





*Il capitolo presenta i dati relativi al personale delle tre aziende sanitarie pubbliche dell'area metropolitana per dar conto, in maniera integrata, delle caratteristiche complessive.*

*Viene poi illustrato il sistema di conferimento di incarichi al personale, sviluppato per incentivare l'assunzione di ambiti di autonomia e responsabilità e lo sviluppo delle competenze professionali. In quest'ottica, l'Organismo di Valutazione verifica annualmente i risultati per attribuire la retribuzione di risultato e incentivare la produttività collettiva.*

*Il documento espone anche l'attività di formazione, le azioni poste in gioco in merito alla sicurezza sul lavoro, e da conto dei rapporti tra azienda e gli organismi di partecipazione dei lavoratori.*

## Capitolo 4: Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

### 4.1. La carta d'identità del personale

Alla "carta d'identità" del personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna antepponiamo, anche quest'anno, alcuni dati relativi al personale dipendente e universitario delle tre aziende sanitarie pubbliche dell'area metropolitana di Bologna.

#### 4.1.1. Il personale dipendente metropolitano

In questo paragrafo, dedicato alle caratteristiche del personale dipendente metropolitano, sono analizzate - per ciascuna azienda - la suddivisione in categorie professionali e la distribuzione percentuale e per genere.

Il personale dipendente delle tre aziende al 31 Dicembre 2015, ammonta complessivamente a **13.888** unità.

Tabella 4.1 Personale dipendente delle tre Aziende sanitarie di Bologna suddiviso per categorie professionali al 31 Dicembre 2015

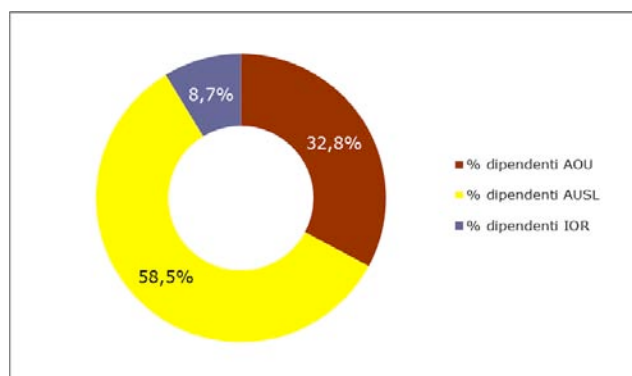
Categoria professionale	Dipendenti AOU	Dipendenti AUSL	Dipendenti IOR	Totale dipendenti metropolitani
Dirigenti medici e veterinari	635	1.286	167	2.088
Dirigenti sanitari	79	225	50	354
Dirigenti PTA	36	76	24	136
Personale infermieristico	2.058	3.365	434	5.857
Personale tecnico sanitario	261	460	67	788
Personale della prevenzione	18	147	1	166
Personale della riabilitazione	73	377	40	490
Assistenti sociali	8	78	3	89
Personale tecnico	528	489	125	1.142
O.T.A.	50	36	1	87
O.S.S.	494	768	92	1.354
Ausiliari specializzati	7	9	39	55
Personale amministrativo	312	807	162	1.281
Qualif.atipiche ruolo professionale	0	1	0	1
<b>Totale 2015</b>	<b>4.559</b>	<b>8.124</b>	<b>1.205</b>	<b>13.888</b>

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

In termini percentuali, come si evince dal grafico 4.1, il 58.5% del personale è dipendente dall'Azienda USL di Bologna, il 32.8% dall'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna e l'8.7% dall'Istituto Ortopedico Rizzoli.

Il personale dipendente delle tre aziende sanitarie pubbliche dell'area metropolitana di Bologna, suddiviso per diverse categorie professionali, conta complessivamente 13.088 unità

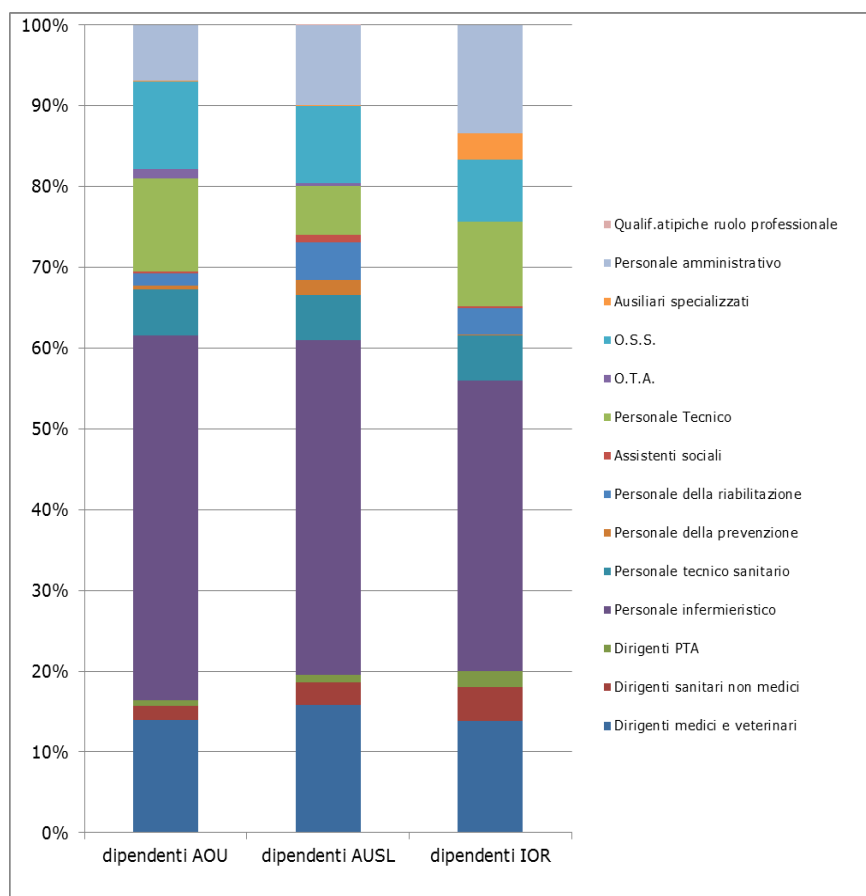
Grafico 4.1 Distribuzione percentuale del personale dipendente delle tre Aziende sanitarie di Bologna al 31 Dicembre 2015



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

La distribuzione percentuale per categoria professionale evidenzia che circa il 42% del personale dipendente è costituito dal "personale infermieristico". A seguire il personale della dirigenza medica e veterinaria, che rappresenta il 15% dei dipendenti dell'area metropolitana.

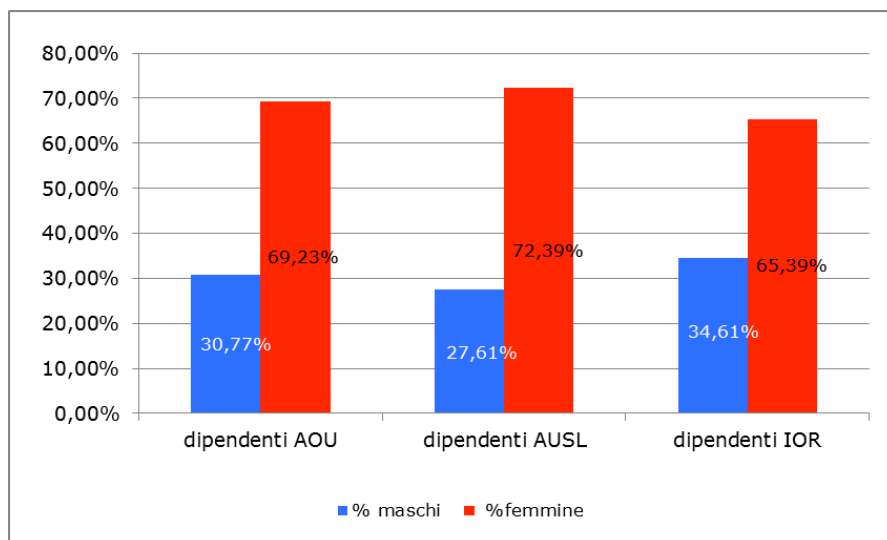
Grafico 4.2 Distribuzione percentuale per categoria professionale del personale dipendente delle tre Aziende sanitarie di Bologna al 31 Dicembre 2015



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

Infine, la distribuzione per genere mostra una forte prevalenza del personale femminile su quello maschile in tutte e le tre aziende. Il dato conferma la tendenza, già evidenziata nei Bilanci di Missione degli anni precedenti, ossia che le professioni "di aiuto alla persona" sono ancora prerogativa femminile. Le uniche eccezioni sono rappresentate dal personale dirigente medico e veterinario e da quello della prevenzione che è in prevalenza maschile.

Grafico 4.3 Distribuzione per genere del personale dipendente delle tre Aziende sanitarie di Bologna al 31 Dicembre 2015



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

#### 4.1.2. Il personale universitario metropolitano

Il personale universitario metropolitano, rappresentato nella Tabella 4.2, è in diminuzione rispetto agli anni precedenti e conta complessivamente 424 unità.

Tabella 4.2 Personale universitario convenzionato delle tre Aziende sanitarie di Bologna suddiviso per categorie professionali al 31 Dicembre 2015

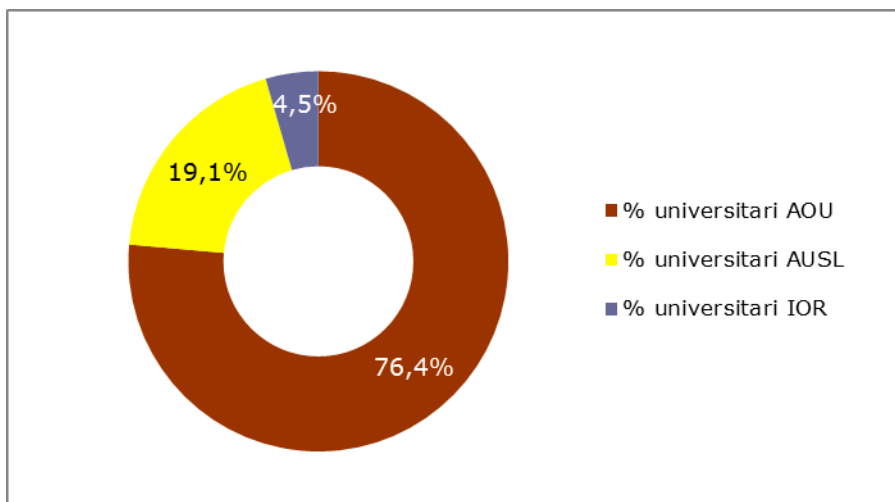
Categoria Professionale	UNIVERSITARI CONVENZIONATI			
	AOU	AUSL	IOR	Totale
Dirigenti medici e veterinari	216	30	16	262
Dirigenti sanitari	16	3	-	19
Dirigenti PTA	2	-	-	2
Personale infermieristico	12	18	-	30
Personale tecnico sanitario	20	18	-	38
Personale della prevenzione	-	-	-	-
Personale della riabilitazione	1	-	-	1
Assistenti sociali	-	-	-	-
Personale tecnico	11	5	2	18
O.T.A.	-	-	-	-
O.S.S.	-	-	-	-
Ausiliari specializzati	-	-	-	-
Personale amministrativo	46	7	1	54
Qualif.atipiche ruolo professionale	-	-	-	-
<b>Totale 2015</b>	<b>324</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>424</b>

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

Il personale universitario delle tre Aziende sanitarie pubbliche dell'area metropolitana di Bologna, appartenente prevalentemente alla Dirigenza Medica e Veterinaria, conta complessivamente 424 unità

La concentrazione maggiore si rileva nell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, come si evince dal Grafico 4.4, ed appartiene, per il 62%, alla Dirigenza Medica e veterinaria.

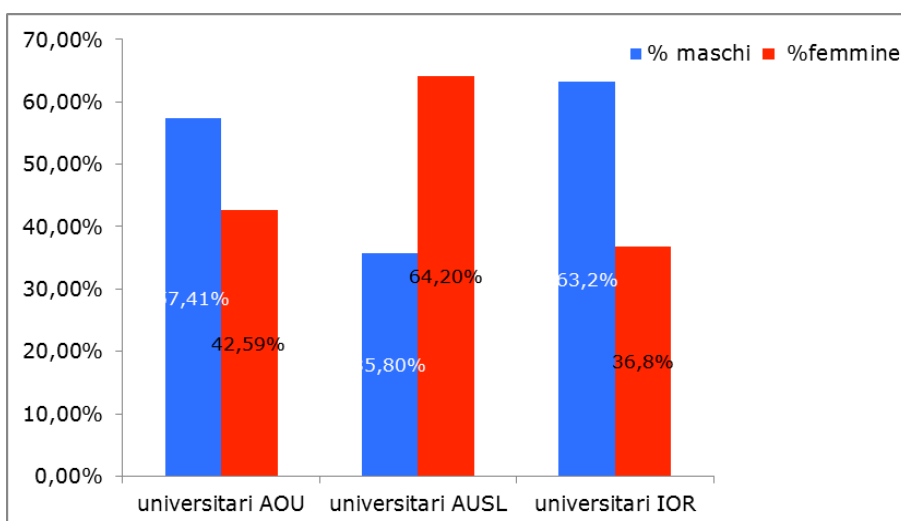
Grafico 4.4 Distribuzione percentuale del personale universitario delle tre Aziende sanitarie di Bologna al 31 Dicembre 2015



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

La distribuzione per genere mostra una prevalenza del personale maschile nell’Azienda Ospedaliero-Universitaria e nell’Istituto Ortopedico Rizzoli, e una prevalenza femminile nell’Azienda USL di Bologna. Il dato è interessante in quanto mostra che il personale universitario maschile è maggiore nelle due aziende dove il personale della dirigenza medica e veterinaria è in percentuale superiore al restante personale universitario; è confermata la tendenza che vede una maggioranza di uomini tra il personale dirigente medico e veterinario e una maggioranza di donne tra il personale del comparto.

Grafico 4.5 Distribuzione per genere del personale universitario delle tre Aziende sanitarie di Bologna al 31 Dicembre 2015



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, Azienda USL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli

#### 4.1.3 Il personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna

In questo paragrafo, dedicato alle caratteristiche del personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, sono analizzati nel dettaglio il tipo di rapporto contrattuale, la suddivisione in categorie professionali, il genere, l'età anagrafica, ecc., per fornire un quadro completo delle persone che lavorano in Azienda.

Il **personale presente all'interno dell'Azienda al 31 dicembre 2015**, secondo i dati forniti dal sistema informativo aziendale, **ammonta a 5.196 unità**, in costante diminuzione nel triennio di riferimento.

Nella Tabella 4.3 è rappresentato il personale che lavora in Azienda **diviso per tipologia contrattuale**. Nel corso dell'anno di riferimento il personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale è diminuito di 165 unità, il personale universitario di 14 unità, mentre l'entità dei contratti riconducibili al lavoro atipico (voce "altro personale") ha subito un incremento, trattandosi per la maggior parte dei casi, di contratti attivati in relazione a progetti di ricerca/attività finanziati da risorse dedicate.

*Tabella 4.3 Personale dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi al 31.12.2015 articolato per tipologia di contratto (Anni 2013-2014-2015)*

Tipologia contrattuale		Totale personale 2013	Totale personale 2014	Totale personale 2015
<b>Servizio Sanitario Regionale</b>		4.808	4.724	4.559
<b>Universitario</b>		345	338	324
<b>Convenzionato</b>		0	0	0
<b>altro personale</b>		249	261	313
di cui:	Borsisti	8	10	15
	Contratti libero professionali	162	186	228
	Co.co.co.	79	65	70
<b>Totale</b>		<b>5.402</b>	<b>5.323</b>	<b>5.196</b>

*Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi*

Nel corso dell'ultimo triennio, inoltre, si rileva un notevole ricorso all'utilizzo di contratti di fornitura di prestazioni di lavoro (cd. personale interinale), sia per consentire la fruizione delle ferie estive che per far fronte alle difficoltà riscontrate nelle procedure di reclutamento; il ricorso a tale personale è stato circoscritto alle qualifiche strettamente addette all'assistenza. Nel corso degli anni 2013-2014 e 2015 il numero complessivo del personale impiegato secondo questa modalità è stato rispettivamente di 34, 87 e 54 unità, con contratti di durata variabile in riferimento alle necessità assistenziali.

Il personale che lavora nel Policlinico, 5.196 unità al 31.12.2015, è suddiviso in diverse categorie professionali e presta la propria attività in Azienda a vario titolo

Le Tabelle 4.4 e 4.5 espongono, più nel dettaglio, l'entità del personale dell'AOU in riferimento al rapporto di dipendenza (**personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale e dall'Università**), per categoria professionale, tipologia di rapporto di lavoro e genere.

Come negli ultimi tre anni, si è ritenuto opportuno utilizzare il raggruppamento dei profili professionali previsto dalla rilevazione LEA regionale, per consentire un confronto immediato con le altre aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna e, in particolare, con quelle dell'area metropolitana di Bologna (Azienda USL e Istituto Ortopedico Rizzoli).

Dalle tabelle riportate di seguito si desume una forte prevalenza del personale a tempo indeterminato su quello a tempo determinato: il 98,5% del personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

*Tabella 4.4 Personale dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, dipendente dal Servizio Sanitario Regionale, articolato per categoria professionale, rapporto di lavoro e genere al 31.12.2015.*

Categoria professionale	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale dipendenti del SSR			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	%
<b>Dirigenti medici e veterinari</b>	303	311	614	6	15	21	309	326	635	13,9
<b>Dirigenti Sanitari</b>	17	60	77	-	2	2	17	62	79	1,7
<b>Dirigenti PTA</b>	12	19	31	5	-	5	17	19	36	0,8
<b>Personale Infermieristico</b>	525	1.510	2.035	4	19	23	529	1.529	2.058	45,1
<b>Personale Tecnico Sanitario</b>	83	178	261	-	-	-	83	178	261	5,7
<b>Personale della prevenzione</b>	13	5	18	-	-	-	13	5	18	0,4
<b>Personale della riabilitazione</b>	15	58	73	-	-	-	15	58	73	1,6
<b>Assistenti sociali</b>	-	8	8	-	-	-	-	8	8	0,2
<b>Personale Tecnico</b>	223	302	525	2	1	3	225	303	528	11,6
<b>O.T.A.</b>	7	43	50	-	-	-	7	43	50	1,1
<b>O.S.S.</b>	143	336	479	4	11	15	147	347	494	10,8
<b>Ausiliari Specializzati</b>	2	5	7	-	-	-	2	5	7	0,2
<b>Personale Amministrativo</b>	39	273	312	-	-	-	39	273	312	6,8
<b>Totale 2015</b>	1.382	3.108	4.490	21	48	69	1.403	3.156	4.559	100
<b>Totale 2014</b>			4.671						4.724	
<b>Totale 2013</b>			4.769						4.808	

Il personale che lavora nel Policlinico, circa 5.200 unità al 31.12.2015, è suddiviso in diverse categorie professionali e presta la propria attività in Azienda a vario titolo.

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi



Come per gli anni precedenti si rileva che il personale delle professioni amministrative, sanitarie e tecniche del comparto dipendente dal Servizio Sanitario Regionale, ha una consistenza numerica molto più elevata rispetto alla stessa tipologia di personale universitario. L'incidenza è infatti del 97.7% sul totale del personale del comparto che presta la propria attività. Il personale universitario è concentrato invece, principalmente nella dirigenza medica (i medici universitari sono il 25.4% dei professionisti medici operanti in Azienda).

Nell'ultimo anno si è registrata una sensibile riduzione di quasi tutte le categorie di personale, in particolare quelle appartenenti all'area tecnico-amministrativa e quella del personale infermieristico.

*Tabella 4.5 Personale Universitario convenzionato dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi, articolato per categoria professionale, rapporto di lavoro e genere al 31.12.2015*

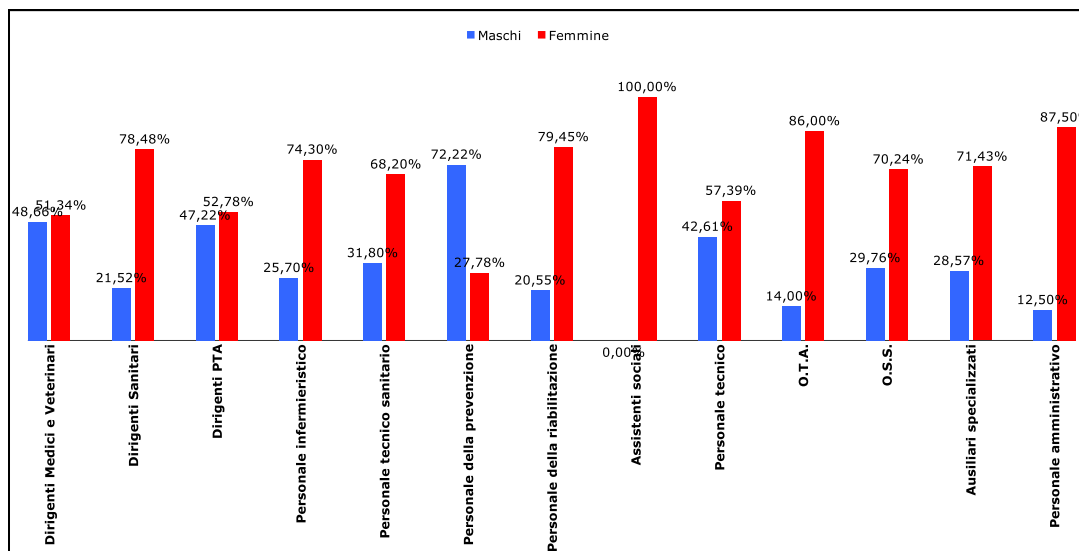
Categoria professionale	Totale personale universitario			
	Maschi	Femmine	Totale	% su Totale
Dirigenti medici e veterinari	157	59	216	66,7
Dirigenti sanitari	4	12	16	4,9
Dirigenti PTA	1	1	2	0,6
Personale infermieristico	-	12	12	3,7
Personale tecnico sanitario	8	12	20	6,2
Personale della prevenzione	-	-	-	-
Personale della riabilitazione	1	-	1	0,3
Assistenti sociali	-	-	-	-
Personale tecnico	6	5	11	3,4
<b>Totale 2015</b>	<b>186</b>	<b>138</b>	<b>324</b>	<b>100</b>
Totale 2014	338			
Totale 2013	345			
Personale amministrativo	9	37	46	14,2

*Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi*

Nell'anno 2015 viene confermata la netta prevalenza di personale di sesso femminile (circa il 69.2% del totale) su quello maschile.

I Grafici 4.6 e 4.7 mostrano la distribuzione per genere tra le categorie del personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale e dall'Università.

Grafico 4.6 Distribuzione per genere in termini percentuali tra le categorie del personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria S.Orsola-Malpighi. Anno 2015

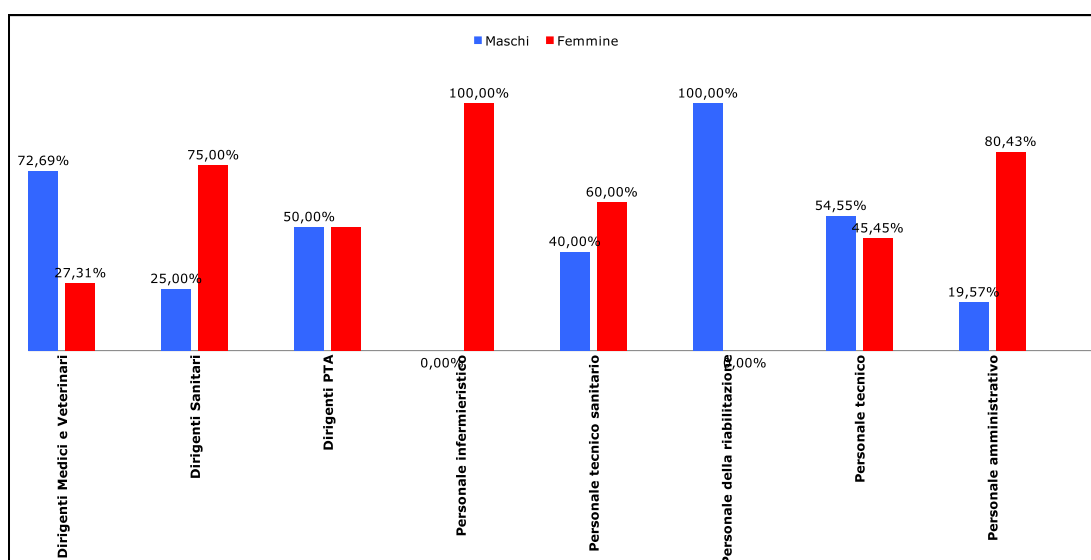


L'analisi dell'anagrafica mostra che il personale è prevalentemente di sesso femminile ed ha un'età media compresa tra i 35 e i 54 anni

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

Nell'anno di riferimento, a differenza di quanto registrato finora, anche la dirigenza medica mostra una prevalenza di donne sugli uomini (51.3% femmine contro 48.7% maschi). La percentuale di questi ultimi aveva già registrato un progressivo decremento nell'ultimo triennio, ma rimane invece costante nel personale universitario dove gli uomini rappresentano il 72.7% del totale dei medici universitari.

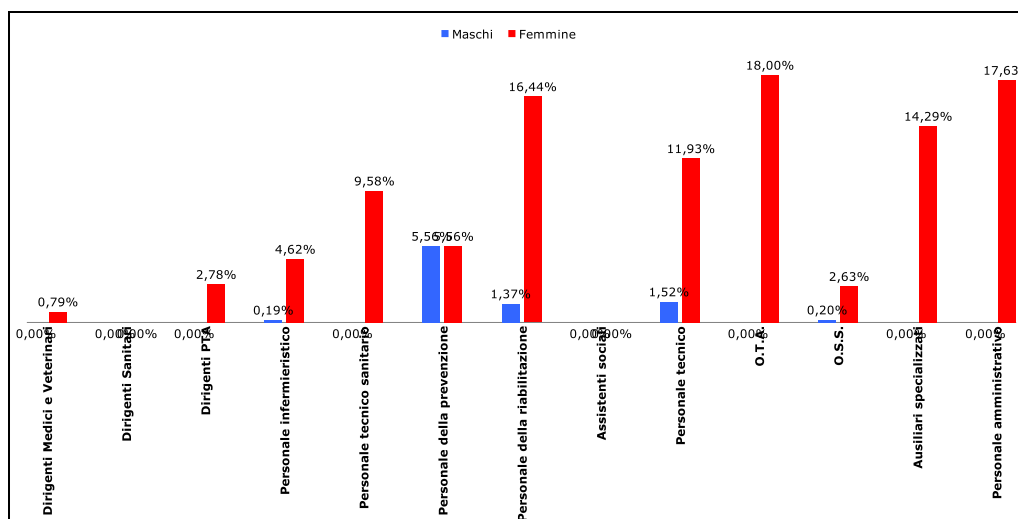
Grafico 4.7 Distribuzione per genere in termini percentuali tra le categorie del personale dipendente dall'Università. Anno 2015



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

Continuando ad osservare le caratteristiche del personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale, nel grafico 4.8 viene rappresentata la **distribuzione del part time** per genere e per categoria.

Grafico 4.8 Distribuzione per genere dei rapporti a tempo parziale con riferimento alle diverse categorie di personale.

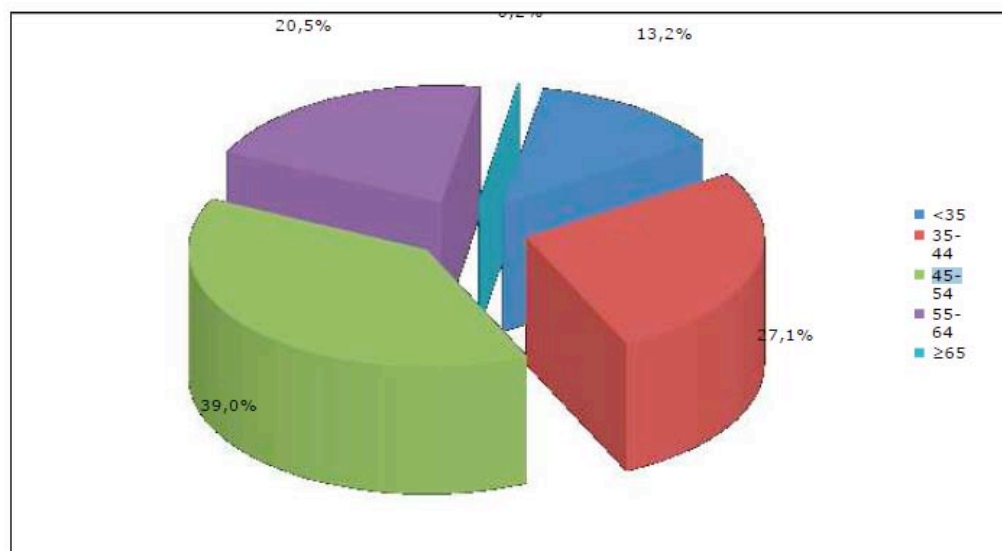


Fonte: AOU di Bologna Policlinico S.Orsola-Malpighi

Circa il 6.6% del personale usufruisce dell’istituto del part time; dal grafico si evince che la scelta dell’orario ridotto è una scelta prevalentemente femminile e, in particolare, del personale dell’area del comparto.

Per quanto riguarda l’età, circa il 66% del personale dell’Azienda ricade nelle fasce di età comprese tra i 35 e i 54 anni come si evince dal grafico sotto riportato.

Grafico 4.9 Percentuale di distribuzione del personale dell’Azienda per classi di età



Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

Nel 2015 la classe "under 35", è diminuita di circa 100 unità rispetto all'anno precedente ma, in particolare, è significativa la diminuzione, in questa classe, del personale infermieristico che invece aumenta nelle fasce 45-54 e 55-64 anni (Tabella 4.6), segno questo di una lieve diminuzione della mobilità in uscita di questa categoria di personale.

Rimane dentro le 10 unità il personale appartenente all'ultima fascia (gli "over 65").

Tabella 4.6 Distribuzione per classi di età delle categorie del personale dell'Azienda

Categoria personale dipendente	Classi di età in anni					Totale Dipendenti
	<35	35-44	45-54	55-64	>=65	
Dirigenti medici e veterinari	18	188	187	239	3	<b>635</b>
Dirigenti sanitari	4	17	22	36	-	<b>79</b>
Dirigenti PTA	-	6	16	14	-	<b>36</b>
Personale infermieristico	440	657	735	225	1	<b>2.058</b>
Personale tecnico sanitario	71	70	91	29	-	<b>261</b>
Personale della prevenzione	-	2	9	7	-	<b>18</b>
Personale della riabilitazione	6	13	32	22	-	<b>73</b>
Assistenti sociali	-	5	2	1	-	<b>8</b>
Personale tecnico	8	67	284	167	2	<b>528</b>
O.T.A.	-	3	30	17	-	<b>50</b>
O.S.S.	41	173	202	78	-	<b>494</b>
Ausiliari specializzati	-	1	3	3	-	<b>7</b>
Personale amministrativo	13	35	166	96	2	<b>312</b>
<b>Totale 2015</b>	<b>601</b>	<b>1.237</b>	<b>1.779</b>	<b>934</b>	<b>8</b>	<b>4.559</b>

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

Un'ulteriore caratteristica del personale, la cittadinanza, mostra che l'Azienda richiama anche **personale straniero**. Nell'ultimo triennio il dato è in lievemente incrementato (Tabella 4.7).

Tabella 4.7 Totale personale straniero al 31.12 (Anni 2013-2014-2015)

Anno	Personale straniero
2013	21
2014	22
2015	25

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

Per quanto riguarda, invece, la **distribuzione del personale occupato nell'ambito di categorie protette** si ha la seguente rappresentazione, che denota per il triennio, un andamento decrescente.

Tabella 4.8 Personale occupato appartenente a categorie protette (Anni 2013-2014-2015)

Anno	Personale categorie protette
2013	82
2014	81
2015	76

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi (dati Prospetto Informativo del personale in servizio ai sensi della L. 68 del 12.3.99 D.M. 22 novembre 99)

Per quanto attiene alla mobilità nel personale dipendente nel corso dell'anno di riferimento, la situazione al 31.12.2015, è sinteticamente analizzata nella Tabella 4.9.

Tabella 4.9 Totale personale dipendente dal Servizio Sanitario Regionale dimesso/assunto nel corso dell'anno 2015.

Causale	Personale cessato	Personale assunto
Pensionamenti	96	-
Concorso	-	102
Mobilità	49	25
Altri motivi	150	3
<b>Totale 2015</b>	<b>295</b>	<b>130</b>

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

La mobilità interaziendale registra per l'anno 2015 un saldo a favore del personale cessato.

I dati per l'anno 2015 registrano un numero di "personale cessato" maggiore rispetto al "personale assunto". Nel corso del 2015, infatti, come evidenziato nella tabella 4.3, il personale dipendente è diminuito di 165 unità. Complessivamente le unità di personale con contratto a tempo indeterminato registrano un saldo negativo di 191 unità nel 2015, mentre per i contratti a tempo determinato si rileva un incremento di 26 unità.

## 4.2 Gestione del rischio e sicurezza

In questa parte del documento, l'Azienda descrive le principali attività finalizzate alla **gestione del rischio e della sicurezza**.

La gestione e il controllo dei rischi derivanti dalle attività lavorative (infortuni, rischio biologico, rischio chimico, movimentazione manuale dei pazienti e carichi, ecc.) sono funzioni svolte dal Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA) che supporta la Direzione Aziendale affinché sia garantito il miglioramento delle condizioni dei luoghi di lavoro per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di quanti altri, a vario titolo, frequentano le strutture aziendali e dalla Medicina del lavoro (MdL).

Gli obiettivi ed i compiti del SPPA sono descritti nell'art. 33 del D.Lgs 81/08 definito anche "Testo unico sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro". L'obiettivo primario di tale struttura è quello di promuovere (in collaborazione con il Medico Competente), nel luogo di lavoro, condizioni che garantiscano il più alto grado di qualità della vita lavorativa:

- proteggendo la salute dei lavoratori;
- migliorando il benessere fisico, psichico e sociale del lavoratore prevenendo malattie ed infortuni e fungendo da consulente specializzato del datore di lavoro su ciò che attiene a tutte le incombenze (valutazione dei rischi, individuazione delle misure preventive, definizione delle procedure, informazione, ecc.) relative alla promozione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Per la realizzazione delle funzioni in materia di sicurezza (sicurezza delle strutture e attrezzature, prevenzione degli incendi, ecc.) del lavoro previste dal D.Lgs. 81/2008, e successive modificazioni, il Direttore Generale ha delegato (ai sensi dell'art. 16), un Dirigente Tecnico. I programmi di valutazione e controllo del rischio (lavorativo e non) legati all'esposizione alle radiazioni ionizzanti ed alle radiazioni non ionizzanti, sono posti in capo agli Esperti Qualificati nominati dal Datore di lavoro, operanti presso la Fisica Sanitaria aziendale ed ai Medici Autorizzati della Medicina del Lavoro (D.Lgs. 230/95 e successive modificazioni).

L'uso sicuro ed efficiente di attrezzature ed impianti sono invece in capo, per le proprie competenze, alle Direzioni di Fisica Sanitaria, Ingegneria Clinica e Informatica Medica e Coordinamento Attività Tecniche Integrate, mentre gli aspetti legati all'igiene dei luoghi di lavoro e ambientale, compreso la gestione dei rifiuti, rientrano fra le attività dell'Area Igiene Ospedaliera e Prevenzione.

Di seguito sono illustrati i risultati più significativi raggiunti nel corso del 2015. In particolare si è proceduto:

- alla valutazione dei rischi per l'esposizione a gas anestetici, farmaci antiblastici e composti organici volatili. Il monitoraggio ha interessato tutti i blocchi operatori (per i gas anestetici), i laboratori e i reparti di degenza (per gli altri agenti chimici) coinvolti nell'utilizzo di tali sostanze; tale attività è stata riprogrammata anche per il 2016;
- alla valutazione dei rischi per l'esposizione ad agenti cancerogeni. Il monitoraggio ha interessato tutti i blocchi operatori (per la formaldeide), i laboratori coinvolti nell'utilizzo di tali sostanze; tale attività è stata riprogrammata anche per il 2016;

Sono prese in esame le iniziative dell'Azienda per la tutela delle condizioni di lavoro degli operatori e i principali risultati raggiunti

- alla predisposizione del documento di valutazione dei rischi per il Pad. 18 Anatomia Patologica e per l'esposizione/rimozione dei silicati fibrosi;
- al sostegno dei dirigenti e preposti delle U.U.O.O., nella risoluzione di problematiche quotidiane in tema di tutela della salute nei luoghi di lavoro (uso sostanze e miscele, segnaletica, uso attrezzature, uso DPI, ecc.);
- alla predisposizione dei DUVRI (documento unico della valutazione dei rischi interferenti) per le imprese appaltate per la fornitura di beni e servizi
- alla collaborazione con le direzioni in line con la direzione generale, sanitaria e amministrativa per la risoluzione dei problemi legati ai trasferimenti delle attività, alle misure di prevenzione da adottare a seguito di ristrutturazione e/o valutazione dei rischi, eccetera;
- alla collaborazione con l'U.O. Governo Clinico, Qualità e Formazione e area Sicurezza delle Cure per la realizzazione di corsi di formazione/aggiornamento nei confronti degli operatori addetti alla gestione dei farmaci antipertensivi, di formalina, addetti all'emergenza incendio, addetti alla gestione dell'azoto, addetti alla guida dei carrelli elevatori, ed alla diffusione seminariale dei piani di emergenza incendio; nel 2015 è stata anche promossa la diffusione del corso di formazione in modalità e-learning di 4 ore sul D.Lgs 81/08 (realizzato e sperimentato nel 2014) con accreditamento ministeriale;
- all'aggiornamento di alcune procedure di "sicurezza" utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento delle attività in azienda (art. 33 del D.Lgs. 81/08) e per la gestione delle emergenze in presenza di atmosfere sottossigenate ed in presenza di metano;
- all'aggiornamento del fascicolo informativo (art. 26 D. Lgs. 81/08), documento che ha l'obiettivo di informare tutti i lavoratori "esterni" sui rischi specifici presenti e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate negli ambienti di lavoro dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna;
- all'aggiornamento costante, in collaborazione con il CATI, dei piani di emergenza incendio ed alla redazione del piano di emergenza del pad. 23;
- alla redazione di 26 relazioni per l'INAIL sulla richiesta, da parte dei dipendenti, di riconoscimento di malattia professionale;
- all'analisi statistica degli infortuni occorsi nel 2015: tale studio ha evidenziato che l'infortunio più ricorrente è quello relativo alla movimentazione del paziente; il numero totale degli infortuni aziendali risulta diminuito rispetto agli anni precedenti con una diminuzione della "durata media"; per gli infortuni in itinere si rileva un decremento rispetto agli anni precedenti sia della durata media sia del numero di eventi;
- alla sperimentazione, completata con esito positivo, di sistemi di conservazione, dei campioni biologici, al fine di eliminare e/o ridurre drasticamente l'uso dell'aldeide formica;
- alla sorveglianza sanitaria periodica del personale eseguita dai medici competenti ed autorizzati;
- alla sorveglianza del rischio biologico mediante indagini su soggetti che hanno avuto possibili contatti con portatori di tubercolosi o altre malattie infettive;

- alla valutazione del rischio tubercolosi per gli operatori sanitari dell'Azienda;
- alle misure profilattiche (vaccinazioni) per proteggere il personale dal rischio biologico.
- al controllo della contaminazione degli impianti da legionella; l'Azienda ha redatto e approvato il "Documento di Valutazione per il rischio Legionella" previsto dalle Linee Guida della Regione Emilia-Romagna per la sorveglianza e il controllo della Legionellosi. Per ogni struttura edilizia ed Unità Operativa è stata effettuata la valutazione di rischio per la Legionella considerando sia le componenti sanitarie dei pazienti assistiti, sia quelle impiantistiche. In seguito alla valutazione, ad ogni singola struttura assistenziale è stato attribuito un livello di rischio. Sulla base degli indici di rischio sono stati pianificati gli interventi di prevenzione e controllo.

Gli interventi di controllo microbiologico, di sorveglianza degli impianti di clorazione dell'acqua calda, delle temperature di esercizio, degli interventi di bonifica e manutenzioni straordinarie degli impianti vengono monitorati da un apposito gruppo di lavoro multidisciplinare ed annotate in appositi registri. Annualmente vengono effettuati gli aggiornamenti del sistema di controllo e prevenzione conseguenti alle variazioni delle attività assistenziali, strutturali ed impiantistiche.

Infine, come per gli anni precedenti e sulla base dei requisiti posseduti, è stata accolta l'istanza, presentata all'INAIL, di riduzione del tasso medio di tariffa del premio assicurativo per gli infortuni sul lavoro.

#### 4.3. Sistema di valutazione delle competenze e sistemi premianti

##### **Sistema di valutazione**

Il sistema di valutazione rappresenta per l'azienda uno strumento fondamentale di gestione per i professionisti che operano all'interno dell'organizzazione; questo sistema intende basarsi sulla promozione, sulla valorizzazione e sullo sviluppo delle relazioni interne e presuppone il coinvolgimento delle diverse espressioni professionali ai processi di sviluppo e miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi.

Nel mese di gennaio 2015 l'Azienda ha individuato l'Organismo Aziendale di Supporto (OAS) cui spettano le seguenti funzioni:

- assicurare il supporto all'attività di programmazione e valutazione interna aziendale, in particolare per la definizione e manutenzione della metodologia, degli indicatori e degli strumenti di valutazione, in applicazione delle linee guida e di indirizzo emanate dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Sistema Sanitario Regionale (SSR);
- garantire la corretta gestione procedimentale del processo valutativo, monitorando il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione aziendale e riferendo periodicamente all'OIV-SSR;
- verificare e promuovere il corretto confronto tra valutato e valutatore in ogni fase del procedimento di valutazione, in special modo nei casi di posizioni difformi, anche nell'ambito delle valutazioni di 2° istanza;

Nel corso del 2015 sono proseguite le attività impostate nel 2013 e 2014 relativamente al sistema di valutazione ed alla revisione del sistema premiante



- validare, a conclusione del percorso, il processo di valutazione annuale e l'attribuzione dei premi al personale, in particolare per quanto attiene alla corretta applicazione nel corso dell'anno delle linee guida e di indirizzo fornite dall'OIV-SSR;
- supportare l'OIV-SSR nello svolgimento delle attività previste dalla L. n. 190/2012 e dalle norme correlate in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Per quel che concerne la valutazione legata alla performance e agli obiettivi annuali di risultato legati al budget, l'azienda, nel mese di settembre 2015, ha sottoscritto un accordo per la revisione della retribuzione di risultato in cui viene ridefinita la modalità di gestione della quota di fondo destinata al raggiungimento degli obiettivi di budget. Tale modalità prevede:

- la definizione di obiettivi specifici per ogni unità operativa;
- l'assegnazione ai professionisti degli obiettivi definendo il coinvolgimento di ciascuno nel concorrere al raggiungimento degli stessi;
- la valutazione del raggiungimento degli obiettivi legati alla retribuzione di risultato.

Nel mese di dicembre è stata inoltre assegnata la responsabilità del programma "Referente della direzione aziendale per la valutazione dei dirigenti" che avrà il compito di sviluppare all'interno dell'Azienda il sistema di valutazione aziendale.

#### 4.3.1 Incarichi dirigenziali

Il sistema di graduazione degli incarichi dirigenziali, in vigore già dal 2003 e costantemente in evoluzione in riferimento agli obiettivi aziendali, alla consistenza dei fondi contrattuali e allo sviluppo delle carriere, al 31 dicembre 2015 presenta la seguente distribuzione:

Tabella 4.10 Tipologie di incarico e numero di incarichi conferiti al 31.12.2015

<b>Tipologie di Incarico</b>	<b>Numero incarichi conferiti al 31/12/2015</b>
Incarico di Direzione di Struttura Complessa - Direttore di Dipartimento	9
Incarico di Direzione di Struttura Complessa - Direttore di U.O.	83
Incarico di Responsabilità di Programma	11
Incarico di Direzione di Struttura Semplice dipartimentale	21
Incarico di Direzione di Struttura Semplice interna all'U.O.	69
Incarichi Professionali di alta specializzazione	166
Incarichi Professionali specialistici	488
Incarichi Professionali	136

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

#### 4.3.2 Posizioni organizzative.

Di particolare rilievo, per il personale del comparto, è l'attribuzione di incarichi su posizioni organizzative, previste dal Contratto Nazionale di Lavoro, che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità. Anche questo istituto è costantemente in evoluzione in relazione agli obiettivi aziendali e alla consistenza dei fondi contrattuali. Al 31 dicembre 2015 le posizioni organizzative presentano la seguente distribuzione:

Tabella 4.11 Posizioni organizzative suddivise per ruolo professionale al 31.12.2015

Ruolo professionale	Numero incarichi conferiti al 31/12/2015
Ruolo sanitario	37
Ruolo amministrativo	22
Ruolo tecnico	1

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

#### 4.4. Formazione

Nel 2015 l'attività di formazione rivolta a tutti gli operatori dell'Azienda è stata programmata attraverso il **Piano di Formazione Aziendale** (PAF) che definisce le strategie formative in grado di assicurare:

- la coerenza delle tematiche e delle tecniche della formazione con gli obiettivi di sviluppo aziendale;
- il sostegno a quei meccanismi della gestione operativa che diminuiscono il rischio professionale e favoriscono l'individuazione e l'adozione di buone pratiche;
- lo sviluppo di un ambiente culturale favorevole al programma regionale per la ricerca e l'innovazione (di cui alla specifica successiva sezione di questo documento).

Le attività formative che compongono il PAF riguardano diverse aree, a ciascuna delle quali è attribuito uno specifico budget economico:

- formazione a supporto delle azioni strategiche aziendali su tematiche trasversali di tipo organizzativo - gestionale o tecnico-professionale;
- formazione su progetti e obiettivi specifici dei Dipartimenti;
- formazione di base;
- formazione per la specializzazione delle competenze.

Nel PAF 2015 i **temi formativi trasversali e dipartimentali** considerati prioritari sono stati i seguenti:

- sicurezza sul lavoro e tutela della salute dei lavoratori;
- aggiornamenti tecnico-legislativi in materia di trasparenza e anticorruzione (L. 190/2012 e DLgs 33/2013);
- sicurezza delle cure e qualità dell'assistenza;

- prevenzione e controllo delle infezioni correlate all'assistenza in area intensivologica;
- miglioramento dei processi di comunicazione e intercultura;
- nuovi modelli organizzativi e integrazione delle competenze, in relazione all'attivazione del nuovo Polo Cardio – Toraco - Vascolare e all'introduzione del modello assistenziale per intensità di cura.

La **rilevazione del fabbisogno formativo**, è stata effettuata, per le aree tematiche trasversali, dalle strutture/servizi aziendali trasversali sulla base degli indirizzi della programmazione regionale e aziendale e, per l'area dei Dipartimenti, dalla rete degli Animatori di Formazione, che mediante la definizione dei Dossier Formativi di Gruppo, in relazione agli obiettivi assegnati, ai ruoli professionali e allo sviluppo delle competenze, ha effettuato la programmazione e facilitato la realizzazione di specifici progetti formativi, sia interni che esterni all'Azienda.

La formazione realizzata è stata pertanto indirizzata a favorire il trasferimento delle conoscenze nel contesto lavorativo a supporto del perseguimento degli obiettivi aziendali, per favorire il miglioramento della qualità e la sicurezza delle cure, la relazione con il paziente e con i colleghi e sostenere le interazioni organizzative, anche attraverso collaborazioni formative interaziendali, prevalentemente in area vasta e in ambito regionale.

In particolare, la distribuzione delle iniziative formative trasversali per aree tematiche ha visto una particolare concentrazione della formazione nell'area "**Gestione del rischio e Sicurezza delle Cure**", con la realizzazione di corsi di rianimazione cardiopolmonare base e avanzati sia nell'adulto che nell'età pediatrica.

Tali iniziative hanno interessato anche la formazione universitaria, attraverso uno specifico accordo Azienda-Università in merito alla formazione BLS per i medici in formazione specialistica.

Una particolare attenzione è stata posta all'attivazione di iniziative formative coerenti con l'applicazione delle Raccomandazioni del Ministero della Salute per la **sicurezza del paziente e degli operatori**, in particolare, per ciò che concerne la prevenzione:

- la prevenzione della morte materna o malattia grave correlata al travaglio e/o parto;
- la prevenzione degli episodi di violenza verso gli operatori;
- la prevenzione degli episodi di suicidio in ospedale;
- la prevenzione e gestione della caduta del paziente nelle strutture sanitarie; gestione clinica dei farmaci e riconciliazione farmacologica.

Nell'area tematica "**Controllo delle infezioni correlate all'assistenza - Igiene ospedaliera**" sono stati effettuati numerosi corsi per illustrare il razionale ed i metodi per l'effettuazione in sicurezza delle attività assistenziali, prevenendo il rischio infettivo legato alla trasmissione per contatto, con particolare riferimento all'igiene delle mani.

Sono state portate a termine le diverse iniziative programmate nell'area tematica "**Sicurezza sul Lavoro**", per fornire le conoscenze di base sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in applicazione al Dlgs 81/2008 e per formare gli utilizzatori sui concetti base della radioprotezione con la realizzazione di eventi sia in FAD che blended (FAD+formazione residenziale). Nella stessa area sono state realizzate iniziative di diffusione sul concetto di rischio biologico, finalizzate al corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza e delle procedure da seguire in caso di infortunio.

Iniziative formative obbligatorie sono state realizzate nell'area "**Aggiornamenti Tecnico-Legislativi**" per ciò che riguarda la normativa anticorruzione in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 190/2012 per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, mediante formazione FAD e residenziale.

L'area tematica della "**Comunicazione, Consenso e Privacy**" ha visto la realizzazione di diversi eventi formativi focalizzati sia sull'applicazione della normativa sulla Privacy, sia sul miglioramento delle capacità degli operatori di gestire le situazioni di conflittualità con i cittadini, eventi, questi ultimi, che hanno visto il coinvolgimento particolare del personale afferente al Pronto Soccorso e dei mediatori culturali.

La necessità di valutare la ricaduta formativa e organizzativa degli eventi formativi attivati a livello aziendale ha richiesto la preliminare realizzazione di eventi formativi rivolti a tutti gli Animatori di Formazione dei DAI e all'Area della Formazione più in generale, onde poter approfondire le logiche e gli strumenti per la valutazione di impatto e porre le basi per progettare la formazione, a partire dal 2016, tenendo conto anche di indicatori e standard per poterne stimare l'efficacia rispetto agli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda l'area della "**Riorganizzazione attività sanitaria**", l'attivazione del nuovo Polo Cardio-Toraco-Vascolare che ha visto l'adozione del modello per intensità di cura e complessità assistenziale, ha richiesto la realizzazione di eventi formativi dedicati al personale ad esso afferente, sia in relazione alla necessità di diffondere criteri e strumenti per la realizzazione di questo modello innovativo, sia in relazione alle necessità di addestramento sulle tecnologie altamente innovative introdotte nel Polo e all'integrazione delle conoscenze del personale proveniente dalle diverse realtà dell'area cardio-toraco-vascolare.

In relazione alle richieste pervenute dagli operatori e alla necessità di ottemperare ad alcune iniziative che, per il loro carattere di obbligatorietà, richiedono il coinvolgimento di una larga fascia di operatori sanitari, la **FAD ha subito un forte impulso nel 2015**, con la realizzazione di eventi sui temi: tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro D.Lgs. 81/2008; prevenzione dei rischi da taglio e puntura; obblighi e responsabilità per prevenire e contrastare fenomeni a rischio corruttivo; prevenzione e controllo della trasmissione di enterobatteri produttori di carbapenemasi; radioprotezione.

Nell'anno 2015 l'AOU di Bologna ha programmato internamente e accreditato **937** eventi formativi (residenziali, FSC e FAD) di cui **846 ECM e 91 non ECM** con **3.337** operatori formati, pari al **69 %** del personale dipendente.

Di seguito si riporta un'analisi di dettaglio sulla distribuzione numerica degli eventi in base a 12 aree tematiche di interesse aziendale. I dati elaborati si riferiscono alle iniziative terminate al 31.12.2015.

Nel 2015 l'AOU di Bologna ha realizzato numerosi eventi sulle tematiche inerenti la sicurezza del paziente e degli operatori, sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla riorganizzazione dell'attività sanitaria

Nel 2015 l'AOU di Bologna ha programmato internamente e accreditato 937 eventi formativi di cui 846 ECM e 91 non ECM con 3.337 operatori formati, pari al 69% del personale dipendente

Codice area	Area formativa	Traverse	Dipartimentale	FAD	Totale
1	QUALITA' DELLE CURE	27	441	21	490
2	GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO E SICUREZZA DELLE CURE	78	58	8	<b>144</b>
3	CONTROLLO DELLE INFEZIONI CORRELATE ALL'ASSISTENZA - IGIENE OSPEDALIERA	15	3	5	<b>23</b>
4	METODOLOGIA DELLA RICERCA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	2	1	-	<b>3</b>
5	COMUNICAZIONE, CONSENSO E PRIVACY	17	43	-	<b>60</b>
6	SVILUPPO DELLE COMPETENZE ED EMPOWERMENT DEGLI OPERATORI	25	44	-	69
7	RIORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' SANITARIA E NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI	-	14	-	13
8	AGGIORNAMENTI TECNICO-LEGISLATIVI	12	1	2	<b>17</b>
9	SERVIZI DI SUPPORTO	1	9	-	10
10	GESTIONE AMBIENTALE E SVILUPPO SOSTENIBILE	-	-	-	0
11	SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	37	24	7	68
12	INFORMATIZZAZIONE	2	16	-	<b>18</b>
	FAD su altre tematiche	-	-	22	<b>22</b>
<b>Totale</b>					<b>937</b>

#### Aspetti specifici della Formazione interna

Rispetto alla TIPOLOGIA DI FORMAZIONE, le ore complessivamente dedicate sono state così suddivise:

<b>36.192</b>	ore formazione residenziale
<b>49.533,35</b>	ore formazione sul campo (FSC)
<b>23.903</b>	ore formazione a distanza (FAD)

La suddivisione della formazione interna realizzata PER AREA CONTRATTUALE è di seguito illustrata:

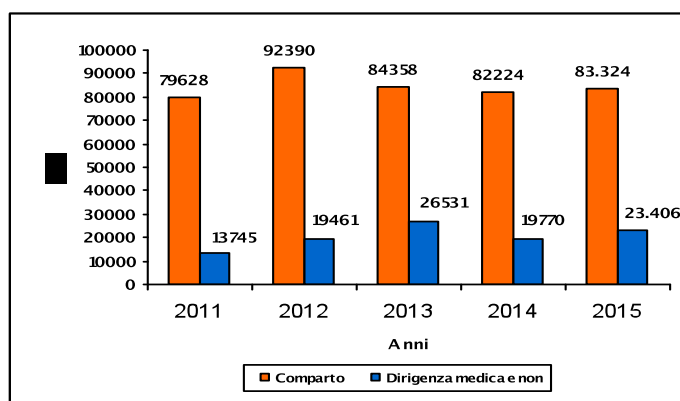
Tabella 4.12 Attività di formazione interna per aree contrattuali

Area contrattuale	N. Iniziative	N. Operatori formati	N. Ore dedicate
Comparto	<b>670</b>	<b>2.655</b>	<b>83.324</b>
Dirigenza medica e non medica	<b>378</b>	<b>681</b>	<b>23.406</b>

Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

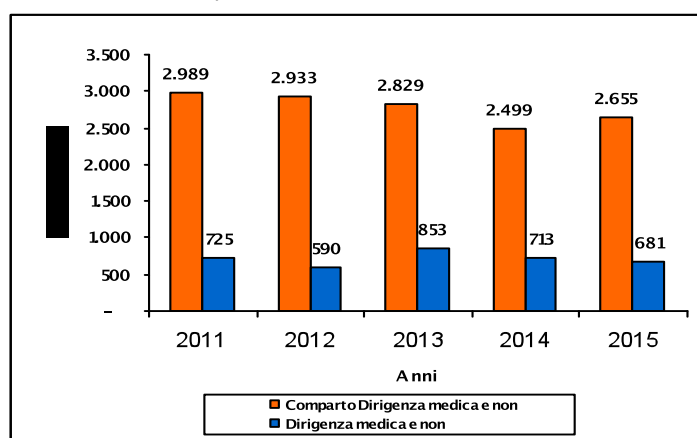
Nei grafici che seguono sono rappresentati il numero di ore dedicate alla formazione interna nel periodo 2011 - 2015, suddivise per area contrattuale mette in evidenza un incremento in entrambe le aree nell'ultimo biennio ed il numero di operatori coinvolti nella formazione interna nel periodo 2011 - 2015, suddivisi per area contrattuale.

Grafico 4.10: Ore dedicate alla Formazione interna



Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

Grafico 4.11: Operatori coinvolti dalla Formazione interna



Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

I dati mettono in evidenza un discreto incremento del numero di operatori coinvolti per quanto riguarda l'area del comparto ed una lieve flessione di quello della dirigenza. In generale, la riduzione delle ore e del numero di operatori coinvolti nella formazione interna rispetto al triennio 2011-2013 si spiega in parte con un maggiore utilizzo della formazione esterna (in particolare quella legata ai progetti messi in campo per l'innovazione tecnologica, non realizzabili all'interno dell'Azienda), in parte con un ampliamento dell'offerta e della realizzazione di eventi FAD.

Di seguito si riporta il quadro delle iniziative formative, suddivise per livello (**trasversale, dipartimentale**), con la specifica del numero degli operatori formati, ore dedicate e costi.

Tabella 4.13 Iniziative formative dell'anno 2015

	N. iniziative	N. operatori formati	N. ore dedicate	Costi (in €)
SOSTEGNO A PROGETTI AZIENDALI	217	1.794	26.083	235.113,49(*)
INIZIATIVE A SOSTEGNO DEI PROGETTI DIPARTIMENTALI	837	2.303	58.693	157.558,06

Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

Nota (\*) i costi comprendono la FAD

Si riporta di seguito il confronto delle attività di Formazione esterna (in ore) relativo all'ultimo quinquennio. I dati mettono in evidenza una diminuzione delle attività rispetto al 2014, in linea con le indicazioni aziendali di privilegiare la formazione e in probabile relazione con una maggiore offerta formativa interna.

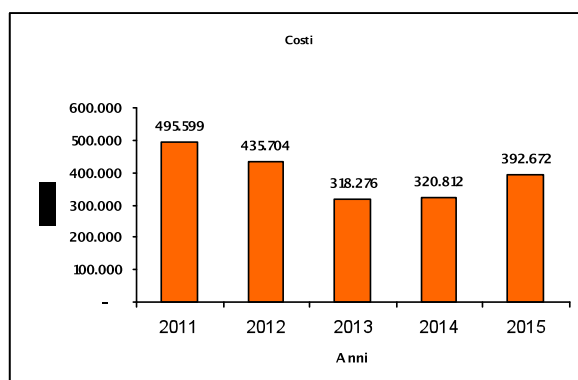
Tabella 4.14 Attività di formazione esterna per area dirigenza

Anni	2011	2012	2013	2014	2015
N. ore aggiornamento esterno	2.556	3.080	2.177	3.997	2.472

Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

Il grafico mostra l'andamento, nei tre anni di riferimento 2012-2105, dei costi complessivi della formazione, comprensivi dei costi per l'aggiornamento esterno, evidenziando un aumento dei costi sostenuti nel 2015 rispetto all'ultimo biennio, in relazione all'aumento dell'offerta formativa, sia in residenziale sia in FAD, e all'incremento delle iniziative formative trasversali.

Grafico 4.12 Costi complessivi della Formazione



Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

Si riporta di seguito un quadro di sintesi delle iniziative formative 2015 (eventi residenziali e di FSC) promosse da istituzioni esterne per le quali l'Area Formazione dell'AOU di Bologna ha svolto il ruolo di Provider ECM.

Nel 2015 calano significativamente le ore di formazione esterna rispetto all'anno precedente; l'andamento è in linea con le indicazioni di privilegiare l'offerta formativa interna

Tabella 4.15 Iniziative formative anno 2015 in cui AOU ha svolto ruolo di provider ECM

Area	Titolo iniziativa	N. eventi	Committente
<b>Politica del Farmaco</b>	1. 2015/275 - Commissione del farmaco di area vasta centrale	2	AVEC
	2. 2015/276 - "Gruppo di lavoro a supporto della commissione del farmaco di area vasta centrale"		
	3. 2015/596 - Seminario regionale sulla sicurezza delle cure farmacologiche. parte 1 raccomandazioni regionali	3	RER
	4. 2015/597 - Seminario regionale sulla sicurezza delle cure farmacologiche. parte 2 audit clinici		
	5. 2015/534 - Centro regionale di farmacovigilanza "la farmacovigilanza in età pediatrica"		
<b>Documentazione e sanitaria</b>	6. 2015/486 - Corso di formazione sulla corretta tenuta della documentazione clinica nei servizi del dsm-dp e salute nelle carceri e predisposizione modulistica unica regionale. seconda annualità	1	RER
<b>Rischio infettivo</b>	7. 2015/50 - Corso di formazione G.I.A.N.O. 2 parte	1	RER
<b>Sicurezza sul lavoro e tutela della salute dei lavoratori</b>	8. 2015/51 - "Lo stato dell'arte nella gestione dei gas medicali regione Emilia Romagna"	1	RER
<b>Qualità delle cure</b>	9. 2015/494 - L'applicazione del piano sulla malattia diabetica nella regione Emilia Romagna. seconda annualità	1	RER
<b>Gestione del rischio e sicurezza delle cure</b>	10. 2015/174 - Addestramento del personale all'emergenza intra- ospedaliera: corso di basic life support and defibrillation (blsd) - rivolto agli studenti dei corsi di laurea	2	UNIBO
	11. 2015/481- Addestramento del personale all'emergenza intra- ospedaliera: corso di basic life support and defibrillation (blsd) - rivolto ai medici in formazione specialistica		

Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi

Nel corso degli ultimi due anni si è posta attenzione al tema della valutazione di impatto degli eventi formativi, attraverso un primo approccio, definendo nella Procedura Aziendale 18 la tipologia di eventi e gli strumenti cui applicare la valutazione di ricaduta (es. rischi per il paziente e/o per l'operatore, condivisione di percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziali, relazionale su familiari e caregiver dei pazienti e fra gli operatori stessi).

Si riporta una sintesi delle valutazioni realizzate nel corso del 2014-2015.

Nel 2015 l'Area della Formazione ha posto particolare attenzione al tema della valutazione di impatto degli eventi formativi, ossia della ricaduta in termini di cambiamento dei comportamenti conseguenti all'acquisizione delle competenze



**Laboratorio sperimentale di mediazione interculturale:** la valutazione della ricaduta del percorso formativo sulla sensibilizzazione e conoscenza dei temi della mediazione interculturale è stata realizzata attraverso una ricerca qualitativa che ha messo in evidenza, attraverso la somministrazione di un questionario quali/quantitativo, ossia con risposte aperte e chiuse, una sostanziale soddisfazione da parte del personale dell'assistenza nella relazione con gli assistiti e i loro familiari e con i colleghi, e buone capacità di ascolto e tolleranza nei confronti dei pazienti di altre culture. Tale valutazione positiva ha posto le basi per un'estensione del progetto formativo ad altre aree, in particolare quella ostetrico-ginecologica.

**Cartella unica integrata in Neuropsichiatria Infantile:** percorso formativo orientato alla sperimentazione della cartella clinica integrata, quale strumento unico, interprofessionale e interdisciplinare che raccoglie tutte le informazioni legate al percorso di cura e di assistenza del paziente. La valutazione di impatto, basata su audit della corretta compilazione e tenuta della documentazione sanitaria, ha fornito elementi per modificare le modalità di compilazione della documentazione che influivano sulla comprensione del testo riportato anche nel diario integrato.

**Digitopressione e moxa in travaglio/parto:** si tratta di un percorso formativo basato sulla diffusione delle tecniche di digitopressione e moxa, utili a sostenere la donna durante i prodromi ed il travaglio di parto, per il controllo del dolore da parto. I risultati, basati sulla valutazione del dolore mediante scala NRS, hanno evidenziato una riduzione del dolore di 2 punti sulla scala, e, in alcuni casi, un aumento della dinamica uterina.

Nel 2015 sono stati realizzati alcuni interventi di miglioramento e razionalizzazione degli spazi dedicati alla formazione aziendale, per soddisfare le crescenti richieste di utilizzo delle aule. In particolare, è stato realizzato il trasferimento delle aule didattiche del Corso di Laurea in Tecnico di Laboratorio Biomedico presso la sede del Corso di Laurea in Scienze Infermieristiche, rendendo disponibili le aule che sono state attrezzate, con pc, videoproiettori e linee telefoniche, ad uso della formazione continua. Altre aule, di capienza fino a circa 75 persone, sono state dotate di nuovi sistemi di proiezione, al fine di migliorare la fruizione degli strumenti audio-visivi anche in situazioni di massima occupazione.

#### 4.5 Struttura delle relazioni con il personale dipendente e con le sue rappresentanze

In questa sezione vengono illustrate le azioni promosse dall'Azienda riferite alle attività dei diversi organismi istituiti dai contratti di lavoro e da specifiche normative in merito al benessere organizzativo. Le relazioni con il personale dipendente sono improntate alla massima disponibilità e sono principalmente mediate dal confronto con le rappresentanze dei lavoratori (Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU, Organizzazioni Sindacali, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) e attraverso le attività dei suddetti organismi.

Le relazioni con il personale dipendente sono improntate alla massima disponibilità e sono principalmente mediate dal confronto con le rappresentanze dei lavoratori

#### 4.5.1. Relazione con gli organismi sindacali

L'Azienda e le **Organizzazioni Sindacali**, nella consapevolezza dei vincoli normativi sempre più stringenti e del ridimensionamento degli ambiti della contrattazione e nonostante il perdurare del blocco dei rinnovi contrattuali, hanno mantenuto aperto il canale del confronto sia sulla gestione corrente sia su processi di riorganizzazione rilevanti posti in essere per esigenze correlate alle riduzioni di spesa ed al risanamento del bilancio.

Il modello partecipativo, attraverso un contraddittorio costruttivo, si è esplicitato così come segue:

*Tabella 4.16 Tipologia e numero di incontri realizzati anno 2015*

<b>Aree di contrattazione collettiva</b>	<b>Incontri aziendali tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale</b>	<b>Incontri a livello di area metropolitana</b>	<b>Incontri a livello di gruppi tecnici + sedi decentrate</b>
Personale del comparto Sanità	35 (in regime di tavoli separati) 3 (in regime di tavoli uniti)	25*	6
Dirigenza Medica e Veterinaria e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa	14	11	4
<b>Totali</b>	<b>52</b>	<b>* 25 (di cui 11 Comparto+Dirigenza SPTA e 6 Comparto+Dirigenza SPTA + Dirigenza Medica)</b>	<b>10</b>

*Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi*

Tabella 4.17 Accordi sottoscritti anno 2015

<p>Area di contrattazione del personale del comparto Sanità</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dichiarazione congiunta di intenti e di impegni del 25/5/2015</li> <li>2. Verbale di consultazione e di accordo "Progetto LUM"</li> <li>3. Verbale di esame congiunto "Progetto DAM"</li> <li>4. Verifica congiunta delle modalità di attuazione degli accordi relativi ai processi di unificazione SAM e SPM e accordo di integrazione in merito all'operatività di alcune azioni alla luce del quadro normativo attuale</li> <li>5. Progetto LUM-intesa relativa alla quantificazione delle risorse contrattuali oggetto di trasferimento all'AUSL di Bologna</li> <li>6. Accordo relativo alla distribuzione delle risorse ex art 16 DL 98/2011 convertito in L. 111/2011</li> <li>7. Accordo per la finalizzazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa- prima finalizzazione anno 2015</li> <li>8. Intesa a stralcio per la modifica dell'art 5 comma 4 del protocollo di intesa in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</li> <li>9. Accordo relativo alla individuazione dei criteri per la attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2015</li> </ol>
<p>Area di contrattazione della Dirigenza Medica e Veterinaria</p> <p>Area di contrattazione della dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbale di consultazione e di accordo "Progetto LUM"</li> <li>2. Verbale di esame congiunto "Progetto DAM"</li> <li>3. Accordo per la revisione della retribuzione di risultato ripartizione delle risorse e loro modalità di utilizzo</li> <li>4. Progetto LUM- intesa relativa alla quantificazione delle risorse contrattuali oggetto di trasferimento all'AUSL di Bologna</li> <li>5. Protocollo d'intesa in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</li> </ol>

Fonte: AOU di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi

Aspetto significativo delle relazioni anno 2015 è costituito dalle sinergie attivate dalle tre aziende sanitarie di area cittadina, in un'ottica di integrazione dei processi di esame congiunto preordinati all'individuazione comune di modalità e criteri per la gestione degli aspetti pratico-operativi strettamente correlati alla progressiva realizzazione degli obiettivi di unificazione di funzioni trasversali (amministrative, tecniche ed anche sanitarie) definiti dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito delle linee e linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, approvate con deliberazione della Giunta n. 199 del 25 febbraio 2013. Vedasi in particolare il ricorso innovativo, per una pubblica amministrazione, all'istituto della cessione di ramo d'azienda per il progetto LUM

A livello aziendale si segnala inoltre, in particolare, che nell'anno 2015 si sono regolarmente svolte le elezioni per il rinnovo della RSU (3, 4 e 5 marzo 2015) che hanno rappresentato un momento particolarmente significativo nella gestione delle relazioni con le organizzazioni sindacali del comparto.

Si segnala infine la sottoscrizione del Protocollo d'intesa in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) siglato con le organizzazioni sindacali delle due aree della dirigenza in data 29/9/2015; a completamento del percorso che aveva visto la sottoscrizione di pari protocollo con le organizzazioni sindacali dell'area di contrattazione del comparto in data 11/12/2014. I predetti accordi hanno consentito la designazione, da parte sindacale, dei RLS aziendali e l'avvio degli adempimenti conseguenti al fine di attivare in modo efficace ed efficiente la collaborazione tra le deputate strutture aziendali e la figura del RLS indispensabile per una corretta gestione dei temi legati alla sicurezza dei lavoratori, nel rispetto dei rispettivi ambiti di competenza

#### 4.5.2. Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" istituito 4.11.2011 con Delibera n. 390 dall'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna ha cessato il mandato nel Novembre del 2015 al termine dei previsti quattro anni d'incarico.

Nel mese di Giugno 2015 il C.U.G. si è riunito un'ultima volta. Nel corso di tale incontro il Presidente richiamando la naturale scadenza del Comitato ha pre-annunciato le Sue dimissioni tenuto conto di sopraggiunti impegni personali e professionali, dimissioni che sono state formalizzate a fine 2015 al Direttore Generale.

Nel corso della riunione i presenti hanno colto l'occasione per delineare lo stato dei Progetti ancora aperti e richiamare le competenze prioritarie così come di seguito riportato :

- Monitoraggio riguardo l'attuazione del Codice di comportamento aziendale, prevedendo l'interesse ad intervenire anche attraverso proposte e suggerimenti;
- Valutazioni inerenti l'applicabilità, anche in relazione alla parità di genere, del Piano annuale di formazione aziendale (PAF);
- Prosecuzione della collaborazione con i Consiglieri di Fiducia e con il CUG dell'AUSL e degli Istituti Ortopedici Rizzoli;
- Prosecuzione della collaborazione con "Gender Community" per l'elaborazione di proposte e la condivisione di progetti finalizzati a favorire la Donna nel mondo del Lavoro;
- Attenzione all'uscita di Call Europee nell'ambito del Programma dell'Unione Europea Horizon 2020;
- Partecipazione, anche a seguito di richieste specifiche da parte delle Organizzazioni Sindacali, agli incontri di presentazione dei Progetti di riorganizzazione interaziendale, similmente a quanto avvenuto per il LUM – Laboratorio Unico Metropolitano – svolgendo un ruolo di garanzia sui temi di competenza.
- Disamina della documentazione aziendale (delibere e atti amministrativi aziendali) per verificarne la congruità con argomenti quali : parità di genere e pari opportunità.

Dopo l'incontro del Giugno 2015 non sono stati effettuati ulteriori incontri sia per la posizione dimissionaria del Presidente, sia per la naturale scadenza di tutti i componenti del CUG (molti dei quali già assenti per diverse motivazioni) e, infine, per la necessità di aprire un confronto sulle prospettive del CUG aziendale e dei Progetti interaziendali con la Direzione aziendale insediatasi nel Marzo 2015.

In data 26 Aprile 2016 è stato pubblicato un Avviso di manifestazione di interesse per la designazione dei componenti titolari e supplenti dei CUG rivolto ai dipendenti interessati alla designazione dei componenti titolari e supplenti dei CUG della Azienda USL di Bologna, della Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli.

In tal senso si può fin d'ora anticipare l'attivazione di una fase di stretta collaborazione dei CUG a livello metropolitano per l'avvio di alcune iniziative comuni rivolte al miglioramento del Benessere aziendale.

#### 4.5.3. Consiglieri di fiducia (CdF)

Le aziende USL e Ospedaliero Universitaria di Bologna, in attuazione di quanto raccomandato da norme comunitarie e nazionali e dai rispettivi Codici di Condotta adottati, nel 2011 hanno attivato la funzione dei CdF.

Le finalità principali di questa funzione sono l'ascolto del personale in condizione di disagio lavorativo, la gestione dei conflitti interpersonali e la promozione del benessere lavorativo e della cultura del rispetto reciproco.

I 10 Consiglieri (5 per l'AUSL e 5 per l'AOU), sono nominati dai Direttori Generali e costituiscono un unico gruppo operativo che opera in modo congiunto sui due contesti. Il gruppo è formato da 2 infermieri, 2 medici, 1 educatore, 1 assistente sociale, 1 collaboratrice amministrativa P.E., 1 dirigente amministrativa, 1 ostetrica, 1 tecnica di radiologia. Ognuno di loro dedica a questa funzione una media di 2 ore settimanali nell'ambito del debito orario previsto continuando, per il resto del tempo-lavoro, la propria attività istituzionale.

E' stata individuata, come responsabile del gruppo ed interfaccia interaziendale la dott.ssa Sabrina Colombari, che svolge un ruolo di coordinamento e supervisione delle attività del gruppo.

Nel 2014 si è concluso il primo triennio di incarico che, a seguito di valutazione positiva da parte delle Direzioni Generali, è stato rinnovato per il triennio 2015-2017.

Nel periodo considerato sono state prese in carico dai CdF 24 richieste, delle quali 19 dell'AUSL e 5 dell'AOU.

La tabella seguente illustra la macroarticolazione di provenienza delle richieste.

*Tabella 4.18 Provenienza delle richieste*

<b>Macroarticolazione di provenienza AUSL</b>	<b>2015</b>
Dipartimento di salute mentale	2
Dipartimento oncologico	1
Dipartimento delle Cure Primarie	1
Dipartimento dei Servizi	1
Dipartimento Chirurgico	1
Dipartimento Attività Amministrative Territoriali	1
Direzione Assistenziale Tecnica e Riabilitativa	12
<b>Totale</b>	<b>19</b>

<b>Macroarticolazione di provenienza AOSP</b>	
Dipartimento delle Insufficienze d'organo e trapianti	1
Servizio Infermieristico Tecnico e Riabilitativo	4
<b>Totale</b>	<b>5</b>

*Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi*

La distribuzione nelle professioni dei richiedenti non presenta differenze tra le due aziende, per cui la tabella che segue le presenta in maniera aggregata.

*Tabella 4.19 Professioni dei richiedenti*

<b>Professioni dei richiedenti</b>	<b>2015</b>
Infermiere	11
Dirigente medico	4
Operatore Socio Sanitario	2
Ruolo Amministrativo Comparto	2
Dirigente Ruolo Tecnico	2
Dirigente Biologo	1
Personale della Riabilitazione	1
Ruolo Tecnico Comparto	1
<b>Totale</b>	<b>24</b>

*Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi*

E' prevalente la componente femminile (21 donne e 3 uomini) e l'area del comparto (18) rispetto alla dirigenza (6).

L'anzianità media di lavoro è di 19 anni (min. 4- max. 37).

La maggioranza delle persone si è rivolta di propria iniziativa ai CdF (18). In alcuni casi le persone sono state inviate da altri interlocutori. In particolare 2 persone sono state inviate dalla direzione aziendale, 1 dalla Consigliera di Parità regionale ed 1 da un medico aziendale che aveva in cura la persona.

Osservando il motivo alla base della richiesta si evidenzia come il conflitto, con il superiore gerarchico e/o tra pari, continui ad essere la causa principale di disagio lavorativo.

Alcune persone hanno manifestato due o più motivi di disagio, che sono riassunti nella tabella seguente.

*Tabella 4.20 Disagio riferito*

<b>Disagio Riferito</b>	<b>Numero</b>
Conflitto con superiori	10
Conflitto tra pari	6
Demansionamento	4
Aggressioni Verbali	4
Extralavorativo	2
Molestia Psicologica	1
Contrattuale	1

*Fonte AOU di Bologna Policlinico S. Orsola - Malpighi*

Alla presa in carico della richiesta è stato svolto un primo colloquio, nel rispetto dei tempi previsti (15 giorni), con ognuna delle 24 persone.

Il primo colloquio consente ai CdF di formulare un primo inquadramento, attraverso la valutazione della rilevanza delle circostanze riferite e del livello di disagio/sofferenza manifestata dalla persona. Tale prima valutazione si traduce in una graduazione della "gravità" del caso.

Nel 2015 le persone che si sono rivolte ai CdF presentavano una gravità lieve in 10 casi, media in 8 ed elevata nei rimanenti 6 casi. Sei richieste sono state gestite e concluse nell'ambito del primo ed unico colloquio, attraverso una azione di coaching e/o di facilitazione verso percorsi di aiuto adeguati alle necessità (medico competente, responsabile gerarchico della persona, sostegno psicologico)

Con le 18 persone per le quali la presa in carico è proseguita sono stati svolti complessivamente 46 colloqui, 32 con la persona stessa e 14 con colleghi, superiori gerarchici o altre figure coinvolte nella gestione del caso.

Il totale dei colloqui svolti ha comportato complessivamente 104 ore di lavoro, ai quali si sommano le 48 ore di attività di revisione della pratica svolta durante gli incontri quindicinali.

Al termine della presa in carico, durante l'ultimo colloquio di feed back, sono state valutate le condizioni generali di benessere lavorativo riferito e la persistenza o meno degli elementi di disagio (conflitto, molestia, ecc.) riferiti dalla persona.

Detta valutazione, nei 18 casi seguiti, mostra un miglioramento delle condizioni lavorative per 14 persone, mentre per 4 persone le circostanze sono rimaste invariate.

Il totale dei colloqui svolti ha comportato complessivamente 104 ore di lavoro, ai quali si sommano 48 ore di attività di revisione della pratica svolta durante gli incontri quindicinali.

Nel corso del 2015, parallelamente alla gestione delle richieste ed alla trattazione dei casi, i Consiglieri sono stati impegnati in alcune iniziative di diffusione della propria esperienza e di docenza sui temi propri della funzione:

- Docenza ai due corsi di perfezionamento post laurea per Consiglieri di Fiducia organizzati dall'Università di Verona;
- Tutor di tirocinio del sopra citato corso universitario per 7 tirocinanti;
- Docenza su "promozione del benessere, gestione dei conflitti, ruolo dei CdF" al corso di formazione "Il Coordinatore di U.A. e gli sviluppi normativo-procedurali in materia di gestione del personale", organizzato dalla AUSL di Bologna;
- Intervento sul tema "I Consiglieri di Fiducia – Una azione possibile e concreta contro vessazioni e molestie" al Convegno organizzato dall'Università di Bologna "CUG e Azioni Positive - Il punto all'Università di Bologna sulla visibilità di genere e sul Mobbing";
- Partecipazione, finalizzata alla diffusione del modello bolognese di organizzazione dei CdF, al progetto EX-CHANGE; Iniziativa integrata sperimentale di formazione universitaria e supporto istituzionale alla valorizzazione del benessere nelle Pubbliche Amministrazioni, promosso dall'Ateneo Veronese;
- Aggiornamento del sito intranet dedicato ai Consiglieri.

Come per il quadriennio passato anche nel 2015 le valutazioni fatte dalle persone che si sono rivolte ai CdF e relative alla gestione del caso sono state complessivamente molto soddisfacenti.

Anche nel 2015 le prese in carico sollecitate dalle Aziende, anziché dai diretti interessati, hanno permesso un intervento tempestivo ed hanno facilitato la ripresa della comunicazione tra le parti e la ricerca di accordi soddisfacenti.

La casistica conferma come la possibilità di un esito favorevole nella gestione del disagio sia direttamente proporzionale alla tempestività di accesso ai Consiglieri.

Situazioni lavorative problematiche e fonti di malessere, giunte ai CdF a distanza di mesi dalla loro insorgenza, hanno avuto un esito meno soddisfacente.

In questi casi recuperare relazioni positive all'interno del gruppo non è stato possibile e la soluzione purtroppo più efficace è risultata essere la ricerca di una diversa collocazione lavorativa per la persona richiedente.



Ove, invece, l'intervento dei CdF è stato tempestivo gli esiti sono stati positivi. Le persone hanno valutato utile il lavoro dei Consiglieri e la gestione dei casi non ha comportato ricollocazioni.

Nell'ultima parte dell'anno è stato completato il follow up a 6-12 mesi di alcuni casi gestiti nel 2015. Le persone ricontattate riferiscono un mantenimento degli effetti positivi sulle relazioni lavorative ed una buona valutazione circa il complessivo intervento dei Consiglieri.

Questa attività di valutazione degli outcome a 6-12 mesi fornirà, nel corso del nuovo mandato, informazioni quali-quantitative di rilevante interesse per comprendere in che misura il lavoro dei CdF è in grado di produrre esiti positivi duraturi sulle relazioni nei gruppi di lavoro. Esiti che si potranno tradurre in maggior benessere per le persone e, di conseguenza, in riduzione dei costi legati al disagio lavorativo.

#### 4.5.4. Avvocatura interna

Nell'anno 2015 l'Avvocatura interna ha consolidato il proprio ruolo di prevenzione e riduzione dei conflitti sia nella gestione giudiziale del contenzioso sia nell'ambito della gestione del contenzioso extragiudiziale, nonché di supporto giuridico per l'attuazione degli indirizzi strategici della Direzione.

Con riferimento al contenzioso giudiziale, l'Avvocatura ha preso in carico tutte le cause civili in materia di responsabilità sanitaria, rientranti nel valore di competenza aziendale sulla base del Programma regionale di gestione diretta dei sinistri, assistendo altresì l'Azienda nella fase del tentativo di mediazione obbligatoria ex art. 28 Dlgs. 28/2010 e s.m.i. in n. 14 procedimenti avanti agli Organismi di Mediazione. Inoltre, ha gestito direttamente le cause in materia giuslavoristica instaurate contro l'Azienda dal personale dipendente o in convenzione.

In termini numerici, nell'anno 2015, sono state notificate all'Azienda 61 nuove cause di seguito suddivise per tipologia di contenzioso:

- - n. 22 cause relative a contenzioso avviato dal personale dipendente avanti al Tribunale Civile Sezione Lavoro;
- - n. 24 cause avanti al Tribunale Civile;
- - n. 15 cause in altra materia

In particolare, con riferimento alle cause notificate nell'anno 2015 (n. 61), l'Avvocatura interna ha gestito direttamente n. 46 cause, a cui si aggiungono n. 3 cause gestite in mandato congiunto con un legale esterno.

Oltre alla gestione delle nuove cause 2015, si è aggiunta l'attività giudiziale delle cause notificate in anni precedenti, ma ancora pendenti, con un incremento dell'attività rispetto all'anno precedente. In termini numerici nell'anno 2015 sono state trattate anche n. 41 cause notificate nell'anno 2014, n. 31 notificate nel 2013 e n. 1 notificata nel 2012.

In ambito stragiudiziale, l'Avvocatura ha fornito un supporto giuridico-legale alla Direzione ed ai Servizi/Unità Operative aziendali provvedendo alla redazione di pareri, approfondimenti di tematiche anche complesse, ed assicurando la necessaria assistenza nella redazione di atti di diversa tipologia e adempimenti conseguenti, partecipando altresì alla individuazione delle strategie necessarie per

L'Avvocatura interna, un ulteriore strumento di mediazione dei conflitti e di riduzione del contenzioso tra dipendenti e direzione aziendale

la soluzione delle problematiche incorse e corroborando da un punto di vista tecnico giuridico e interpretativo le scelte dell'organo assistito, anche in un'ottica di riduzione del contenzioso compreso quello tra dipendenti e direzione aziendale

In considerazione dello sviluppo dei processi di unificazione di alcuni servizi e unità operative in ambito interaziendale, l'Avvocatura ha supportato la Direzione in tutte le attività di analisi, studio, redazione di atti necessari per l'avvio dei nuovi servizi.

L'attività di recupero crediti ha visto un incremento del numero di azioni stragiudiziali con chiusura di n. 55 posizioni portanti un incasso di € 256.931,70 cui vanno aggiunti € 20.000,00 riferiti alle prime rate di n. 8 piani di rateizzazione sottoscritti con le controparti, che genereranno ulteriori incassi anche per l'anno 2016. Inoltre, all'esito di istruttoria, reperimento documentazione ed approfondimenti normativi, sono state inviate oltre nr. 150 diffide a debitori dell'Azienda a diverso titolo mentre è stata proposta la chiusura di n. 32 posizioni creditorie infruttuose con analisi dell'infruttuosità e non convenienza dell'azione giudiziale di recupero. Infine, sono state depositate n. 4 istanze di ammissione al passivo oltre a n. 3 procedure concordatarie.

Prosegue inoltre l'attività di consulenza giuridico/assicurativa svolta per il Comitato Etico Aziendale, anche mediante diretta partecipazione alle sedute del Comitato, o a specifici tavoli con preliminare valutazione degli specifici aspetti assicurativi legati ai singoli protocolli.

#### 4.6. L'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione

Nel corso dell'anno 2015, in coerenza con la programmazione del Piano Aziendale 2015 - 2017, rispetto ai processi già mappati sono state attivate le misure di prevenzione e si è lavorato sull'individuazione di indicatori atti a monitorarne l'andamento.

Ciò anche nell'ottica di fornire al Responsabile Prevenzione della Corruzione un cruscotto di indicatori da riesaminare periodicamente consentendo di svolgere la funzione di controllo sui processi a rischio.

L'identificazione delle aree a rischio ha ricompreso, oltre a quelle riconducibili all'art.1 comma 16 della L.190/2012, anche ulteriori aree che tengono conto del contesto organizzativo e di alcuni processi connessi alla specificità aziendale. È stata quindi avviata l'analisi del rischio del processo "Liste di attesa" con la Direzione Sanitaria.

Anche per l'anno 2015, particolare cura è stata riservata alla formazione, per garantire che il personale, a vario titolo coinvolto in aree di attività interessate dal rischio corruttivo, possa essere adeguatamente formato e sensibilizzato sui temi contenuti nel piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e sull'importanza del rispetto delle indicazioni ivi contenute, sulle diverse fattispecie del reato di corruzione e le connesse responsabilità penali personali, nonché sui risvolti sul piano disciplinare in caso di violazione degli obblighi contenuti nel presente piano. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha continuato ad avvalersi del gruppo di lavoro aziendale permanente che vede la presenza di tutte le competenze necessarie a supportarlo nella realizzazione delle fasi del processo di gestione del rischio.

L'Azienda ha proseguito, poi, l'attività di studio della normativa e il confronto a livello interaziendale in area vasta e metropolitana, coinvolgendo sempre i

Dirigenti dell'Azienda, sui seguenti temi:

- Misure adottate per la riduzione dei rischi corruzione
- Aggiornamento del Codice di Comportamento
- Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione da parte delle Società partecipate
- Applicazione del Patto d'integrità nel rapporto con i fornitori
- Iniziative di formazione
- Analisi interpretativa delle sezioni dell'area Amministrazione Trasparente delle singole Aziende
- Individuazione eventuali misure tecnologiche a favore dello snellimento delle procedure di pubblicazione

#### 4.7. L'esercizio dell'azione disciplinare

Nel corso dell'anno 2015 sono stati attivati n. 43 procedimenti disciplinari, di cui n. 33 gestiti dai Dirigenti Responsabili delle strutture organizzative dell'Azienda e n. 10 dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nel rispetto della ripartizione delle competenze legislativamente previste.

Nelle sotto riportate tabelle si riepilogano le fattispecie di violazioni commesse e le sanzioni comminate:

Tabella 4.21 Azioni disciplinari anno 2015

<b>PROCEDIMENTI GESTITI DALL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI</b>		
<b>PERSONALE DELLE CATEGORIE/LIVELLI DEL COMPARTO SANITÀ</b>		
<b>PROFILO PROFESSIONALE: INFERMIERE</b>		
	<b>INFRAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>
<b>1</b>	Negligenza professionale	sospensione dal servizio giorni 15
<b>2</b>	Negligenza professionale	sospensione dal servizio mesi 1
<b>3</b>	Negligenza professionale	sospensione dal servizio giorni 11
<b>PROFILO PROFESSIONALE: OPERATORE SOCIO SANITARIO</b>		
<b>4</b>	Condotta scorretta	sospensione dal servizio giorni 12
<b>5</b>	Negligenza professionale	Archiviazione
<b>6</b>	False dichiarazioni in occasione instaurazione rapporto di lavoro	sospensione dal servizio mesi 1
<b>PROFILO PROFESSIONALE: TECNICO DI FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRC. E PERFUSIONE CARDIOVASCOLARE</b>		
<b>7</b>	False dichiarazioni in occasione instaurazione rapporto di lavoro	sospensione dal servizio mesi 2
<b>PROFILO PROFESSIONALE: OP. TECN. CENTRALINISTA CON FUNZIONI DI PORTINERIA</b>		
<b>8</b>	Assenza ingiustificata	Sospensione dal servizio giorni 5
<b>PERSONALE DELLE AREE DIRIGENZIALI DEL COMPARTO SANITÀ</b>		
<b>PROFILO PROFESSIONALE: DIRIGENTE MEDICO</b>		
<b>9</b>	Violazione di legge e di contratto	sospensione dal servizio giorni 7
<b>10</b>	Violazione di legge e di contratto	sospensione dal servizio giorni 14

<b>PROCEDIMENTI GESTITI DAI DIRIGENTI</b>		
<b>SERVIZIO INFERMIERISTICO TECNICO E RIABILITATIVO</b>		
PERSONALE DELLE CATEGORIE/LIVELLI DEL COMPARTO SANITÀ		
PROFILO PROFESSIONALE: INFERMIERE		
	<b>INFRAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>
<b>1</b>	Negligenza professionale	Rimprovero Verbale
<b>2</b>	Negligenza professionale	Rimprovero Verbale
<b>3</b>	Relazione – comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>4</b>	Relazione – comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>5</b>	comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>6</b>	comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>7</b>	comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>8</b>	comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>9</b>	comportamento scorretto	Rimprovero verbale
<b>10</b>	Negligenza professionale	Sospensione dal servizio gg. 10
<b>11</b>	Negligenza professionale	Sospensione dal servizio gg. 1
<b>12</b>	Comportamento scorretto	Archiviazione
<b>13</b>	Negligenza professionale	Sospensione dal servizio gg. 10
<b>14</b>	Negligenza professionale	Rimprovero scritto
<b>15</b>	Comportamento scorretto	Sospensione dal servizio gg. 2
<b>16</b>	Negligenza professionale	Sospensione dal servizio gg. 3
PROFILO PROFESSIONALE: <b>OP. TECN. SPEC.TO ADD. ASSISTENZA BS</b>		
<b>17</b>	Comportamento scorretto	Rimprovero Verbale
<b>18</b>	Comportamento scorretto	Rimprovero Verbale
PROFILO PROFESSIONALE: <b>OP TECN. SPEC.TO ADD. ASSISTENZA B</b>		
<b>19</b>	Negligenza Professionale	Sospensione dal servizio gg. 10
<b>20</b>	Comportamenti scorretti	Rimprovero verbale
<b>21</b>	Comportamenti scorretti	Rimprovero verbale
PERSONALE DELLE CATEGORIE/LIVELLI DEL COMPARTO SANITÀ		
PROFILO PROFESSIONALE: <b>OPERATORE SOCIO SANITARIO</b>		
<b>22</b>	Inosservanza disposizioni di servizio	Rimprovero Verbale
<b>23</b>	Comportamento scorretto	Rimprovero Verbale
<b>24</b>	Negligenza professionale	Rimprovero Verbale
<b>25</b>	Falsa testimonianza	sospensione dal servizio gg. 1
<b>26</b>	Comportamento scorretto	sospensione dal servizio gg. 1
PROFILO PROFESSIONALE: <b>AUSILIARIO SPECIALIZZATO</b>		
<b>27</b>	Irregolarità timbrature	Rimprovero verbale
PROFILO PROFESSIONALE: <b>FISIOTERAPISTA</b>		
<b>28</b>	comportamento scorretto	sospensione dal servizio gg. 1
PROFILO PROFESSIONALE: <b>TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA</b>		
<b>29</b>	comportamento scorretto	Rimprovero Verbale

<b>PROFILO PROFESSIONALE: COORDINATORE INFERMIERISTICO</b>		
<b>30</b>	Condotta scorretta	Rimprovero verbale
<b>31</b>	Condotta scorretta	Rimprovero verbale
<b>PROCEDIMENTI GESTITI DAI DIRIGENTI</b>		
<b>DIP. AMM.: ATTIVITA' AMMINISTRATIVA A SUPPORTO D.A.I.</b>		
<b>PERSONALE DELLE CATEGORIE/LIVELLI DEL COMPARTO SANITÀ</b>		
<b>PROFILO PROFESSIONALE: COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE</b>		
	<b>INFRAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>
<b>1</b>	Condotta scorretta	Rimprovero scritto
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA GESTIONE DEL PATRIMONIO</b>		
<b>PERSONALE DELLE AREE DIRIGENZIALI DEL COMPARTO SANITÀ</b>		
<b>PROFILO PROFESSIONALE: DIRIGENTE AMMINISTRATIVO</b>		
<b>1</b>	Responsabilità per danni	Multa 250 euro

*Fonte AOU Policlinico S. Orsola - Malpighi*