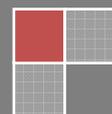


2016

# RAPPORTO ANNUALE DELLA FORMAZIONE

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI PARMA





# INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>PAG. 1</b>
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONI SVOLTE</b>	<b>PAG. 2</b>
<b>LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA</b>	<b>PAG. 3</b>
<b>IL DOSSIER FORMATIVO ED IL PROCESSO DI PROGETTAZIONE</b>	<b>PAG. 4</b>
<b>I DOSSIER OBBLIGATORI</b>	<b>PAG. 5</b>
<b>ANALISI DEL CONTESTO, DIPENDENTI SANITARI, NON SANITARI E CONVENZIONATI</b>	<b>PAG. 6</b>
<b>DISTRIBUZIONE DEI CREDITI ECM</b>	<b>PAG. 7</b>
<b>I COSTI DELLA FORMAZIONE</b>	<b>PAG. 8</b>
<b>LA PRODUZIONE FORMATIVA DISTRIBUITA NEL TERRITORIO</b>	<b>PAG. 8</b>
<b>EVENTI PROGRAMMATI, PROGETTATI E REALIZZATI</b>	<b>PAG. 9</b>
<b>LA VALUTAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI</b>	<b>PAG. 10</b>
<b>GLI OBIETTIVI PIÙ IMPORTANTI: I PROGETTI PIÙ SIGNIFICATIVI</b>	<b>PAG. 11</b>
<b>LE COLLABORAZIONI CON L'UNIVERSITÀ ED ALTRI ENTI</b>	<b>PAG. 13</b>





## PREMESSA

Gli indirizzi della Regione Emilia Romagna alle Aziende Sanitarie hanno fissato l'obiettivo per il SSR di avviare politiche di razionalizzazione e di integrazione su scala sovra aziendale delle strutture complesse dell'area Amministrativo, Tecnica e Professionale uguali o affini, allo scopo di condividere le migliori professionalità presenti e razionalizzare risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie, superando duplicazioni di attività che in un contesto provinciale possono risultare ridondanti o limitare l'efficienza del sistema, oltre a limitare una omogeneità di riferimento per gli operatori sanitari.

Gli obiettivi dell'integrazione tra le Aziende Sanitarie di Parma possono essere definiti in razionalizzazione delle risorse impiegate come conseguenza di economie di specializzazione conseguibili mediante l'unificazione dei servizi e la realizzazione di una maggiore omogeneità, intraaziendale e interaziendale, nelle procedure e nelle interpretazioni normative.

Nell'attuazione degli indirizzi regionali e in funzione degli obiettivi fissati, con Deliberazione n. 650 del 28/09/2016, a decorrere dal 01/10/2016 sono state dunque soppresse alcune strutture dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma (Struttura operativa complessa "Servizio Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo" e annessa Struttura semplice "Settore Giuridico"; Struttura complessa "Innovazione, Progetti Speciali e Formazione"; Dipartimento "Risorse Umane e Risorse Economico Finanziarie") per dare vita ad un nuovo assetto organizzativo, il Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane".

Il Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane" a valenza gestionale rappresenta per l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma e l'Azienda Ospedaliera-Universitaria di Parma il modello organizzativo più congeniale alle esigenze di governo, gestione e armonizzazione di obiettivi e percorsi nell'ambito delle attività integrate di programmazione utilizzo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane su base provinciale ed è costituito dalle seguenti articolazioni interaziendali ad integrazione strutturale:

- Struttura Complessa "Area giuridica";
- Struttura Complessa "Area Economica";
- Struttura Complessa "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", composta dal Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale, dal Settore Percorsi di Carriera e Sistema Premiante, dal Settore Sviluppo Organizzativo,
- Struttura Semplice afferente alla SC "Area Giuridica" Coordinamenti Attività di reclutamento del Personale e gestionale del Rapporto di Lavoro.

La nascita della Struttura Complessa "Formazione e Sviluppo Risorse Umane" ha portato ad una ridefinizione organizzativa dei "Servizi formazione delle due Aziende Sanitarie" allo scopo di agevolare una gestione condivisa delle funzioni tecniche, amministrative e professionali, con la creazione di uffici unificati ed un'unica direzione, con l'obiettivo di adottare strumenti informatici comuni ed omogeneizzare processi e prodotti quali, a titolo esemplificativo, l'accreditamento di un provider unico ed il dossier formativo di gruppo trasversale.

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONI SVOLTE

La tabella seguente raccoglie i dati del personale che ha composto l'Unità Operativa Formazione Aziendale fino al 30/09/2016 indicando numero di professionisti, ruolo professionale, funzioni svolte ovvero quali fasi del processo vengono gestite e tempo/h dedicato.

**Tabella 1 - Organigramma della Struttura Unità Operativa Formazione Aziendale al 30/09/2016**

RUOLO PROFESSIONALE	FUNZIONE	N°	TEMPO ORARIO DEDICATO
<b>DIRIGENTE AMMINISTRATIVO</b>	Direttore Amministrativo - Direttore FF U.O. Formazione Aziendale	1	10h
<b>COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE</b>	Supporto ai processi (analisi fabbisogni, progettazione, valutazione)	2	36h
<b>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO</b>	Referente budget e gestione contabile ECM	1	12h
<b>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO</b>	Gestione sistema informativo e documentazione eventi	1	36h
<b>BORSISTA PSICOLOGO</b>	Supporto nell'analisi dei fabbisogni formativi e sviluppo di progetti formativi e delle competenze	1	30h
<b>BORSISTA PSICOLOGO</b>	Supporto all'analisi statistica dei dati per ricerche qualitative e quantitative e supporto allo sviluppo di un cruscotto di valutazione multidimensionale della formazione	1	30h

A decorrere dall'1/10/2016, con Deliberazione n. 650 del 28/09/2016, è stato istituito il Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane" tra l'AUSL di Parma e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma in attuazione del processo di integrazione delle funzioni di area tecnico-amministrativa e di staff.

Il Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane" è costituito dalle seguenti articolazioni interaziendali ad integrazione strutturale:

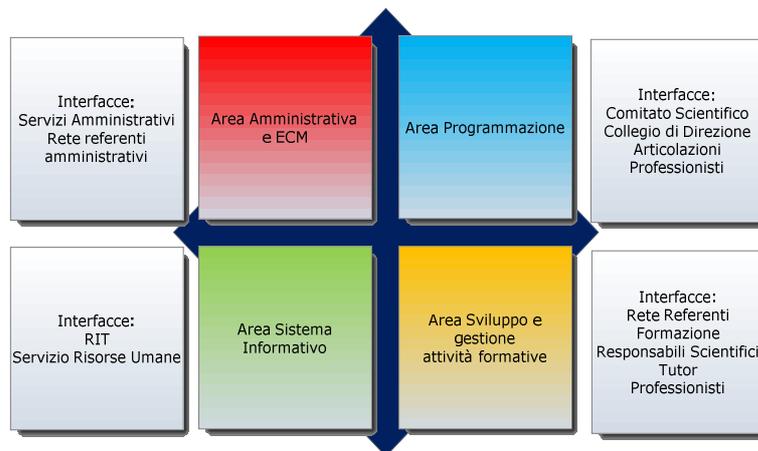
- Struttura Complessa "Area Giuridica"
- Struttura Complessa "Area Economica"
- Struttura Complessa "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", composta dal Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale, dal Settore Percorsi di Carriera e Sistema Premiante, dal Settore Sviluppo Organizzativo.

Il personale dell'Unità Operativa Formazione Aziendale dell'AUSL di Parma dal 1 Ottobre 2016 integrato al Servizio Formazione dell'AOU di Parma fa parte della Struttura Complessa Formazione e Sviluppo Risorse Umane. La Direzione della Struttura è attualmente affidata al Direttore Struttura Complessa Formazione e Sviluppo Risorse Umane.

### **Organigramma della Struttura Complessa Formazione e Sviluppo Risorse Umane-Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale dal 01/10/2016 al 31/12/2016.**

RUOLO PROFESSIONALE	FUNZIONE	N°	TEMPO ORARIO DEDICATO
<b>DIRIGENTE AMMINISTRATIVO</b>	Direttore Struttura Complessa Formazione e Sviluppo Risorse Umane	1	10h
<b>PERSONALE AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI PARMA</b>			
<b>COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE</b>	Supporto ai processi (analisi fabbisogni, progettazione, valutazione)	2	36h
<b>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO</b>	Referente budget e gestione contabile ECM	1	12h
<b>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO</b>	Gestione sistema informativo e documentazione eventi	1	36h
<b>BORSISTA PSICOLOGO</b>	Supporto nell'analisi dei fabbisogni formativi e sviluppo di progetti formativi e delle competenze	1	30h
<b>PERSONALE AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI PARMA</b>			
<b>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO</b>	Posizione Organizzativa – funzioni di coordinamento	1	36h
<b>ASSISTENTE AMMINISTRATIVO</b>	Aggiornamento esterno/gestione ECM	3	36/31/24h
<b>ASSISTENTE TECNICO</b>	Gestione aule e documentazione eventi	3	36h
<b>OPERATORE TECNICO</b>	Funzioni di segreteria	1	36h
<b>COLLABORATORE OCCASIONALE</b>	Qualità e comunicazione/Bios	2	-

Rispetto alle funzioni svolte si possono identificare 4 aree di attività:



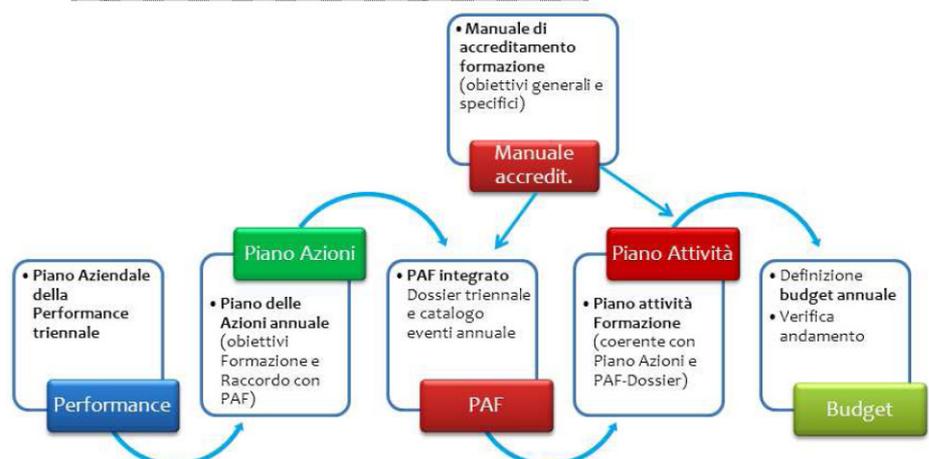
- **Programmazione:** con forte raccordo con il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali della formazione per tutti gli aspetti di individuazione degli obiettivi formativi e degli eventi in forte sinergia con gli altri strumenti di programmazione aziendale
- **Gestione e sviluppo delle attività formative:** coordinamento delle diverse fasi di programmazione, progettazione, gestione e valutazione dell'iter formativo
- **Sistema informativo:** lo sviluppo della funzione è passata attraverso la riqualificazione della piattaforma e-learning dedicata alla formazione
- **Area amministrativa:** coordinamento degli aspetti amministrativi ed economici (budget) connessi agli eventi formativi

Le interfacce primarie della Struttura Complessa Formazione e Sviluppo Risorse Umane dall'1/10/2016 sono: il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali di entrambe le Aziende Sanitarie.

## LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

La logica sequenziale della programmazione della formazione prevede che al recepimento delle linee regionali di programmazione venga definito il piano triennale della performance aziendale ed in logica di coerenza sequenziale: il Piano Aziendale delle Azioni e il Piano delle Attività Formative (che dal 2014 integra gli obiettivi triennali del Dossier Formativo con gli eventi formativi annuali correlati). La definizione del Piano delle Attività trova una sua relazione con il Piano delle Azioni e il PAF raccordandosi come quadro logico e di sistema con gli obiettivi di sviluppo definiti nel Manuale di Accredimento.

*Programmazione aziendale e connessione con la programmazione formativa*





Questo collegamento nel quadro della strategia aziendale ha consentito di allineare alcuni progetti di sviluppo in logica integrata tra azioni organizzative e formative.

Il Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale si inserisce nella fase di gestione ed accompagnamento delle varie fasi del percorso formativo. In particolare:

- Supporta la fase di analisi dei fabbisogni dei Dipartimenti che esita nella costruzione dei Dossier formativo di gruppo e nella pianificazione degli eventi annuali ad essi correlati.
- Supporta l'azione formativa attraverso la gestione diretta di eventi di carattere trasversale o strategico
- Gestisce direttamente la funzione di verifica per l'accreditamento degli eventi
- Coordina gli aspetti relativi alle valutazioni finali degli eventi
- Gestisce direttamente le funzioni amministrative dei pagamenti per tutti gli eventi della Direzione e dei Servizi centrali, del Dipartimento Sanità Pubblica e del Dipartimento Assistenziale Integrato di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche.

Il Piano Annuale delle Formazione (PAF) una volta presentato e validato dal Comitato Scientifico, viene approvato in una seduta del Collegio di Direzione che ne valida i contenuti e gli obiettivi il Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale adotta successivamente il PAF con atto e ne diffonde i contenuti attraverso la rete intranet ed il sito web nella sezione "Offerta formativa". Il PAF viene diffuso inoltre tra la **Rete dei Referenti della Formazione** i quali apportano il loro contributo all'analisi dei fabbisogni formativi nell'ambito delle proprie articolazioni aziendali tramite la funzione di raccordo che svolgono con il Settore Formazione e Sviluppo Risorse Umane.

L'accesso alla formazione aziendale è garantita dalla possibilità da parte di tutti gli operatori dell'Azienda, di consultare attraverso la rete intranet l'offerta formativa aziendale, da cui è possibile prenotarsi ad eventi per i quali si sono acquisite le relative autorizzazioni.

Dal 2015 è attivo l'**Albo/elenco docenti on-line** al fine di qualificare garantire criteri di qualità e trasparenza alimentato con una valutazione basata sul curriculum, sulle competenze tecniche specifiche accreditate e sulle competenze didattiche.

## 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. BLS), a percorsi specifici (es. gestione integrata diabete), a figure professionali (es. coordinatori, direttori di struttura complessa), a corsi obbligatori (es. sicurezza, ecc.).

Nella progettazione del dossier vengono 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) viene valutata l'aderenza tra obiettivi attesi e obiettivi realizzati. La tabella seguente indica il numero di Dossier formativi attivati suddivisi sulle articolazioni territoriali e realizzati attraverso gli eventi collegati, tenendo presente che:

Dipartimento Assistenziale Integrato Salute Mentale e Dipendenze patologiche (DAISM) - Dist. Borgo Val di taro (DIST BT) - Distretto Fidenza (DIST FID) - Distretto di Parma (DIST PR) - Distretto Sud-Est (DIST SE) - Dipartimento Sanità Pubblica (DSP) - Direzione Generale, Direzione amministrativa, Direzione Sanitaria, Direzione Socio Sanitaria, Dipartimento tecnico, ... (SEDE) - Dipartimento di Medicina Borgo Val di Taro (TARO DCH) - Dipartimento Chirurgia Borgo Val di Taro (TARO DMD) - Direzione Sanitaria Borgo Val di Taro (TARO DS) - Dipartimento Chirurgico Borgo Val di Taro (VAIO DCH) - Direzione sanitaria Fidenza (VAIO DS) - Dipartimento Emergenza Urgenza Fidenza (VAIO EMU) - Dipartimento Medicina Fidenza (VAIO MED).

**Tabella 3 - Dossier formativi di gruppo - Obiettivi Formativi - Eventi collegati - Suddivisi per Dipartimenti/Distretti**

2016	DOSSIER/SERVIZI/UO	OBIETTIVI FORMATIVI	OBIETTIVI FORMATIVI CON EVENTI COLLEGATI	EVENTI
DAISM	4	47	31	76
DIST BT	7	21	8	14
DIST FID	5	28	10	28
DIST PR	6	17	13	65
DIST SE	5	29	8	19
DSP	7	53	30	71
SEDE	28	114	40	179
TARO DCH	5	22	5	7
TARO DMD	4	23	10	15
TARO DS	1	7	2	10
VAIO DCH	7	21	11	26
VAIO DS	1	3	1	17
VAIO EMU	8	27	18	84
VAIO MED	4	22	10	22
TOTALE	92	434	197	633

## 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 ... (art 36) " ed "... assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza ... (art 37) ...", rappresenta pertanto un preciso obbligo dei lavoratori "... partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro... (art 20)...".

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 2016 ha visto un totale di n. 97 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 2016 sono stati formati per il **BLS-D Corso base n. 132** partecipanti e per il **Retraining n. 416** partecipanti dipendenti.

Il **Dossier Trasparenza e anticorruzione**, dossier trasversale, ha visto nel 2016 la realizzazione di due eventi di formazione residenziale che hanno coinvolto i dipendenti di entrambe le Aziende Sanitarie di Parma, più un convegno sempre dedicato alle Aziende Sanitarie ma aperto anche all'Università ed alla popolazione, "GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016 - Trasparenza e legalità: gli impegni dell'Università e delle Aziende Sanitarie di Parma". Gli eventi formativi dedicati alla trasparenza hanno visto coinvolti circa 160 dipendenti delle Aziende Sanitarie.

## ANALISI DEL CONTESTO, DIPENDENTI SANITARI, NON SANITARI E CONVENZIONATI

Le tabelle seguenti fotografano la situazione relativa al personale dipendente e convenzionato dell'Azienda Unità sanitaria Locale di Parma nell'anno 2016.

**Tabella 4 – Dipendenti AUSI di Parma suddivisi per CCNL e ruolo**

CCNL - CONTRATTO	RUOLO	TOTALE
<b>COMPARTO</b>	Profili ruolo amministrativo	<b>339</b>
	Profili ruolo sanitario - pers. funzioni riabilitative	<b>172</b>
	Profili ruolo sanitario - pers. tecnico sanitario	<b>149</b>
	Profili ruolo sanitario - pers. vigilanza e ispezione	<b>17</b>
	Profili ruolo sanitario - personale infermieristico	<b>1.107</b>
	Profili ruolo tecnico	<b>432</b>
<b>COMPARTO TOTALE</b>		<b>2.216</b>
<b>DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI</b>	Medici	<b>403</b>
	Veterinari	<b>71</b>
<b>DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI TOTALE</b>		<b>474</b>
<b>DIRIGENTI NON MEDICI</b>	Dirigenti ruolo amministrativo	<b>17</b>
	Dirigenti ruolo professionali	<b>9</b>
	Dirigenti ruolo tecnico	<b>1</b>
	Dirigenti sanitari non medici	<b>74</b>
<b>DIRIGENTI NON MEDICI TOTALE</b>		<b>101</b>
<b>TOTALE PERSONALE DIPENDENTE</b>		<b>2.791</b>

Nella tabella che segue mette in evidenza il numero di eventi formativi ECM conclusi, le ore formative complessive ed il numero di crediti ECM erogati dall'Azienda USL di Parma nel 2016 distribuiti nelle figure professionali sanitarie.

**Tabella 5 - N° partecipazioni - Eventi conclusi - ECM erogati - Ore formazione effettuate suddivise per professione**

FIGURE PROFESSIONALI	PROFESS.	PARTECIPAZ.	EVENTI	ECM	ORE	ECM/EVENTI	ORE/EVENTI	ECM/ORA
ASSISTENTE SANITARIO	35	48	122	343,6	389,5	2,82	3,19	0,88
BIOLOGO	8	89	62	564,4	689,5	9,10	11,12	0,82
CHIMICO	2	10	10	129	222	12,90	22,20	0,58
DIETISTA	1	4	4	33	64	8,25	16,00	0,52
EDUCATORE PROFESSIONALE	56	375	91	746,5	695	8,20	7,64	1,07
FARMACISTA	18	51	29	257,7	308	8,89	10,62	0,84
FISIOTERAPISTA	70	303	93	706,6	796	7,60	8,56	0,89
INFERMIERI	948	4166	391	3531,6	4251	9,03	10,87	0,83
INFERMIERE PEDIATRICO	1	6	6	49	55	8,17	9,17	0,89
LOGOPEDISTA	25	93	26	182,2	189	7,01	7,27	0,96
MEDICO CHIRURGO	384	1937	339	3082,6	3655,5	9,09	10,78	0,84
ODONTOIATRA	-	2	2	7,8	8,5	3,90	4,25	0,92
ORTOTTISTA	5	3	3	12	12	4,00	4,00	1,00
OSTETRICA	60	400	69	477,3	429	6,92	6,22	1,11
PSICOLOGO	41	430	94	868,1	992	9,24	10,55	0,88
TEC. EDUC. E RIAB. PSICH. PSICOSOC	6	53	28	258,5	243	9,23	8,68	1,06
TEC. FISIOP. CARDIOCIRC. E CARDIOVASC.	3	4	4	18,5	16	4,63	4,00	1,16
TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	3	9	7	80,3	159,5	11,47	22,79	0,50
TEC. PREVENZIONE AMB. E LUOGHI DI LAV.	77	373	64	691,2	1032,5	10,80	16,13	0,67
TEC. SANITARIO DI LABORATORIO BIOMED.	25	189	61	579,9	623	9,51	10,21	0,93
TEC. SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	53	202	60	408,9	418,5	6,82	6,98	0,98
TERAP. NEURO E PSICOM. ETÀ EVOLUTIVA	1	8	5	47,4	36	9,48	7,20	1,32
VETERINARIO	70	313	43	449,9	574	10,46	13,35	0,78

## DISTRIBUZIONE CREDITI ECM

Le tabelle che seguono mettono in evidenza come si sono distribuiti gli eventi in base alla tipologia formativa (Formazione Residenziale (FR), Formazione sul Campo (FSC), Formazione A Distanza (FAD) e Formazione Blended (BLE) ed i crediti ECM sul territorio di Parma, distinguendo gli eventi in funzione dell'Articolazione proponente.

Tabella 6 - N° eventi accreditati ECM conclusi suddivisi per tipologia formativa e Dipartimento e Distretto

2016	EVENTI	ECM	EVENTI INTERNI ECM CONCLUSI							
			FR	ECM	FSC	ECM	FAD	ECM	BLE	ECM
DAISM	76	738,3	62	642,8	14	95,5	-	-	-	-
DIST BT	16	289,2	8	122,7	8	166,5	-	-	-	-
DIST FID	41	383,8	23	177,3	18	206,5	-	-	-	-
DIST PR	67	766,5	28	152,3	39	614,2	-	-	-	-
DIST SE	12	69,5	9	50,5	3	19	-	-	-	-
DSP	65	741,5	32	302,5	33	439	-	-	-	-
SEDE	138	1075,9	115	851	19	193,9	4	31	-	-
TARO DCH	7	40,5	4	24	3	16,5	-	-	-	-
TARO DMD	15	132,3	7	28,3	8	98	-	-	1	6
TARO DS	11	94,2	11	94,2	-	-	-	-	-	-
VAIO DCH	30	340,4	21	189,4	9	151	-	-	-	-
VAIO DS	17	76,5	17	76,5	-	-	-	-	-	-
VAIO EMU	85	959	19	190,5	66	768,5	-	-	-	-
VAIO MED	24	268,1	9	60,6	15	207,5	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>604</b>	<b>5975,7</b>	<b>365</b>	<b>2962,6</b>	<b>235</b>	<b>2976,1</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

La tabella seguente illustra i crediti ECM erogati suddivisi in due grandi categorie (fino a 25, oltre 50 ECM).

Tabella 7 - Numero ECM erogati per figura professionale suddivise per fasce di crediti ECM 2016

FIGURE ECM	FINO A 25 CREDITI ECM	> 50 CREDITI ECM
MEDICO CHIRURGO	190	121
FARMACISTA	15	4
VETERINARIO	24	9
PSICOLOGO	20	11
BIOLOGO	1	6
CHIMICO	-	1
ASSISTENTE SANITARIO	34	1
DIETISTA	1	-
EDUCATORE PROFESSIONALE	29	11
FISIOTERAPISTA	39	16
INFERMIERE	588	157
LOGOPEDISTA	14	9
ORTOTTISTA/ASSISTENTE DI OFTALMOLOGIA	5	-
OSTETRICA/O	29	22
TECNICO PREVENZIONE AMBIENTI DI LAVORO	18	22
TECNICO SANITARIO RADIOLOGIA MEDICA	25	18
TECNICO SANITARIO LABORATORIO BIOMEDICO	6	18
ALTRI TECNICI	7	3
<b>TOTALE</b>	<b>1.045</b>	<b>429</b>

## I COSTI DELLA FORMAZIONE

La tabella seguente illustra i dati di spesa e le partecipazioni per la formazione.

**Tabella 8 - Budget e spesa formazione interna ed esterna più Documentazione scientifica**

2016	BUDGET	SPESA	PARTECIPAZIONI DIPENDENTI	PARTECIPANTI DIPENDENTI	PARTECIPAZIONI ESTERNI	PARTECIPANTI ESTERNI
FORMAZIONE INTERNA	€ 350.000,00	€ 327.226,00	8.174*** 1.792 (non ECM)	2.416*** 579 (non ECM)	3.610**	2.115**
FORMAZIONE ESTERNA	€ 52.000,00	€ 51.680,00	616* 57 (non ECM)	616* 50 (non ECM)	-	-
DOCUMENTAZIONE SCIENTIFICA	€ 45.000,00	€ 46.280,00				
<b>TOTALE</b>			<b>n. 1.639</b>	<b>n. 3.660</b>	<b>n. 3.610</b>	<b>n. 2.115</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'UO Formazione Aziendale il budget per ogni singolo evento, assegnando lo stanziamento ed i crediti ECM con determina.

I dati relativi alle partecipazioni evidenziano un buon livello di copertura rispetto al personale dipendente (ECM) ed alle partecipazioni esterni ad eventi formativi aziendali. Nel ritenere la formazione del personale una leva strategica al cambiamento e sviluppo organizzativo, negli ultimi due anni in particolare nel 2014 e in maniera più incisiva nel 2015, si è 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 precedente.

## LA PRODUZIONE FORMATIVA DISTRIBUITA NEL TERRITORIO

Nell'anno 2016 l'AUSL di Parma ha progettato complessivamente 826 eventi di formazione (ECM e non), portandone a conclusione 683 (82,69%) per una produzione complessiva di 8070,5 ore di formazione così distribuite .

**Tabella 9 - Eventi formativi ed ore di formazione programmate suddivise per tipologia formativa e Dipartimento/Distretto proponente**

EVENTI FORMATIVI INTERNI 2016													
CONCLUSI							ANNULLATI						
2016	FR	FSC	FAD	BLE	TOTALE	ORE	FR	FSC	FAD	BLE	TOTALE	ORE	
DAISM	62	14	-	-	76	700	1	3	-	-	4	44	
DIST BT	8	8	-	-	16	449	3	3	-	-	6	78	
DIST FID	23	18	-	-	41	559	5	4	-	-	9	163	
DIST PR	28	39	-	-	67	908,5	22	5	-	-	27	159	
DIST SE	10	9	-	-	19	96	0	8	-	-	8	123	
DSP	38	33	-	-	71	1147,5	2	3	-	-	5	66	
SEDE	168	21	4	-	193	1521	15	9	-	-	24	277	
TARO DCH	4	3	-	-	7	49	-	-	-	-	-	-	
TARO DMD	7	8	-	1	16	219	-	2	-	-	4	36	
TARO DS	11	0	-	-	11	65	1	-	-	-	1	6	
VAIO DCH	21	9	-	-	30	719,5	2	3	-	-	5	98	
VAIO DS	17	0	-	-	17	51	4	-	-	-	4	12	
VAIO EMU	29	66	-	-	95	1064	4	39	-	-	43	699	
VAIO MED	9	15	-	-	24	522	1	2	-	-	3	65	
<b>TOTALE</b>	<b>435</b>	<b>243</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>683</b>	<b>8070,5</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>143</b>	<b>1826</b>	

Complessivamente gli eventi risultano così distribuiti, 605 eventi ECM e 78 non ECM.

La seguente tabella illustra la distribuzione della produzione formativa ECM dell'AUSL di Parma rispetto alla tipologia formativa (Formazione Residenziale, Formazione Sul Campo, Formazione A Distanza, Formazione Blended).

**Tabella 10 - Eventi conclusi ECM ed eventi conclusi non ECM suddivisi per tipologia formativa**

TIPOLOGIA FORMATIVA	EVENTI ECM CONCLUSI	EVENTI NON ECM CONCLUSI	TOTALE CORSI CONCLUSI	%*
FORMAZIONE RESIDENZIALE (FR)	365	70	435	83,91
FORMAZIONE SUL CAMPO (FSC)	235	8	243	96,71
FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)	4	-	4	100
FORMAZIONE BLENDED (BLE)	1	-	1	100
NUMERO EVENTI CON SPONSORIZZAZIONI	-	-	-	-
<b>TOTALE EVENTI CONCLUSI</b>	<b>605</b>	<b>78</b>	<b>683</b>	<b>88,58</b>

\* Percentuale di eventi ECM calcolata rispetto al numero complessivo di eventi conclusi per tipologia formativa

## EVENTI PROGRAMMATI, PROGETTATI E REALIZZATI

La tabella che segue mette in evidenza la produzione formativa del 2016 collegata ad obiettivi dei dossier formativi di gruppo, distribuita in base a: articolazione proponente, programmazione (PAF) e "macro-tipologia formativa" e programmazione (PAF). Da quest'analisi possiamo vedere come su 683 eventi conclusi, la maggior parte, il 63,8% risulta essere stato programmato in PAF e per lo più Formazione di tipo Residenziale (n° eventi di FR in PAF 234).

**Tabella 11 - Eventi conclusi collegati ad obiettivi presenti nei dossier formativi di gruppo suddivisi per tipologia formativa e Distretto/Dipartimento proponente**

EVENTI CONCLUSI COLLEGATI AD OBIETTIVI DEL DOSSIER FORMATIVO DI GRUPPO										
	PAF					FUORI PAF				TOTALE
	2016	FR	FSC	FAD	BLE	FR	FSC	FAD	BLE	
DAISM	39	13	-	-	-	23	1	-	-	76
DIST BT	3	7	-	-	-	3	1	-	-	14
DIST FID	11	13	-	-	-	4	-	-	-	28
DIST PR	13	38	-	-	-	14	-	-	-	65
DIST SE	5	7	-	-	-	5	2	-	-	19
DSP	25	27	-	-	-	13	6	-	-	71
SEDE	86	19	4	-	-	68	2	-	-	179
TARO DCH	1	3	-	-	-	3	-	-	-	7
TARO DMD	2	4	-	-	-	4	4	-	1	15
TARO DS	9	-	-	-	-	1	-	-	-	10
VAIO DCH	10	5	-	-	-	8	3	-	-	26
VAIO DS	13	-	-	-	-	4	-	-	-	17
VAIO EMU	14	23	-	-	-	14	33	-	-	84
VAIO MED	3	11	-	-	-	6	2	-	-	22
<b>TOTALE EVENTI FORMATIVI COLLEGATI AD OBIETTIVI</b>	<b>234</b>	<b>170</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>170</b>	<b>54</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>633</b>
<b>EVENTI COLLEGATI AD OBIETTIVI IN PAF</b>						<b>408</b>				
<b>EVENTI COLLEGATI AD OBIETTIVI FUORI PAF</b>						<b>225</b>				

Un altro dato di cui tenere conto è la percentuale di realizzazione degli eventi programmati in PAF, ovvero l'appropriatezza nella programmazione e produzione formativa che risulta essere pari al 76,6%.

**Tabella 12 - Appropriately produzione formativa**

APPROPRIATEZZA PRODUZIONE FORMATIVA			
N° EVENTI CONCLUSI COLLEGATI AD OBIETTIVI DEL DOSSIER FORMATIVO DI GRUPPO	<b>633</b>	/	N° EVENTI PROPOSTI <b>826</b> <b>76,6 %</b>

## 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 negli eventi formativi organizzati internamente. 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.

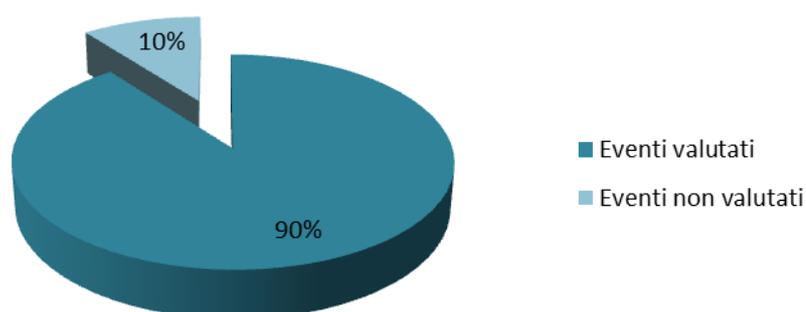
Al fine di comparare i dati sono stati individuati degli standard di performance e di accuratezza minimi accettabili. Per quanto riguarda il gradimento degli eventi l’indicatore di performance che ci siamo posti come standard è di avere una soddisfazione complessiva media superiore ad 8. I dati di seguito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

**Tabella 13 - N° eventi Formazione Residenziale valutati ed elaborati attraverso scanner e valori medi rispetto a soddisfazione complessiva e qualità dei docenti**

2016	N° EVENTI	SODDISFAZIONE COMPLESSIVA MEDIA	QUALITÀ DEI DOCENTI MEDIA
<b>EVENTI VALUTATI FR</b>	351	8,97	9,40

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 che segue possiamo affermare che lo standard, fissato pari al 90%, è stato raggiunto, la percentuale di acquisizioni di valutazioni rispetto agli eventi di formazione residenziale erogati risulta essere infatti pari al 92%.

**EVENTI FORMATIVI VALUTATI**



## GLI OBIETTIVI PIÙ IMPORTANTI: I PROGETTI PIÙ SIGNIFICATIVI

Gli obiettivi formativi definiti nell'ambito del Collegio di Direzione hanno trovato una dimensione di coerenza forte nella costruzione e realizzazione dei 2 progetti più significativi dell'anno 2016.

Si tratta in particolare:

- 1) **Strategie Aziendali e Controllo Direzionale – 2° Edizione**
- 2) **Lo sviluppo delle competenze dei coordinatori: la gestione del conflitto e del cambiamento organizzativo**

### 1. STRATEGIE AZIENDALI E CONTROLLO DIREZIONALE – 2° EDIZIONE

#### PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Il percorso formativo nasce e si sviluppa in applicazione di un mandato specifico della Direzione Aziendale ed è parte di un progetto più ampio di ridefinizione del ruolo e delle funzioni del Dipartimento Valutazione e Controllo, articolazione dell'AUSL di Parma che presidia i processi di programmazione strategica, controllo direzionale e di produzione e analisi della reportistica. Il percorso formativo del 2016 rappresenta la prosecuzione di quello del 2015 (stesso target) con una modifica sostanziale del focus dell'azione formativa.

#### OBIETTIVO GENERALE

Sviluppare nei partecipanti la consapevolezza del ruolo e delle potenzialità di sviluppo del controllo direzionale

#### OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell'ambito del progetto formativo, erano i seguenti:

- Sviluppare competenze per la mappatura e la valorizzazione economica dei percorsi, da strumento clinico ad oggetto organizzativo.
- Facilitare la condivisione delle esperienze e delle percezioni rispetto al sistema di controllo direzionale tra profili professionali differenti, sviluppando in tal modo una maggiore comprensione delle reciproche esigenze e criticità.

#### METODOLOGIE FORMATIVE

Il percorso formativo si è svolto alternando giornate di formazione residenziale (3) a gruppi di lavoro che avevano l'obiettivo di produrre, attraverso incontri o attività realizzate sulla piattaforma e-learning di supporto al percorso, un project work finale.

#### TARGET

Il percorso ha coinvolto complessivamente un gruppo di circa 30 professionisti che svolgono la propria attività in ambito amministrativo (controllo di gestione) e sanitario.

#### RISULTATI OTTENUTI

Nel corso della giornata conclusiva del percorso sono stati presentati quattro project work: elaborati dai gruppi nel corso delle attività laboratoriali sviluppatesi fra le giornate di formazione residenziale:

**Gruppo 1:** Analisi, mappatura e Valorizzazione del percorso diagnostico terapeutico dello Scopenso cardiaco attivato nel Distretto Sud Est dell'Azienda USL di Parma

**Gruppo 2:** Analisi, mappatura, riprogettazione e omogeneizzazione sul livello aziendale del percorso di erogazione dei presidi protesici (Protesi Acustiche)

**Gruppo 3:** Analisi, mappatura e riprogettazione del percorso di gestione e funzionamento delle Commissioni di Invalidità Civile

**Gruppo 4:** Analisi, mappatura e riprogettazione del percorso Dimissione protette del Presidio Ospedaliero Aziendale di Vaio (Fidenza)

## PUNTI DI FORZA E CRITICITÀ

**Punti di forza:** condivisione delle esperienze e delle conoscenze da parte dei professionisti amministrativi e dei professionisti sanitari nell'ambito dei lavori di gruppo; ricadute organizzative rilevanti di alcuni dei project work presentati.

**Criticità:** mancata applicazione da parte di alcuni gruppi, come si evince dai project work presentati, degli strumenti per la valorizzazione dei percorsi individuati

## 2. LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI COORDINATORI: LA GESTIONE DEL CONFLITTO E DEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

### PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Il percorso formativo è la prosecuzione di un progetto iniziato nel 2013:

- la prima fase, in collaborazione con il Cerismas – Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, ha consentito di definire le competenze e le skills di 8 ruoli infermieristici territoriali “chiave” in ordine all’evoluzione organizzativa ed operativa dell’AUSL di Parma incentrata sull’attivazione delle Case della Salute;
- la seconda fase, avviata nel 2015, ha permesso di dare effettiva applicabilità agli strumenti elaborati e allo sviluppo delle competenze dei coordinatori infermieristici dei Nuclei di Cure Primarie, dei Centri di Salute Mentale e dei ruoli assimilati;
- la terza fase, durante l’anno 2016, si è focalizzata sullo sviluppo di competenze distintive per affrontare situazioni complesse in contesti multiprofessionali, per gestire efficacemente le relazioni interpersonali ed i processi di cambiamento organizzativo.

### OBIETTIVO GENERALE

Il percorso formativo era finalizzato a sviluppare le competenze dei coordinatori di NCP e del DAISM-DP connesse alla gestione delle relazioni interpersonali, alla gestione di situazioni complesse e alla gestione di processi di cambiamento organizzativo.

### OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell’ambito del progetto formativo, erano i seguenti:

- la gestione efficace delle relazioni interpersonali nelle organizzazioni complesse;
- le gestione costruttiva dei conflitti;
- le strategie di coping delle situazioni critiche;
- lo sviluppo delle competenze dei collaboratori e la gestione del cambiamento organizzativo strategico.

### METODOLOGIE FORMATIVE

Le tre giornate di formazione si sono caratterizzate per la loro modalità principalmente esperienziale, alternando momenti di lezione frontale a lavori di gruppo, role playing e laboratori riflessivi.

### TARGET

Il percorso ha coinvolto nel complesso circa 30 professionisti sanitari, che svolgono la propria attività in ambito territoriale.

### RISULTATI OTTENUTI

Il percorso formativo ha consentito di ottenere i seguenti risultati:

- elevato gradimento dell’iniziativa;
- miglioramento nella gestione delle relazioni interpersonali in contesti multiprofessionali e complessi;
- aumento della consapevolezza, da parte dei professionisti coinvolti, della propria modalità di fronteggiamento delle situazioni critiche e stressanti.



#### PUNTI DI FORZA E CRITICITÀ

**Punti di forza:** utilità degli argomenti trattati per la crescita e la pratica professionale, confronto e condivisione di esperienze con colleghi di altri Servizi, i metodi attivi utilizzati dai docenti.

**Criticità:** necessità di maggior approfondimento e di integrazione di alcuni contenuti teorici.

#### LE COLLABORAZIONI CON L'UNIVERSITÀ ED ALTRI ENTI

Si confermano le Convenzioni in particolare con l'Università degli Studi di Parma per i corsi di Laurea per Medicina e Chirurgia, Farmacia Veterinaria. Inoltre è attiva la convenzione sia con l'Università degli Studi di Parma che con la Bicocca di Milano per lo svolgimento di tirocini in Psicologia per l'attività di tirocinio pre e post laurea. La collaborazione con Enti in relazione alle attività formative è stata indirizzata alla collaborazione per lo sviluppo comune di progetti formativi specifici.

Con gli Enti pubblici il livello di collaborazione e programmazione comune è stato caratterizzato da collaborazioni per la progettazione di percorsi comuni per OSS e per iniziative nell'ambito dello sviluppo delle competenze per gli operatori dell'area sociosanitaria su tematiche connesse all'integrazione istituzionale e professionale (tra sociale e sanitario).

Con gli Enti privati il livello di collaborazione e programmazione è stato caratterizzato con le strutture private accreditate (con cui è attivo un contratto di fornitura) per l'apertura a operatori del privato accreditato per lo sviluppo di progetti formativi comuni che prevede, per temi formativi di interesse comune, l'accesso degli operatori delle strutture ad aventi aziendali, l'attivazione ed il finanziamento di percorsi formativi da parte delle strutture su argomenti oggetto dell'accordo di fornitura.

L'Azienda USL di Parma, inoltre, collabora con la Regione Emilia-Romagna in merito ai "Corsi triennali di formazione specifica in Medicina Generale". La Regione Emilia-Romagna, infatti, coordina e cura i suddetti Corsi, disciplinati dal Titolo IV del D. Lgs. 368/99, come modificato dal D.Lgs. 277/03, avvalendosi delle Aziende Sanitarie per l'organizzazione e la realizzazione dei percorsi formativi.

L'AUSL di Parma, nello specifico, si rapporta costantemente con l'Azienda USL di Reggio Emilia, sede amministrativa e contabile di riferimento per tutti i corsisti residenti o domiciliati nelle province di Reggio Emilia, Parma e Piacenza, e si occupa di organizzare l'attività didattica di tipo pratico ai medici che frequentano i "Corsi triennali di formazione specifica in Medicina Generale", facilitando il loro inserimento presso le varie strutture aziendali, territoriali e ospedaliere.