichi** per le due sedi ospedaliere.
- **Continua la predisposizione del DUVRI** – Documento Unico di Valutazione del Rischio da Interferenze ( Riferimento art. 26 del D.L.vo 81/08 e s.m.i. ) sia per i nuovi contratti con Ditte esterne che per l'aggiornamento dei contratti in essere: servizi integrati che comprende i servizi di: pulizia e sanificazione, smaltimento rifiuti speciali, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, sorveglianza locali, gestione magazzino economale - traslochi e facchinaggi interni ed esterni - trasporto farmaci e beni sanitari, lavanolo, manutenzione e controllo dei presidi antincendio - fornitura gas medicali – Gestione Centri Dialisi – Servizi Esternalizzati Logistica e Gestione Monitoraggio dei Servizi Esternalizzati Az.le – Gestione calore - Fornitura gas medicali - Manutenzione apparecchiature elettromedicali - Gestione Complesso Ospedaliero di Vaio: parte Ospedaliera e Centro di accoglienza - vari Service di laboratorio – Manutenzione verde – Servizio di spalo neve – Servizio telefonia, compresi gli interventi di adeguamento impianti – Attività dei mediatori culturali.
- Il SPPA in collaborazione con i Medici competenti, il SIT Az.le e Territoriale – Servizio Infermieristico e Tecnico ed il Servizio Farmaceutico Az.le provvede all'aggiornamento del **Documento Aziendale che identifica i DPI – Dispositivi di Protezione Individuali**, che contiene indicazioni relativamente ai DPI che sono forniti a tutte le figure professionali dell'Azienda esposte a rischio specifico non eliminabile con misure di protezione collettiva; il Documento comprende anche la tipologia di guanti e di calzature che devono essere indossati.
- **Monitoraggio delle Verifiche periodiche** (effettuate dal Servizio Attività Tecniche che conserva la Documentazione relativa agli Atti), come da Normativa vigente su: Impianti elettrici presenti (compresa l'eventuale riconduzione a norma) - Apparecchiature elettromedicali - Apparecchiature radiologiche (compresa l'eventuale riconduzione a norma) - Gestione calore - Gestione Gas medicali - Sistemi di protezione antincendio ( estintori, idranti, centraline, rivelatori di fumo, porte tagliafuoco ) - Ascensori e montalettighe.
- Continua l'attività dell' **Organismo Paritetico Provinciale - OPP** (previsto dall'art. 50 del DLvo 81/08) Sanità Pubblica fra le Aziende Sanitarie Pubbliche e le OO.SS.; anche per il biennio 2014-16 la Presidenza è stata assunta dal Responsabile del SPPA che ne coordina ed organizza l'attività.
- Continua, a seguito del trasferimento delle competenze in materia di gestione ed erogazione delle prestazioni sanitarie per la popolazione carceraria alle Regioni/Azienda USL, l'attività di controllo, monitoraggio e promozione delle condizioni di sicurezza all'interno degli Istituti Penitenziari. Particolare attenzione viene rivolta all'applicazione delle procedure per l'esecuzione dell'attività sanitaria a rischio biologico.
- Sono stati organizzati incontri di addestramento relativi all'utilizzo di attrezzature di lavoro, comprese le apparecchiature elettromedicali ed incontri informativi finalizzati alla predisposizione delle Procedure di sicurezza relative all'accreditamento istituzionale delle sedi aziendali.
- Il Responsabile del SPPA partecipazione all'attività del CIO.
- Espressione di pareri per acquisti di attrezzature, mobili, apparecchiature elettromedicali, ausili, DPI.
- Espressione di pareri rispetto a ristrutturazioni edifici e/o nuove costruzioni.

**Rispetto all'attività di formazione**, di cui si forniscono ulteriori dati ne paragrafo successivo dedicato alla formazione:

- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD – **4 ore Corso di base sulla sicurezza**, rivolto agli operatori sanitari – che operano nelle sedi ospedaliere e nelle sedi territoriali – Rif. Accordo Sato Regioni Dicembre 2011;
- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD – **6 ore Corso di aggiornamento quinquennale** per lavoratori – Rif. Accordo Sato Regioni Dicembre 2011;
- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD – Corso di formazione sulla sicurezza, rivolto ai Dirigenti ex D.L.vo 81/08;
- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD – Corso di formazione sulla sicurezza, rivolto ai Preposti ex D.L.vo 81/08;

- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione “Progetto Sperimentale OPP “in collaborazione con AOU di Parma: 12 ore Corso di formazione specifica, rivolto al personale Sanitario dell’Area Comparto ex D.L.vo 81/08 ed Accordo Sato Regioni Dicembre 2011 ;
- Organizzazione Corso di formazione sul corretto processo di sterilizzazione, rivolto al personale che opera negli ospedali e nel territorio;
- Organizzazione Corso di formazione sul corretto utilizzo nuovi contenitori con formalina per la conservazione di campioni biotici di piccole dimensioni.

### Gestione delle Emergenze

Il problema legato al controllo ed alla gestione delle emergenze nelle attività sanitarie con presenza di posti letto o comunque frequentate da numerosi utenti che possono presentare diversi gradi di disabilità è sempre complesso e rappresenta per l’organizzazione un punto critico rispetto allo svolgimento dell’attività assistenziale.

Le sedi aziendali sono dotate di un **Piano di Emergenza**, composto dalle planimetrie esposte nei luoghi di lavoro, indicanti le vie di esodo ed il posizionamento dei presidi antincendio e da una parte cartacea contenente le Procedure operative da adottare in caso di emergenza, che comprende anche le istruzioni per l’utilizzo della Centrale di rilevazione fumi, da parte degli operatori addetti alla gestione dell’emergenza: Responsabile della Gestione dell’emergenza ed Addetti alla gestione dell’emergenza.

Nel corso del 2015 il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale ha provveduto anche ad aggiornare alcuni Piani di emergenza; inoltre ha organizzato e condotto sia i corsi di addestramento di base antincendio – 8 ore - (compresi anche i corsi di aggiornamento – 5 ore - per coloro che già avevano frequentato in precedenza il corso di formazione), che specifici incontri formativi in materia di emergenza / sicurezza incendio, che comprendono anche la simulazione di situazioni di emergenza, coadiuvando i Direttori delle Articolazioni aziendali all’identificazione dei Responsabili Gestione Emergenza e degli Addetti delle Squadre di Emergenza.

Particolare rilevanza hanno avuto le simulazioni di emergenza e le prove di evacuazione, che sono state precedute da vari incontri di addestramento degli operatori.

Rispetto all’anno 2015:

<b>CORSI ANTINCENDIO ORGANIZZATI</b>			
	<b>CORSI 8 ORE (docenza a carico SPPA)</b>	<b>CORSI 5 ORE Aggiornamento (docenza a carico SPPA)</b>	<b>CORSI 16 ORE (docenza a carico dei VV.F.)</b>
<b>Anno 2015</b>	N°2 corsi N° 49 operatori	N°4 corsi N° 119 operatori	nessun corso

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Sarà ulteriormente incrementato il numero degli operatori formati in materia di emergenza antincendio.

Sono state organizzate e condotte le seguenti **iniziative di informazione e formazione del personale dipendente**, riferite a rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro dell’Azienda:

- sopralluoghi per l’aggiornamento della Valutazione dei Rischi, finalizzati anche alla ricognizione relativa alla presenza della cartellonistica di sicurezza e dei presidi di sicurezza;
- verifica presenza dei “ Kit per la gestione dell’emergenza ”, distribuiti negli anni precedenti;
- **incontri informativi sulle procedure d’emergenza specifiche**, relative alla struttura di appartenenza; fra tutti si ricorda l’incontro formativo teorico-pratico presso la Camera Iperbarica di Vaio che rappresenta un momento molto importante di formazione e confronto con gli Operatori addetti alla conduzione della Camera Iperbarica;

- vari incontri informativi/formativi finalizzati all'addestramento all'uso delle centraline di allarme antincendio presenti nelle sedi aziendali. Le sedi nelle quali si sono svolti gli incontri sono: Polo Unico Distribuzione Farmaci – REMS – Residenza F. Santi.

### Rischio e sicurezza

Come previsto dalla normativa vigente, ogni anno il SPPA provvede alla raccolta, all'elaborazione ed alla distribuzione della statistica annuale degli Infortuni occorsi al personale dipendente. Dall'analisi dei dati degli infortuni relativi all'anno 2015 si evidenzia l'aumento degli infortuni – 121 infortuni nel 2014 contro i 130 del 2015, accompagnato anche dall'aumento delle giornate lavorative perse: 3.030 gg. lavorative perse nel 2014 contro le 3.638 del 2015. Numericamente nel 2014 si sono verificati n. 121 infortuni contro i 130 infortuni del 2015, con conseguente aumento della durata media: 25,04 gg. nel 2014 contro 27,98 nel 2015.

TABELLA 5 DISTRIBUZIONE DEGLI INFORTUNI PER TIPOLOGIA (FORMA) E GIORNATE LAVORATIVE PERSE ANNO 2015

FORMA	N. INFORTUNI	%	G. LAVOR. PERSE	%
<b>In Itinere</b>	<b>39</b>	30,00%	<b>1480</b>	40,68%
<b>Ha messo un piede in Fallo</b>	<b>16</b>	12,31%	<b>328</b>	9,02%
<b>Sollevando e/o spostando con sforzo</b>	<b>13</b>	10,00%	<b>417</b>	11,46%
<b>Scivolando</b>	<b>12</b>	9,23%	<b>374</b>	10,28%
<b>Ha urtato contro</b>	<b>10</b>	7,69%	<b>123</b>	3,38%
Caduto in piano	9	6,92%	251	6,90%
Si è punto con	7	5,38%	62	1,70%
Inc. alla guida di	6	4,62%	255	7,01%
Aggredito	4	3,08%	106	2,91%
Si schiacciava ( arti )	3	2,31%	28	0,77%
Colpito da ( carichi inanimati )	2	1,54%	37	1,02%
Movimento incoordinato	2	1,54%	87	2,39%
Schiacciato da	2	1,54%	9	0,25%
Affaticamento muscolare	1	0,77%	45	1,24%
Caduto dall'alto	1	0,77%	30	0,82%
Imprecisato	1	0,77%	1	0,03%
Incidente a bordo di	1	0,77%	1	0,03%
Morso da	1	0,77%	4	0,11%
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>	<b>3638</b>	<b>100%</b>

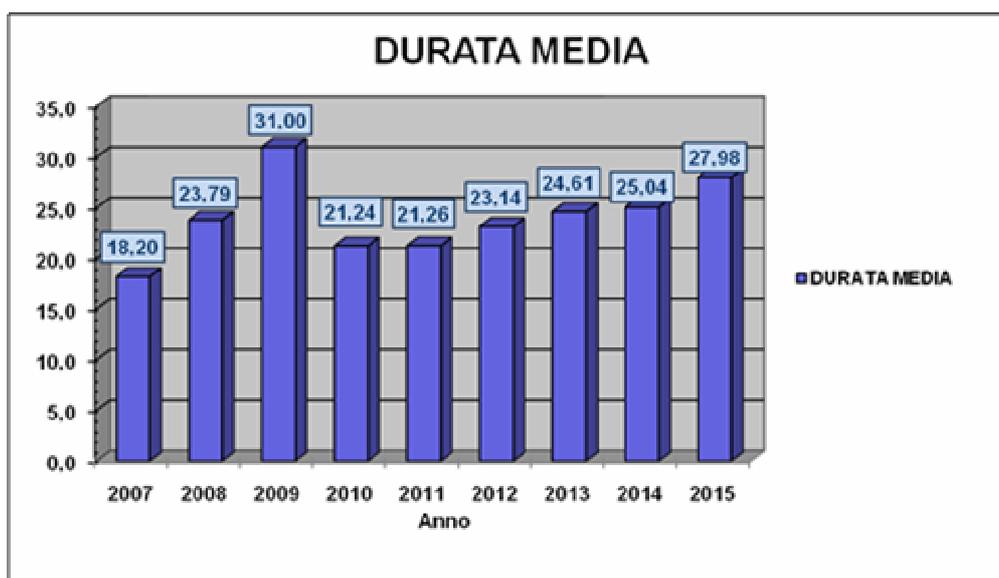
Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 6 DISTRIBUZIONE DEGLI INFORTUNI PER ETÀ ANAGRAFICA DEGLI ADDETTI

INFORTUNI			
Classi età	Maschi	Femmine	Totale
24-32	6	9	15
33-42	6	15	21
<b>43-52</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>47</b>
<b>53-66</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>47</b>
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>90</b>	<b>130</b>

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

FIGURA 1 DURATA MEDIA DEGLI INFORTUNI ANNI 2007/2015



Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Analizzando nel dettaglio le forme di infortunio più frequenti, il confronto fra gli anni 2014/15 evidenzia quanto segue:

TABELLA 7 DISTRIBUZIONE INFORTUNI – CONFRONTO ANNI 2014/2015

FORMA	N. INFORTUNI 2015	N. INFORTUNI 2014
In Itinere	39	27
Ha messo un piede in fallo	16	8
Sollevando e/o spostando con sforzo	13	13
Scivolando	12	10
Ha urtato contro	10	7
Caduto in piano	9	12
Si è punto con	7	1
Inc. alla guida di	6	2
Aggredito	4	15
Si schiacciava (arti)	3	5
Movimento incoordinato	2	6
Colpito da (carichi inanimati)	2	3
Schiacciato da	2	1
Morso da	1	1
Affaticamento muscolare	1	1
Incidente a bordo di	1	0
Caduto dall'alto	1	0
Imprecisato	1	0
Sollevando e/o spostando senza sforzo	0	3
Altro	0	2
Ha inalato	0	2
Urtato da	0	1
Esposto a	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>	<b>121</b>

TABELLA 8 DISTRIBUZIONE GIORNATE LAVORATIVE PERSE – CONFRONTO ANNI 2014/2015

FORMA	GG. LAVOR. PERSE 2015	GG. LAVOR. PERSE 2014
In Itinere	1480	741
Ha messo un piede in fallo	328	114
Sollevando e/o spostando con sforzo	417	467
Scivolando	374	378
Ha urtato contro	123	65
Caduto in piano	251	510
Si è punto con	62	1
Inc. alla guida di	255	30
Aggredito	106	275
Si schiacciava ( arti )	28	95
Movimento incoordinato	87	121
Colpito da ( carichi inanimati )	37	22
Schiacciato da	9	22
Morso da	4	11
Affaticamento muscolare	45	29
Incidente a bordo di	1	0
Caduto dall'alto	30	0
Imprecisato	1	0
Sollevando e/o spostando senza sforzo	0	111
Altro	0	26
Ha inalato	0	4
Urtato da	0	3
Esposto a	0	5
<b>TOTALE</b>	<b>3638</b>	<b>3030</b>

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Rispetto alle singole Articolazioni Aziendali (Distretto di: Parma – Sud Est – Borgotaro – Fidenza, Presidio Ospedaliero Fidenza e Borgotaro, Sede Centrale), si evidenzia quanto segue:

TABELLA 9 DISTRIBUZIONE INFORTUNI E GIORNATE LAVORATIVE PERSE PER ARTICOLAZIONE AZIENDALE – ANNO 2015

Articolazione Aziendale	N. addetti	Infortunati anno 2015	%	GG. lav. perse anno 2015	Durata media gg.
Distretto Parma	759	49	37,69%	1058	21,59
Ospedale Fidenza	631	23	17,69%	598	26,00
Distretto di Fidenza	383	15	11,54%	662	44,13
Sede Centrale	292	5	3,85%	163	32,60
Ospedale Borgotaro	223	14	10,77%	410	29,28
Distretto Sud Est	195	10	7,69%	419	41,90
Distretto Borgotaro	177	14	10,77%	328	23,43
<b>Intera Azienda</b>	<b>2660</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>	<b>3.638</b>	<b>Media az.le 27,98</b>

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

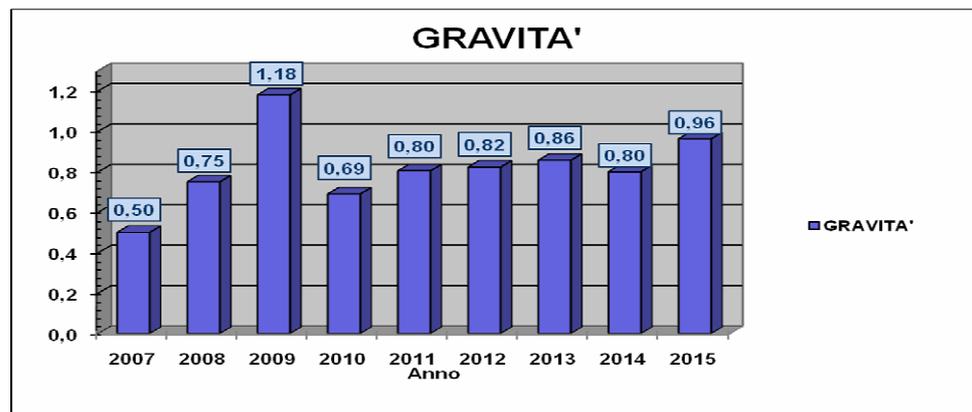
Dall'analisi dei dati relativi agli infortuni avvenuti nell'anno 2015 si evidenzia, relativamente all'intera Azienda, un AUMENTO degli infortuni: + 9 infortuni, accompagnato da un AUMENTO di 608 giornate lavorative perse.

ANNO	N. INFORTUNI	GG.PERSE	DURATA MEDIA
2014	121	3.030	25.04
2015	130	3.638	27.98

Numericamente nel 2015 si sono verificati n. 130 infortuni contro i 121 del 2014; la durata media AUMENTA: 27.98 gg. nel 2015 contro i 25,04 gg. nel 2014 (+ 2,94 gg).

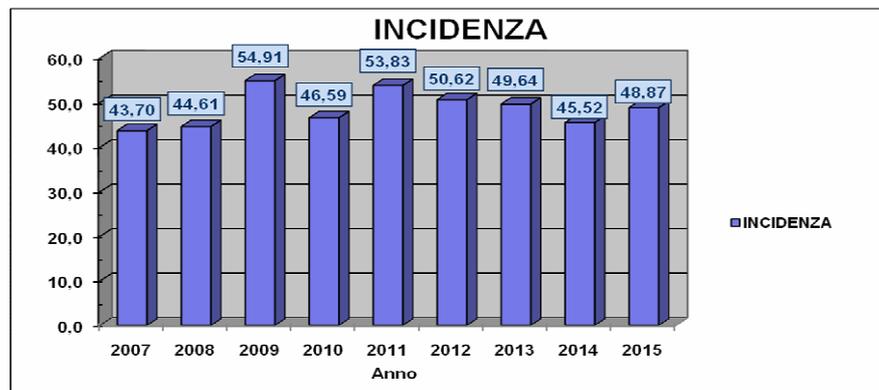
L' AUMENTO delle gg LAVORATIVE PERSE è evidente anche nel confronto di:

- **Indice di Gravità - IG** = (numero di giorni di assenza/numero di ore lavorate) x 1.000 – AUMENTA: da 0,80 a 0,96 ed è in linea con l'aumento del numero di giornate lavorative perse a causa degli infortuni: abbiamo avuto infortuni con gravità maggiore.



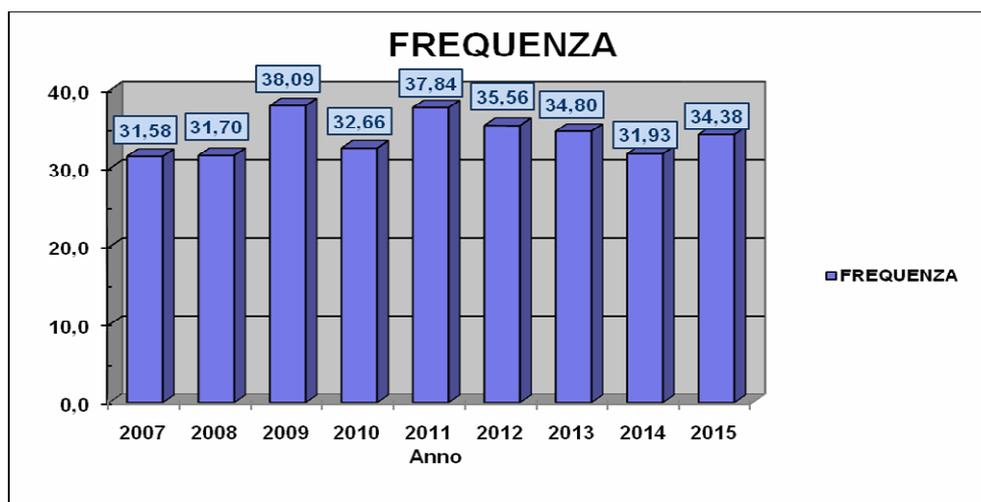
INOLTRE:

- **Indice di Incidenza - II** = (numero di infortuni/numero di dipendenti) x 1.000 – che passa da 45,52 nel 2014 a 48,87 nel 2015.



- **Indice di Frequenza - IF** = (numero di infortuni/numero ore lavorate) x 1.000.000 - che passa da 31,93 nel 2014 a 34,38 nel 2015.

Deve essere segnalato il modestissimo aumento del numero di dipendenti: + 2 (2.658 nel 2014 contro i 2.660 del 2015), accompagnato dal conseguente aumento delle ore lavorate.



Gli infortuni a rischio biologico con prognosi 0 (non comportanti cioè l'assenza dal lavoro) per l'intera Azienda nel 2013 sono pari a 63, mentre nell'anno 2014 si sono verificati n. 58 eventi infortunistici.

Si elencano di seguito gli infortuni a rischio biologico con prognosi 0 (non comportanti cioè l'assenza dal lavoro). Per l'intera Azienda nell'anno 2015 si sono verificati n. 63 eventi infortunistici.

DEVE ESSERE SEGNALATO CHE NON SONO TUTTI GLI INFORTUNI HANNO AVUTO PROGNOSI = 0 GIORNI: infatti n. 7 eventi hanno comportato 62 giornate lavorative perse (rif. Tabella FORMA di accadimento). Questi 7 eventi sono riportati anche nella Tabella sottostante, che riassume tutti gli eventi infortunistici a rischio biologico.

TABELLA 10 INFORTUNI A RISCHIO BIOLOGICO CON PROGNOSI A ZERO GIORNI ANNI 2014 - 2015

Articolazione Aziendale	Infortuni a rischio biologico 2014	Infortuni a rischio biologico 2015
Ospedale Fidenza	33	37
Distretto Parma	15	12
Ospedale Borgotaro	8	8
Distretto Borgotaro	0	1
Distretto di Fidenza	1	2
Distretto Sud Est	1	3
Sede Centrale	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>	<b>63</b>

Analizzando nel dettaglio l'evento infortunistico rispetto alle Articolazioni aziendali, emerge quanto segue:

Articolazione Aziendale	Infortuni a rischio biologico 2015	Numero Operatori presenti	( N. Operatori / N. infortuni ) * 100
Ospedale Fidenza	37	631	5.86
Distretto Parma	12	759	1.58
Ospedale Borgotaro	8	223	3.58
Distretto di Fidenza	2	383	0.52
Distretto Borgotaro	1	177	0.53
Distretto Sud Est	3	195	1.54
<b>TOTALE</b>	<b>63</b>		

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 11 INFORMAZIONI SIEROLOGICHE DELLA FONTE DI ESPOSIZIONE (PER HIV – HBV – HCV)

<b>PAZIENTE HIVAb +</b>	<b>4</b>
<b>PAZIENTE HBsAg +</b>	<b>0</b>
<b>PAZIENTE HCVA b +</b>	<b>7</b>
<b>PAZIENTE SIERONEGATIVO</b>	<b>33</b>
<b>FONTE SCONOSCIUTA</b>	<b>13</b>
<b>ALTRO (specificare) NON TESTATO</b>	<b>3</b>
<b>fonte nota in attesa di referto</b>	<b>3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>63</b>

### Tutela della salute dei lavoratori: risultanze della sorveglianza sanitaria<sup>2</sup>

#### Attività del medico competente

Nel 2015, sulla base del protocollo di sorveglianza sanitaria adottato e degli scadenziari, sono stati visitati, ai sensi del D.Lgs 81/2008, i dipendenti dei Distretti e degli Ospedali di Vaio- Borgotaro oltre agli allievi del corso laurea infermieristico e tecnico della prevenzione, e altre figure mediche e veterinarie o di medici radiologi con rapporto di convenzione o libero-professionale, di emergenza 118 (MET), per un **totale di n. 1.123 addetti**.

La visita è stata integrata da quelle prestazioni di laboratorio o strumentali, erogate direttamente dal medico competente e dai servizi dell' Azienda USL, necessarie per la redazione del giudizio di idoneità (vaccinazioni, test tubercolinici (Mantoux, Quantiferon), elettrocardiogrammi, audiometrie, esami ematochimici e strumentali, visite specialistiche, etc.....). Le patologie dell'apparato osteoarticolare ed in particolare del rachide/spalla connesse con l'attività di movimentazione di pesi o assistiti, si confermano, in linea con le risultanze della sorveglianza sanitaria degli anni precedenti e con quanto riportato anche in letteratura per il Comparto Sanità e, non ultimo, per effetto dell'anzianità anagrafica in costante aumento, il principale problema di salute della popolazione lavorativa dell' Azienda USL di Parma, con ripercussioni sulla continuità assistenziale dei reparti ospedalieri e dell'assistenza domiciliare integrata e sui giudizi di idoneità alla mansione espressi.

Le tabelle successive riportano l'entità numerica della sorveglianza sanitaria attuata e dell'esposizione a rischi professionali, come da comunicazione annuale INAIL, allegato 3B del DLgs 81/2008.

<sup>2</sup> Fonte: "Piano della Performance 2016-2018" al 01.01.2016

TABELLE 12/13 ENTITÀ DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA ATTUATA ED ESPOSIZIONE A RISCHI PROFESSIONALI

		M	F
Parma-Sede	Visite TOTALI	316	693
Fidenza-Vaio	Visite TOTALI	290	750
Sud-Est	Visite TOTALI	47	138
Borgotaro-Valli Taro	Visite TOTALI	95	300
<b>TOTALE</b>		<b>889</b>	<b>1881</b>
Parma-Sede	Visite 2015	143	266
Fidenza-Vaio	Visite 2015	119	330
Sud-Est	Visite 2015	19	66
Borgotaro-Valli Taro	Visite 2015	43	137
<b>TOTALE</b>		<b>324</b>	<b>799</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Idonei</b>	<b>278</b>	<b>610</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Idonei prescr/limitaz temp</b>	<b>6</b>	<b>40</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Idonei prescr/limitaz</b>	<b>38</b>	<b>141</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Non idoneo temporaneam</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Non idonei permanenti</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>ESPOSIZIONE AI RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI VISITATI</b>	
Movimentazione manuale dei carichi (n° esposti)	<b>333</b>
Sovraccarico biomeccanico arti superiori (n° esposti)	
Agenti chimici	
Agenti allergizzanti	<b>670</b>
Agenti cancerogeni e mutageni	
Farmaci antiblastici	<b>9</b>
Agenti biologici	<b>810</b>
Videoterminali	<b>167</b>
Vibrazioni corpo intero o mano braccio	
Rumore	<b>36</b>
Radiazioni ionizzanti categoria A e B	<b>84</b>
Radiazioni ottiche artificiali o ultraviolette naturali	
Microclima severo	
Infrasuoni o ultrasuoni	
Atmosfere iperbariche	<b>16</b>
Lavoro notturno (D.L.gs. 66 del 2003) > 80 gg l'anno	
Lavoro a turni con notte	<b>327</b>
Campi magnetici	<b>56</b>

La prevalenza di giudizi di NON IDONEITA' PERMANENTE O TEMPORANEA e di IDONEITA' CON LIMITAZIONE riguarda dipendenti con qualifica sanitaria (infermieristica e OSS). La prevalenza di non idoneità o idoneità con limitazione riscontrata nel personale sanitario (infermieristico e ausiliario (OSS, OT, ausiliari) di Struttura Ospedaliera, è in linea con quelle riportate in letteratura dalle statistiche condotte nelle strutture sanitarie nazionali. Seppure i dati non siano relativi alla totalità dei dipendenti soggetti a visita, rispetto al prospetto presentato nel 2014 appare in netta diminuzione la percentuale di soggetti "non idonei temporaneamente" mentre la percentuale di "idonei con prescrizioni/limitazioni" rimane costante anche in presenza di un crescente numero di visite straordinarie richieste dai lavoratori con problematiche di salute o da assenze superiori ai 60 giorni.

## **Valutazione delle competenze, affidamento degli incarichi aziendali e sistemi premianti <sup>3</sup>**

Il complessivo sistema di incentivazione aziendale, cui è correlato il riconoscimento della retribuzione di risultato al personale Dirigente e l'erogazione delle quote economiche di produttività collettiva al personale di Area Comparto, è funzionale alla realizzazione di una politica aziendale che punta al miglioramento dell'appropriatezza delle prestazioni e dei servizi ed all'ottimizzazione delle risorse impiegate; esso trova concreta attuazione negli obiettivi strategici esplicitati annualmente con il Piano delle Azioni Aziendale. Agli obiettivi annuali posti con il suddetto strumento di programmazione sono connessi gli obiettivi che la direzione assegna annualmente a ciascuna Articolazione/Dipartimento nell'ambito del processo di budget.

La gestione del ciclo delle performance, quale strumento per migliorare l'attività di programmazione e di controllo e garantire una maggiore qualità dei servizi si sta consolidando in Azienda quale best practice anche e soprattutto alla luce della situazione generale di riduzione delle risorse disponibili, che impone una più attenta programmazione delle attività, una gestione più efficiente e una verifica sempre più puntuale dell'efficacia delle azioni avviate.

Oltre all'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa, particolare importanza viene attribuita al collegato processo di misurazione e valutazione della performance individuale ed ai connessi aspetti inerenti le competenze dimostrate ed i comportamenti organizzativi attuati per il raggiungimento degli obiettivi individuali/di gruppo e della struttura.

Un sistema di valutazione delle prestazioni del personale, agganciato ad un sistema incentivante per i risultati raggiunti, in una logica di direzione per obiettivi, è diventato essenziale nel ciclo di programmazione, misurazione e controllo della performance dell'Azienda.

L'Azienda ha ritenuto strategico definire un proprio modello in linea con il processo di definizione degli obiettivi organizzativi, ricompresi nel ciclo del budget, integrandolo attraverso la correlazione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi, con il processo di definizione degli obiettivi individuali/di gruppo, proprio della valutazione del personale. E tutto ciò per tendere al miglioramento della qualità dei servizi e alla crescita delle competenze professionali dei dipendenti.

Il sistema prevede contestualmente all'utilizzo dei risultati di budget, quale modalità di misurazione della performance organizzativa, la valutazione della performance individuale (dirigenza e comparto) da rilevarsi tramite scheda di valutazione, con l'obiettivo di sviluppare il ciclo della performance, di evidenziare gli apporti individuali al raggiungimento degli obiettivi complessivi e di introdurre un sistema per la crescita e lo sviluppo del personale, strumenti indispensabili in un contesto organizzativo complesso come quello in cui si trova ad operare l'Azienda sanitaria.

Per approfondimenti si rimanda alla visione degli strumenti attualmente in uso all'azienda e che costituiscono il sistema aziendale di valutazione integrata del personale .

Nelle successive tabelle vengono riportati i dati relativi agli incarichi previsti e assegnati al personale appartenente alle aree dirigenziali e di comparto al 31 dicembre 2015:

---

<sup>3</sup> Fonte: "Piano della Performance 2016-2018" al 01.01.2016

TABELLA 14 INCARICHI PERSONALE AREE DIRIGENZIALI

<b>INCARICHI PERSONALE AREE DIRIGENZIALI</b>			
<b>TIPOLOGIA INCARICO</b>	<b>AREA CONTRATTUALE</b>	<b>Previsti</b>	<b>Assegnati</b>
<b>DIPARTIMENTI*</b>	DIPARTIMENTI SANITARI	18	14
	DIPARTIMENTI AMMINISTRATIVI	2	1
	<b>TOTALE INC. DIPARTIMENTO</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
<b>STRUTTURE COMPLESSE</b>	Area Medica e Veterinaria	46	27
	Area Dirigenza Sanitaria	5	3
	Area Dirigenza P.T.A.	13	10
	<b>TOTALE INC. STR. COMPLESSA</b>	<b>64</b>	<b>40</b>
<b>STRUTTURE SEMPLICI INC. PROFESSIONALI ALTA SPEC.</b>	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	109	88
	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	75	56
<b>ALTRI INCARICHI</b>	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	352	

\*Sono ricompresi gli incarichi di Direzione di Articolazione Territoriale (Distretto e Direzione Medica di P.O.)

Nel corso dell'anno il complesso del sistema degli incarichi conferiti al personale di area comparto ha assunto la consistenza/composizione riassunta nella seguente tabella:

TABELLA 15 INCARICHI PERSONALE AREA COMPARTO

<b>INCARICHI PERSONALE AREA COMPARTO</b>					
Personale Dipendente Area Comparto		Posizioni Organizzative Previste	Posizioni Organizzative assegnate	Funzioni di Coordinamento Previste	Funzioni di Coordinamento Assegnate
Pers. Area Socio - Sanitaria	1.365	50	41	124	106
Pers. Area Tecnico Amministrativa	716	54	47	0	0
<b>Totale</b>	<b>2.081</b>	<b>104</b>	<b>88</b>	<b>124</b>	<b>106</b>

## Struttura delle relazioni col personale dipendente e le sue rappresentanze

Il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 – convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133 – all'art. 67, comma 11, prevede che *“Le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa”*.

La Circolare 20 gennaio 2009, n. 1, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – ha chiarito che, per ogni anno, tale adempimento è da intendersi assolto con la pubblicazione del testo degli accordi integrativi sottoscritti, perfezionati dall'organo di controllo, nonché delle specifiche scheda informativa 2 e tabella 15 del Conto Annuale per ciascuna area contrattuale.

Di seguito si indicano pertanto brevemente gli Accordi sottoscritti suddivisi per le diverse Aree, rimandando al sito web istituzionale [www.ausl.pr.it](http://www.ausl.pr.it) al link dedicato all'Amministrazione Trasparente - link diretto:

[http://www.ausl.pr.it/amministrazione\\_trasparente/personale/contrattazione-integrativa.aspx](http://www.ausl.pr.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione-integrativa.aspx)

la possibilità di prendere visione dei testi citati di seguito, riferiti al biennio 2015/2016:

### Comparto sanità

- Accordo sulla quantificazione definitiva dei fondi contrattuali per l'esercizio 2015 e la quantificazione provvisoria per l'anno 2016
- Relazione illustrativa -tecnica finanziaria certificata Fondi Area Comparto 2015-2016
- Accordo in ordine agli interventi di progressione economica orizzontale.

### Dirigenza medica

- Accordo sulla definitiva costituzione dei fondi contrattuali 2015 e loro utilizzo nonché sulla costituzione provvisoria fondi 2016
- Relazione illustrativa-tecnica finanziaria certificata Fondi 2015-2016.

### Dirigenza veterinaria

- Accordo sulla definitiva costituzione dei fondi contrattuali 2015 e loro utilizzo nonché sulla costituzione provvisoria fondi 2016
- Relazione illustrativa-tecnica finanziaria certificata Fondi 2015-2016.

### Dirigenza sanitaria-tecnica-professionale-amministrativa e delle professioni sanitarie

- Accordo sulla definitiva costituzione dei fondi contrattuali 2015 e loro utilizzo nonché sulla costituzione provvisoria fondi 2016
- Relazione illustrativa-tecnica finanziaria certificata Fondi 2015-2016.

## Formazione

L'Azienda nel ritenere la formazione del personale una leva strategica al cambiamento e allo sviluppo organizzativo, negli ultimi due anni in particolare nel 2014 e in maniera più incisiva nel 2015, ha dato impulso alla programmazione di eventi dedicati anche a figure professionali non sanitarie in particolare di area amministrativa e tecnica come si evince dai dati nella tabella seguente.

### Costruzione dell'offerta formativa aziendale

I dati relativi alle partecipazioni evidenziano un buon livello di copertura rispetto al personale dipendente (ECM) ed alle partecipazioni esterni ad eventi formativi aziendali.

TABELLA 16 DATI DI SPESA E LE PARTECIPAZIONI PER LA FORMAZIONE

Tipo formazione	Budget 2015	Spesa ^ 2015	Partecipazioni interni (dipendenti)	N. partecipanti interni (dipendenti)	Partecipazioni esterni	N. partecipanti esterni
Formazione interna	300.000,00	241.119,00	9.435*** 1.132 (solo posizioni non ECM)	2.244*** 453 (solo posizioni non ECM)	3.311**	1.901**
Formazione esterna	50.000,00	57.666,00	1.305* 87 (solo posizioni non ECM)	602* 46 (solo posizioni non ECM)	-	-
Stage esterni	0	0	-	-	-	-
Documentazione scientifica (Biblioteca on-line)	45.000,00	47.431,00				
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 395.000,00</b>	<b>Euro 346.216,00</b>	<b>n. 11.959</b>	<b>n. 3.375</b>	<b>n. 3.311</b>	<b>n. 1.901</b>

Note: \* escluso posizioni funzionali non Ecm

\*\*incluso MMG/PLS e Convenzionati

\*\*\*escluso MMG/PLS, Convenzionati e posizioni funzionali non Ecm

^ I costi effettivi hanno trovato finanziamento oltre che nel budget formazione in progetti finalizzati.

L'accesso alla documentazione scientifica è gestito attraverso una convenzione con l'Università di Parma (Biblioteca di Medicina e Chirurgia) e con altro accordo Regionale. I Dipartimenti nella fase di costruzione delle proposte formative annuali negoziano con l'U.O. Formazione Aziendale il budget per ogni singolo evento. Agli eventi approvati viene assegnato lo stanziamento con determina ed assegnato il Credito ECM.

## Le tipologie formative e le aree di competenza ed i crediti ECM

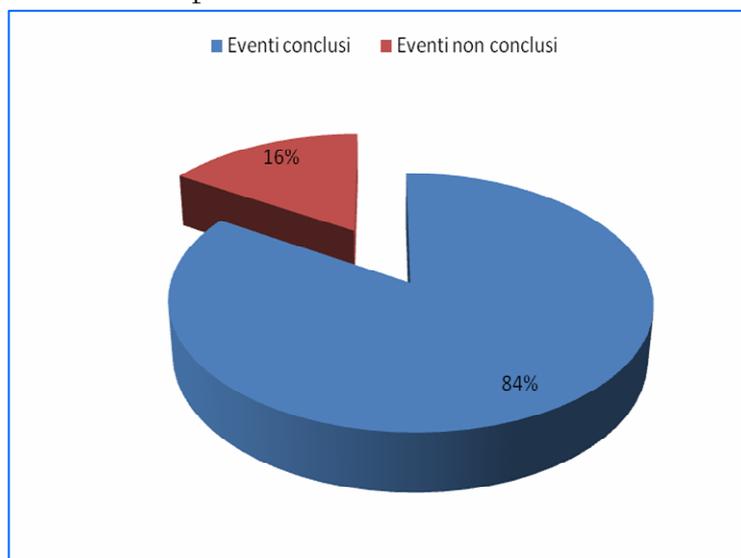
La tabella seguente illustra il totale corsi (con edizioni), formazione in aula, formazione sul campo, FAD, numero sponsorizzazioni. La programmazione 2015 è stata caratterizzata dallo svolgimento di n. 572 eventi formativi con una buona valorizzazione della Formazione Residenziale.

TABELLA 17 TIPOLOGIA FORMAZIONE %CORSI

Tipologia Formativa	Corsi ECM	Corsi non ECM	Totale corsi	%
Formazione in Aula o Residenziale	363	15	378	66,1
Formazione sul Campo	189	1	190	33,2
FAD	4	-	4	0,5
N. corsi con sponsorizzazioni	-	-	-	0,0
<b>TOTALE CORSI CON EDIZIONI</b>	<b>556</b>	<b>16</b>	<b>572</b>	<b>100,0</b>

Le attività svolte hanno registrato una buona partizione fra le **4 aree traccianti della formazione** (*competenze tecnico professionali, competenze trasversali relazionali, miglioramento continuo, ricerca e innovazione e competenze organizzativo relazionali*) cui si sono aggiunti eventi di formazione sul campo connessi alle attività di Commissioni e Comitati aziendali (*area 5*).

Rispetto alla soglia di accettabilità negli indicatori dichiarata nel processo di accreditamento della funzione formazione (Standard di prodotto Performance =  $N^{\circ}$  corsi realizzati/ $N^{\circ}$  corsi complessivi\*100 = 90%) siamo in un livello di performance per l'anno 2015 pari all'84% sugli eventi programmati.



Rispetto alle Aree di competenza come da grafico, segue la tabella che suddivide gli eventi per Aree.



TABELLA 18 CORSI PER AREE DI COMPETENZA

Aree di competenza	FR ECM	FSC ECM	FR no ECM	FSC no ECM	FAD ECM	Totale
Competenze tecnico professionali	279	84	7	1	-	371
Competenze trasversali relazionali	34	4	2	-	1	41
Miglioramento continuo, ricerca innovazione	31	61	1	-	3	96
Competenze organizzativo-manageriali	19	7	5	-	-	31
Comitati Commissioni	-	33	-	-	-	33
<b>TOTALE</b>	<b>363</b>	<b>189</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>572</b>

Dati RAF 2015

La tabella seguente illustra il raggruppamento in tre grandi categorie (fino a 25 da 26 a 50, da 51 a oltre). Raggiungimento del minimo dei crediti formativi, mediante formazione erogata dall'Azienda.

TABELLA 19 CREDITI ECM

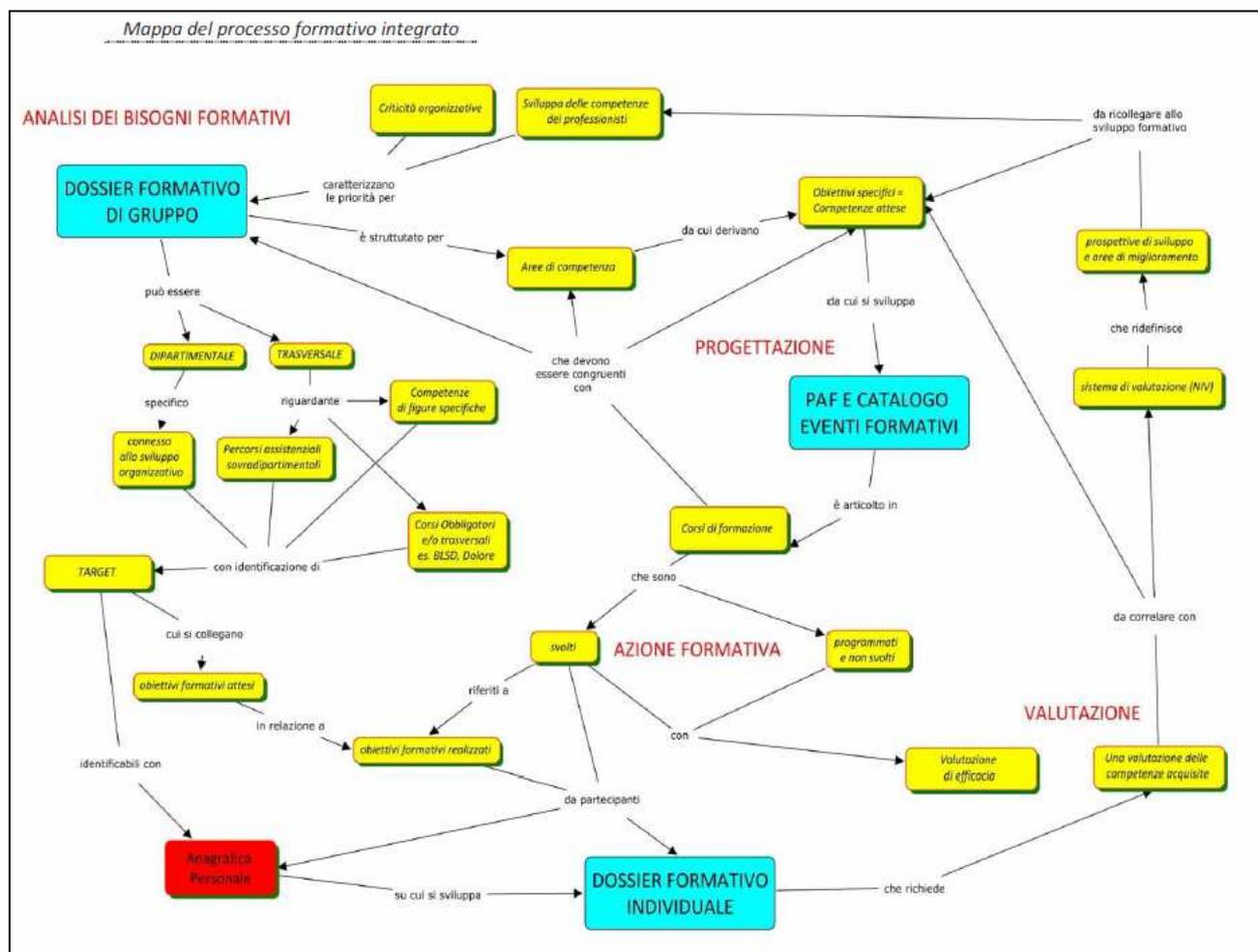
Figure ECM	Da 1 a 25 Crediti ECM	Da 26 a 50 Crediti ECM	> 50 crediti ECM
Medico chirurgo	119	124	108
Farmacista	9	3	2
Veterinario	34	25	10
Psicologo	7	11	22
Biologo	4	1	2
Chimico	1	1	-
Assistente sanitario	8	11	14
Dietista	-	1	-
Educatore Professionale	17	27	9
Fisioterapista	24	27	11
Infermiere	403	253	185
Logopedista	9	8	6
Ortottista/assistente di oftalmologia	2	-	-
Ostetrica/o	14	16	22
Tecnico prevenzione ambienti di lavoro	16	32	29
Tecnico sanitario radiologia medica	22	10	16
Tecnico sanitario laboratorio biomedico	5	13	4
Altri tecnici	6	2	1
<b>TOTALE</b>	<b>700</b>	<b>565</b>	<b>441</b>

Dati RAF 2015

Dal raggruppamento dei crediti per figura professionale si evidenzia che n. 565 professionisti hanno svolto corsi aziendali per un numero di crediti Ecm da 26 a 50 e n. 441 professionisti fino a più di 50 ecm.

### Il Dossier formativo ed il processo di progettazione

Nella fase di progettazione è stata costruita con il contributo del gruppo di progetto una mappa logica fondata sull'analisi del processo (con la collocazione del Dossier Formativo) in relazione alle fasi di analisi dei bisogni formativi, alla progettazione, all'azione formativa e alla valutazione (in ottica circolare).



Il Dossier Formativo viene quindi ad assumere un ruolo importante nel processo della formazione, in particolare il Dossier Formativo di Gruppo rappresenta il prodotto di sintesi dell'analisi dei bisogni formativi e può avere varie configurazioni:

- Dipartimentale, quale espressione della programmazione del Dipartimento
- Trasversale per tutta la programmazione che può essere riferita a progetti formativi aziendali (es. BLSO), a percorsi specifici (es. gestione integrata diabete), a figure professionali (es. coordinatori, direttori di struttura complessa), a corsi obbligatori (es. sicurezza, ecc.).

Nella progettazione dei Dossier sono state definite oltre alle aree di competenza anche gli obiettivi formativi attesi riferiti a target (generali o specifici per figura). Gli obiettivi specifici attesi vengono a costituire per i target il dossier formativo individuale atteso che ha una valenza triennale. Annualmente (e alla fine del triennio ECM) è stata valutata l'aderenza tra obiettivi attesi e obiettivi realizzati. La tabella seguente indica i Dossier formativi attivati suddivisi sulle articolazioni territoriali e realizzati attraverso gli eventi collegati.

TABELLA 20 DOSSIER FORMATIVI ATTIVATI SUDDIVISI SULLE ARTICOLAZIONI TERRITORIALI E REALIZZATI

Id. Dossier	DEST. DIP	COMPETENZA	DOSSIER ATTIVI	CORSI
10	DG	1 - Competenze tecnico-professionali	11	52
10	DG	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	13

10	DG		3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	6	18
10	DG		4 - Competenze organizzative e management	7	17
11	DS		1 - Competenze tecnico-professionali	23	38
11	DS		2 - Competenze trasversali e relazionali	4	1
11	DS		3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	1
11	DS		4 - Competenze organizzative e management	4	1
12	DA		1 - Competenze tecnico-professionali	29	4
12	DA		2 - Competenze trasversali e relazionali	4	3
12	DA		4 - Competenze organizzative e management	6	2
13	Direzione Sanitarie	Attività Socio	1 - Competenze tecnico-professionali	4	4
13	Direzione Sanitarie	Attività Socio	4 - Competenze organizzative e management	1	1
21	Distr. DCP Parma		1 - Competenze tecnico-professionali	10	38
21	Distr. DCP Parma		2 - Competenze trasversali e relazionali	2	1
21	Distr. DCP Parma		3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	2	10
21	Distr. DCP Parma		4 - Competenze organizzative e management	1	2
31	DCP Fidenza		1 - Competenze tecnico-professionali	16	13
31	DCP Fidenza		2 - Competenze trasversali e relazionali	5	7
31	DCP Fidenza		3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	6	12
31	DCP Fidenza		4 - Competenze organizzative e management	1	1
41	DCP Valli Taro e Ceno		1 - Competenze tecnico-professionali	9	12
41	DCP Valli Taro e Ceno		2 - Competenze trasversali e relazionali	1	2
41	DCP Valli Taro e Ceno		3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	3	5
41	DCP Valli Taro e Ceno		4 - Competenze organizzative e management	1	2
51	Distr. DCP Sud Est		1 - Competenze tecnico-professionali	26	14
51	Distr. DCP Sud Est		2 - Competenze trasversali e relazionali	7	1
51	Distr. DCP Sud Est		3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	3	1
51	Distr. DCP Sud Est		4 - Competenze organizzative e management	5	1
60	Osp. Fidenza		1 - Competenze tecnico-professionali	2	2
61	Osp. Fidenza		1 - Competenze tecnico-professionali	15	44
61	Osp. Fidenza		2 - Competenze trasversali e relazionali	4	1

61	Osp. Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	9
61	Osp. Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	4	1
62	Osp. Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	12	19
62	Osp. Fidenza	2 - Competenze trasversali e relazionali	1	1
62	Osp. Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	2
62	Osp. Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	3	5
63	Osp. Fidenza	1 - Competenze tecnico-professionali	13	18
63	Osp. Fidenza	2 - Competenze trasversali e relazionali	2	1
63	Osp. Fidenza	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	2
63	Osp. Fidenza	4 - Competenze organizzative e management	1	1
70	Osp. B.Taro	1 - Competenze tecnico-professionali	6	1
70	Osp. B.Taro	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	2	1
71	Osp. B.Taro	1 - Competenze tecnico-professionali	16	27
71	Osp. B.Taro	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	3	2
71	Osp. B.Taro	4 - Competenze organizzative e management	3	1
72	Osp. B.Taro	1 - Competenze tecnico-professionali	17	8
72	Osp. B.Taro	2 - Competenze trasversali e relazionali	1	1
72	Osp. B.Taro	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	4	3
80	DAISM-DP	1 - Competenze tecnico-professionali	23	49
80	DAISM-DP	2 - Competenze trasversali e relazionali	7	11
80	DAISM-DP	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	8	18
80	DAISM-DP	4 - Competenze organizzative e management	8	2
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	1 - Competenze tecnico-professionali	26	44
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	2 - Competenze trasversali e relazionali	4	3
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	3 - Miglioramento continuo, ricerca e innovazione	12	8
90	DSP - Dip. Sanità Pubblica	4 - Competenze organizzative e management	11	10
			<b>Tot.. 425</b>	<b>Tot.. 572</b>

Nella tabella sottostante nell'anno 2015 si vedono i professionisti coinvolti nei Dossier realizzati (figure sanitarie e non sanitarie) e suddivisi per Dipartimento\*:

DESCRIZIONE	CONTEGGIO
BORGOTARO Distretto	183
BORGOTARO Presidio Ospedaliero	211
FIDENZA Distretto	379
FIDENZA Presidio Ospedaliero	629
PARMA Distretto	759
SEDE CENTRALE (Parma)	281
SUD/EST Distretto	190

\*i Professionisti del DAISM DP e DSP sono inseriti nei rispettivi distretti di appartenenza.

## I Dossier obbligatori

Il Dossier sicurezza sul lavoro è determinante per un generale miglioramento delle condizioni di lavoro e per una maggiore sicurezza anche dei pazienti e accompagnatori che frequentano le strutture aziendali, è uno dei principali obblighi dati dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Il DLgs 81/08 infatti prevede che il datore di lavoro “...provveda affinché ciascun lavoratore riceva un’adeguata informazione ....(RIF.: art 36 del D.L.vo 81/08 ) “ ed “...assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza ....(RIF.: art 37 del D.L.vo 81/08 )..”: rappresenta pertanto un preciso obbligo dei lavoratori “...partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.....(RIF.: art 20 – comma 2, lett.g del D.L.vo 81/08 )...”.

L’obiettivo del Dossier Sicurezza sul Lavoro è quello di contribuire alla diffusione a livello aziendale della cultura della sicurezza con azioni formative in adempimento a quanto previsto dal D.L.vo 81/08 e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

Il Dossier trasversale sulla Sicurezza, attivo già dal 2011, per l’anno 2015 ha visto un totale di n. 613 partecipanti (sanitari e non sanitari) suddivisi nei 4 percorsi formativi in modalità FAD accreditati e creati appositamente:

Il Decreto Legislativo 81/08 - aggiornamento versione Lavoratori (n. 6 ore )
Il Decreto Legislativo 81/08 - versione Lavoratori (n. 4 ore )
Il Decreto Legislativo 81/08 - aggiornamento versione Dirigenti (n. 16 ore)
Il Decreto Legislativo 81/08 - aggiornamento versione Preposti (n. 16 ore )

I Dossier sul BLS-D e BLS-D Retraining sono attivi dal 2011 e rivestono un obbligo dal punto di vista normativo; sono anch’essi Dossier trasversali rispetto all’Azienda. Per l’anno 2015 sono stati formati n. per il BLS-D Corso base n. 173 partecipanti e per il Retraining n. 423 partecipanti dipendenti.

Il Dossier Trasparenza e anticorruzione, dossier trasversale, ha visto nel 2015 la realizzazione della “GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2015 - *Trasparenza e legalità: gli impegni dell’Università e delle Aziende Sanitarie di Parma*” con partecipazioni di entrambe le Aziende sanitarie; questa attività è seguita alla realizzazione di un a serie di corsi del 2014 più puntuali e itineranti in tutta l’Azienda che hanno coinvolto un totale di n. 500 partecipanti distribuiti tra sanitari ed amministrativi.

## La valutazione dei percorsi formativi

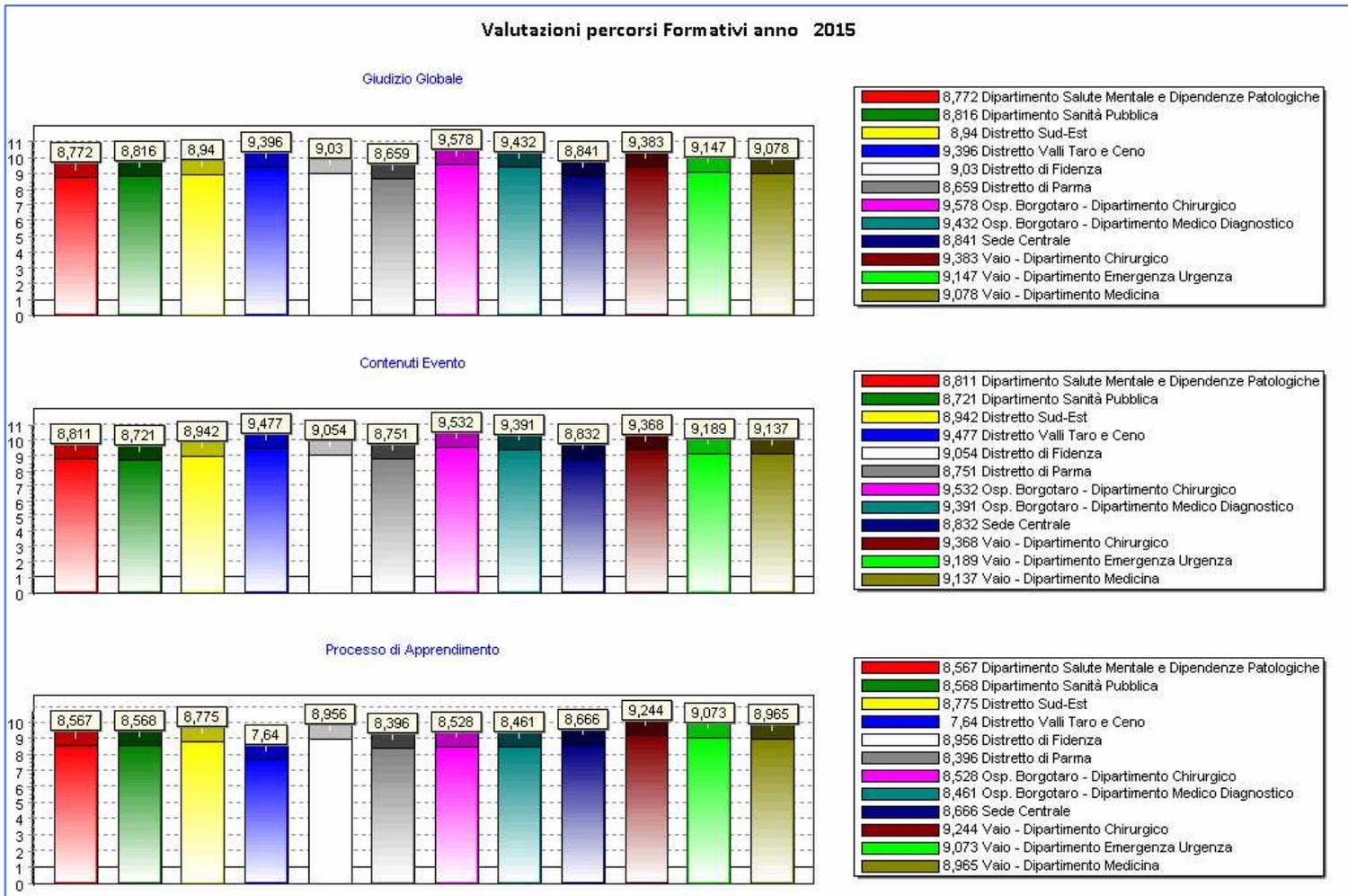
Il primo livello di valutazione dei percorsi formativi è la “reazione”, ovvero l’opinione dei destinatari dell’attività relativamente all’intero progetto o a una parte di esso.

L’obiettivo è di misurare il gradimento e la soddisfazione complessiva dei professionisti coinvolti. Gli elementi di rilevanza nella valutazione della reazione sono diversi. Innanzitutto aiuta a migliorare la qualità del processo formativo, incidendo sulla sua efficacia. Offre un sistema di partecipazione ai soggetti formati, che sono chiamati a fornire un feedback sull’attività e di reperire informazioni e dati utili ai progettisti per le decisioni future. Per ciò che riguarda la metodologia adottata per la valutazione ed i relativi strumenti, viene utilizzato un modulo standard, che richiede valutazioni qualitative scalari, in forma di domande chiuse (Scala Likert 1-10), associate a domande aperte che stimolano il soggetto a fornire suggerimenti e commenti personali.

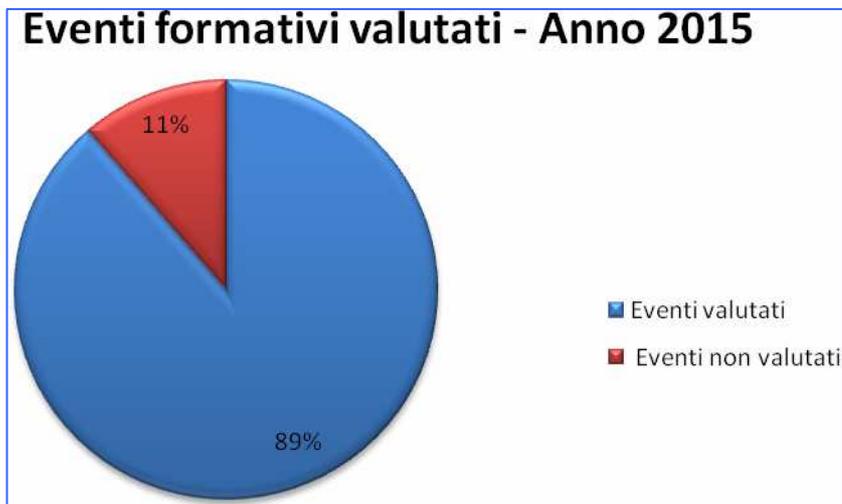
Al fine di comparare i dati sono stati individuati degli standard di performance e di accuratezza minimi accettabili. Per quanto riguarda il gradimento degli eventi l’indicatore di performance che ci siamo posti come standard è di avere una soddisfazione complessiva media superiore ad 8. I dati di seguito riportati mettono bene in evidenza come tale standard sia stato pienamente raggiunto.

Valutazioni percorsi Formativi anno 2015				
	Eventi	Giudizio Globale	Contenuti Evento	Processo di apprendimento
<b>Formazione Residenziale</b>		8,93	8,72	8,68
<b>Formazione sul Campo</b>		8,79	8,94	8,65

I grafici che seguono mettono in evidenza le valutazioni medie, ottenute dall'analisi dei dati ricavati dai questionari di valutazione di gradimento dell'evento, rispetto ai tre item ritenuti più importanti (giudizio globale, contenuti dell'evento e processo di apprendimento).



Un altro indicatore molto importante rispetto alla valutazione dei percorsi formativi è l'accuratezza delle rilevazioni, ovvero la percentuale di eventi valutati e acquisiti a sistema rispetto al numero complessivo di eventi formativi prodotti. Dal grafico possiamo affermare che lo standard, fissato pari al 90%, non è stato pienamente raggiunto, la percentuale di acquisizioni di valutazioni rispetto agli eventi erogati è pari all'89%. Sicuramente un passo avanti rispetto all'anno 2014 ma anche un aspetto da tenere in considerazione. Dai dati acquisiti sulla valutazione, quella sui docenti valutati è buona ed in media, sulla loro qualità complessiva è pari al 9,16%.



## **Gli obiettivi più importanti: la formazione Manageriale ed i progetti più significativi dell'anno**

La descrizione che segue prende in esame i 3 obiettivi definiti dal CdD/direzione strategica (di cui si è valutato l'impatto). I progetti condivisi nel 2015 con Collegio di Direzione hanno riguardato sia aspetti di sistema che percorsi formativi specifici.

Per il 2015 gli obiettivi prioritari di sistema, discussi dal Tavolo dei Referenti della Formazione, dal Comitato Scientifico della Formazione, nonché approfonditi e validati dal Collegio di Direzione nella fase di approvazione del PAF 2015, sono stati improntati ad una forte coerenza con le linee di programmazione e in tale quadro a dare un forte impulso allo sviluppo delle competenze.

In tale direzione si sono andati a collocare quindi:

1. **“Sviluppo delle competenze manageriali per i Direttori di struttura complessa”** non solo nell'ottica della formalizzazione della certificazione ma soprattutto nella collocazione di tali competenze al fine dello sviluppo organizzativo aziendale.
2. **“Lo sviluppo delle competenze dei coordinatori infermieristici territoriali”** rivolto a professionisti sanitari che svolgono la propria attività in ambito territoriale.
3. **“Strategie Aziendali e Controllo Direzionale”** rivolto a professionisti con ruolo amministrativo, tecnico professionale e sanitario che, a diverso titolo, sono attori nei processi di valutazione e controllo.

Gli obiettivi formativi definiti nell'ambito del Collegio di Direzione hanno trovato una dimensione di coerenza forte nella costruzione e realizzazione dei 3 progetti più significativi dell'anno 2015.

Il percorso formativo è nato dalla necessità di dare piena attuazione alla DGR 318/2012 “Disposizioni in merito alla realizzazione di corsi di formazione manageriale di cui agli artt. 15 e 16 quinquies del D. LGS N 502/92 e s.m. e l'art. 7 del DPR.484/97”. Sulla base di un progetto con format comune di Area Vasta (approvato dalla Regione) l'Azienda ha progettato e realizzato il **Corso di Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa rivolta ai professionisti dell'Azienda Usl che erano già titolari di incarico di secondo livello.**

Il percorso, che ha coinvolto nell'edizione 2014-15 n. 25 professionisti, è iniziato a settembre del 2014 ed è terminato il 20/05/2015 con la discussione finale dei project work.

Gli obiettivi specifici, definiti nell'ambito di ciascun modulo formativo erano i seguenti:

- **Modulo A** - Organizzazione e gestione dei servizi sanitari (20 ore), che ha riguardato gli aspetti di pianificazione e programmazione negoziata;
- **Modulo B** - Strumenti per la gestione e qualità dei servizi (20 ore), che ha riguardato l'approfondimento delle metodologie e degli strumenti per la progettazione organizzativa;
- **Modulo C** - Gestione delle risorse umane (36 ore), che ha riguardato anche in chiave interattiva i temi di gestione dei collaboratori, delle competenze di team work e team leadership nonché della negoziazione e della gestione dei conflitti;
- **Modulo D** - Criteri di finanziamento ed elementi di bilancio e controllo (24 ore), che riguardato un inquadramento sul bilancio e sulle tecniche classiche e multidimensionali di controllo direzionale;
- **Modulo E** - Laboratori per approfondimenti e per la predisposizione del Project Work (20 ore) in cui attraverso lavori interattivi di gruppo ed attività a distanza (sul portale foraven.it) sono stati sviluppati assignment di approfondimento e sono stati costruiti 5 project work.

Il percorso formativo è stato sviluppato attraverso:

- Formazione residenziale interattiva
- Analisi di casi e simulazioni
- Discussioni di gruppo

Web 2.0 Blog, wiki ed assignment via web.

Il percorso formativo ha coinvolto 25 professionisti titolari di incarico di struttura complessa (area sanitaria

ed il Direttore Generale di Area Amministrativa) provenienti da tutte le articolazioni aziendali. Nella giornata finale del corso sono stati presentati 5 project work che sono stati inseriti nella pianificazione aziendale con una definizione di attività che sono state allineate all'interno del Piano delle Azioni.

I temi oggetto dei project work sono stati:

- **Area tematica E1: Applicazione di sistemi per la valutazione e per lo sviluppo delle competenze.**
- Titolo del project work: Sviluppo e integrazione di competenze distintive ed abilità per la gestione dei rischi.
- **Area tematica E2: Analisi e applicazione di metodologie e strumenti per il miglioramento dei processi assistenziali integrati.**
- Titolo del project work: Sviluppo di percorsi multiprofessionali integrati tra Dipartimento Sanità Pubblica e Dipartimento Cure Primarie all'interno delle Case della Salute per la presa in carico del bambino sovrappeso/obeso.
- **Area tematica E3: Ridefinizione organizzativa dei processi e dei percorsi.**
- Titolo del project work: Ridefinizione dei processi e dei percorsi del paziente nel pericovero chirurgico.
- **Area tematica E4: Riorganizzazione dell'attività integrata nel contesto ospedaliero.**
- Titolo del project work: Analisi e riprogettazione del flusso di pazienti di area medica secondo il modello di assistenza per intensità di cura nell'Ospedale di Fidenza.
- **Area tematica E5: Analisi e applicazione di metodologie e strumenti per il miglioramento dei processi assistenziali integrati.**
- Titolo del project work: Percorso integrato per presa in carico della paziente con disturbi emozionali nel periodo perinatale: dalla diagnosi alla gestione integrata nelle Case della Salute.

**Punti di forza:** Forte aderenza alla programmazione e ad uno sviluppo di competenze molto coerenti con il contesto.

**Criticità parziale:** Eterogeneità dei professionisti provenienti da varie articolazioni. Dopo una prima fase di confronto fra i più ambiti professionali ha tuttavia favorito le riflessioni di esperienze nella lettura dei processi aziendali.

L'analisi delle valutazioni (scala Lickert 1-10) espresse dai partecipanti per quanto concerne il gradimento del corso rispetto a tre principali Item ("Soddisfazione complessiva", "Utilità per la professione" e "Interesse per i temi affrontati") ha riportato i seguenti valori:

TABELLA 21 SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

	Soddisfazione complessiva
<b>Modulo A</b>	8,77
<b>Modulo B</b>	8,40
<b>Modulo C</b>	8,63
<b>Modulo D</b>	8,91



TABELLA 22 UTILITÀ PER LA PROFESSIONE

	Utilità per la professione
<b>Modulo A</b>	8,80
<b>Modulo B</b>	8,33
<b>Modulo C</b>	8,73
<b>Modulo D</b>	8,73



TABELLA 23 INTERESSE PER I TEMI AFFRONTATI

	Interesse per i temi affrontati
<b>Modulo A</b>	8,74
<b>Modulo B</b>	8,41
<b>Modulo C</b>	8,80
<b>Modulo D</b>	8,83

