

Sezione 4

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

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

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

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

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

La “Carta di identità” del personale

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

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

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

La tabella seguente elenca il personale dipendente, suddiviso per macro categorie, presente al 31.12.2013 comprendente anche il personale assunto ai sensi dell'art. 15 septies D.lgs. 502/92; viene rilevato inoltre quale è il personale di ruolo e quello a tempo determinato. Come si può notare il personale dirigente assomma a n. 544 unità ossia il 20,6 % del personale complessivo. Nell'area comparto il personale infermieristico rappresenta chiaramente la parte più rilevante, pari al 36,98 % del totale.

Il personale amministrativo si attesta su una percentuale pari al 13,03 %, che rappresenta un valore medio per una Azienda territoriale.

**TABELLA 1 DIPENDENTI PER AREA PROFESSIONALE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO DETERMINATO
PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2013**

Personale dipendente	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale al 31.12.2013	%
<i>Dirigenti Medici Veterinari</i>	414	27	441	16,61
<i>Dirigenti Sanitari</i>	68	3	71	2,67
<i>Dirigenti PTA</i>	34	1	35	1,32
<i>Totale Dirigenza</i>	516	31	547	20,60
<i>Personale infermieristico</i>	932	50	982	36,98
<i>Personale tecnico sanitario</i>	77	10	87	3,27
<i>Personale prevenzione</i>	116	1	117	4,40
<i>Personale riabilitazione</i>	143	15	158	5,97
<i>Assistenti sociali</i>	27	1	28	1,07
<i>Personale tecnico</i>	189	10	199	7,49
<i>O.S.S.</i>	181	10	191	7,19
<i>Personale amministrativo</i>	340	6	346	13,03
<i>Totale Comparto</i>	2005	103	2108	79,40
TOTALE	2521	134	2655	100

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 2 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA LE ARTICOLAZIONI AZIENDALI AL 31 DICEMBRE ANNI 2012/2013

	Personale al 31/12/2012	Personale al 31/12/2013
<i>Sede centrale</i>	313	301
<i>Distretto di Parma</i>	759	747
<i>Distretto di Fidenza</i>	329	344
<i>P.O. di Fidenza</i>	651	667
<i>Distretto Valli Taro e Ceno</i>	172	171
<i>P.O. Borgo Val di Taro</i>	227	230
<i>Distretto Sud-Est</i>	196	195
TOTALE	2647	2655

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Il conteggio del personale della tabella 1 fotografa la situazione al 31.12 e conteggia ogni testa come “intera”, non tenendo conto pertanto del personale a part-time od occupato per periodi dell’anno.

Nella tabella 3 invece si introduce un diverso conteggio del personale, che viene proporzionato rispetto alle ore lavorate settimanalmente (ad es. 36 ore = 1 unità; 18 ore = 0,50) ed anche alle giornate retribuite nell’anno.

Viene quindi fotografato il personale presente dal 01.01 al 31.12 conteggiando le giornate “pagate”, se un tempo determinato lavora da marzo a settembre vale $180/360 = 0,5$, e risulta inoltre rapportato al part-time (24 ore su 36 lavorative = 0,67).

Tale calcolo risulta importante tenendo presente che oggi in Azienda vi sono 233 dipendenti (ossia circa il 9%) con rapporto a part-time.

TABELLA 3 PERSONALE EFFETTIVO AL 31 DICEMBRE ANNI 2012/2013

Personale	A tempo determinato			A tempo indeterminato		
	2012	2013	Variazione %	2012	2013	Variazione %
Medico e veterinario	12,12	24,48	+ 101,48	411,64	403,15	- 2,06
Sanitario non medico - dirigenza	0,59	2,15	+ 264,41	62,42	63,29	+ 1,39
Sanitario non medico - comparto	45,10	65,17	+ 44,50	1.219,41	1210,14	- 0,76
Professionale - dirigenza	0,45	1,00	+ 122,22	7,72	8,00	+ 3,63
Tecnico - dirigenza	0	0	0	3,75	3,00	- 20,00
Tecnico - comparto	22,62	18,43	- 18,52	386,17	384,40	- 0,46
Amministrativo - dirigenza	0	0	0	20,17	22,11	+ 9,62
Amministrativo - comparto	5,69	6,86	+ 20,56	333,93	328,34	+ 1,67
Totale	86,57	118,09	+ 36,41	2.445,21	2422,43	- 0,93

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Le tabelle 4 e 5 descrivono analiticamente il personale pesato rispetto ai giorni pagati ed all’eventuale part-time, in servizio presso gli ospedali di Fidenza S. Secondo P.se e di Borgo Val di Taro (tabella 4) e presso le altre articolazioni aziendali (tabella 5).

TABELLA 4 PERSONALE OSPEDALIERO UOMO/ANNO PER ARTICOLAZIONE E DIPARTIMENTO 2013

OSPEDALI	Dipartimento	Comparto	Dirigenti Medici e Veterinari	Dirigenti non Medici	Totale
BORGO VAL DI TARO	CHIRURGIA				
	MEDICINA	82,88	16,7	0	99,58
	PATOLOGIA	9,67	1	1	11,67
	SERVIZI GENERALI	15,54	1,01	0	16,55
BORGO VAL DI TARO Totale		108,09	18,71	1	127,8
FIDENZA S. SECONDO P.SE	EMERGENZE	153,1	52,83	0	205,93
	CHIRURGIA	149,55	47,55	0	197,1
	MEDICINA	120,76	30,75	0	151,51
	PATOLOGIA	19,78	0	4,82	24,6
	SERVIZI GENERALI	48,59	4,18	0,93	53,7
FIDENZA P. O. Totale		491,78	135,31	5,75	632,84
Totale Presidi Ospedalieri-Uomo anno					

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 5 PERSONALE DISTRETTUALE UOMO/ANNO SUDDIVISO PER ARTICOLAZIONE AZIENDALE E PER DIPARTIMENTO 2013

Centro di gestione	DIP.TI CURE PRIMARIE	DIP. TO SALUTE MENTALE	DIP.TO SANITÁ PUBBLICA	FARMACIA AZIENDALE	SERVIZI GENERALI	SERVIZI SOCIALI	Totale DISTR ETTI
BORGOTARO	75,88	34,86	32,87	2	20,07	0	165,6
FIDENZA	115,33	57,35	60,88	23,60	46,53	31,51	335,2
PARMA	288,46	280,58	98,47	0	42,29	4,93	714,73
SUD/EST	67,48	32,81	59,67	0	24,31	1,03	185,3
Totale	547,15	405,6	251,89	25,6	133,2	37,47	1.400,91

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Come si può notare dalle tabelle, rispetto alle macroarticolazioni, il distretto di Parma (capoluogo) è quello che ha il maggior numero di dipendenti n. 714,73. Altra articolazione con rilevante numero di occupati è l'Ospedale Fidenza/S.Secondo P.se, con n. 632,84 operatori.

Nella tabella 6 sono riportati i dipendenti suddivisi per sesso e area contrattuale: dirigenza o comparto.

Il personale femminile è pari al 71,94% del totale, e rappresenta il 77,61% dell'Area Comparto, ed il 50,31% nell'Area Dirigenziale.

TABELLA 6 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2013 TEMPO DETERMINATO/INDETERMINATO SUDDIVISI PER SESSO

	Femmine		Maschi		Totale
Personale dip. Complessivo	1.910	71,94%	745	28,06%	2.655
Dirigenti Medici	194	50,92%	187	49,18%	381
Dirigenti Veterinari	16	25,81%	46	74,19%	62
Dirigenti Sanitari	50	71,43%	20	28,57%	70
Dirigenti PTA	14	41,18%	20	57,82%	34
Personale comparto	1.636	77,61%	472	21,39%	2.108
Incarichi strutt. complessa	19	30,16%	44	69,84%	63
Incarichi struttura semplice	35	43,21%	46	56,79%	81
Altri incarichi dirigenza	156	50,49%	143	49,51%	309
Personale Part-Time	219	93,58%	15	6,42%	234

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

La tabella 7 riporta i dati relativi all'andamento del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale dall'anno 2010 all'anno 2013.

TABELLA 7 ANDAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE/IMPEGNO RIDOTTO.

	Dipendenti Part-time 31/12/2010	Dipendenti Part-time 31/12/2011	Dipendenti Part-time 31/12/2012	Dipendenti Part-time 31/12/2013
Dirigenti Medici Veterinari	3	3	5	3
Dirigenti Sanitari	5	3	9	8
Dirigenti P.T.A.	0	0	0	0
Personale Infermieristico	103	98	104	101
Pers. Tecnico sanitario	9	9	8	8
Personale Prevenzione	10	8	7	7
Personale Riabilitazione	23	25	24	25
Assistenti Sociali	5	4	3	3
Personale Tecnico	13	15	16	17
O.S.S.	9	9	9	9
Personale Amministrativo	65	59	54	52
TOTALE dip. part-time	245	233	239	233

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Valutazione dei rischi

Continua all'interno dell'Azienda l'implementazione ed il controllo del Sistema di Gestione della Sicurezza, così come previsto dall'art. 30 del D.L.vo 81/08 e s.m.i.: il Sistema è monitorato dal SPPA di concerto con le varie Articolazioni Aziendali (Distretti, Direzione Generale e Direzione degli Ospedali). Deve essere ricordato che per l'anno 2013 è stata richiesta e concessa la riduzione del Premio Inail (riduzione concessa - 7%) ai sensi dell'art. 24 "Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi" del D.M. 12/12/2009 e s.m.i.

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

Anche nel corso dell'anno 2013 sono stati predisposti gli aggiornamenti relativi della scheda di valutazione dei rischi per le sedi aziendali già attive, compresi gli aggiornamenti, e la scheda di valutazione dei rischi per le nuove sedi aziendali: tali documenti, che comprendono anche l'eventuale proposta di interventi di bonifica, sono state condivise con il Datore di Lavoro ed i Dirigenti. Continua il monitoraggio relativo all'applicazione degli interventi/piani di bonifica che si sono resi necessari.

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

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

- nel secondo semestre 2013 è stata predisposta la documentazione necessaria per l'organizzazione della prevista **riunione periodica di cui all'art. 35 del D.L.vo 81/08**; il materiale predisposto, comprende sia il riepilogo dell'attività svolta dal SPPA nel corso dell'anno 2013 che le proposte operative per il biennio 2014-2015; detto materiale è stato presentato ed approvato nel corso della Riunione periodica aziendale. Il Piano dell'attività è stato illustrato ai RLS. Le Riunioni ex art. 35 saranno fissate nei mesi di gennaio-febbraio 2014; sarà organizzata una Riunione per ogni singola articolazione aziendale (4 Distretti, compreso Ospedale dove presente - Direzione generale), che sarà convocata da ogni Direttore di Distretto e Gestione Complessiva Ospedali e dal Direttore Amministrativo, alla presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, del Servizio Prevenzione Protezione Aziendale e dei Medici competenti. La riunione rappresenta un'importante opportunità per la programmazione dei progetti ed azioni di misure prevenzione da intraprendere a livello locale, nell'articolazione locale di riferimento, oltre ai piani di formazione.
- Continuano le verifiche periodiche sulle apparecchiature radiologiche presenti in Azienda, in riferimento sia alla sicurezza della popolazione che dei lavoratori addetti e la sorveglianza dosimetria su personale esposto. E' stata completata la raccolta dei carichi di lavoro mirata all'aggiornamento del Documento di valutazione da esposizione a radiazioni ionizzanti, distribuito alle singole articolazioni aziendali.
- Rispetto alla **Valutazione del Rischio da Sostanze pericolose** (riferimento al Titolo IX del D.L.vo 81/08), si è proceduto al monitoraggio ambientale e successive valutazioni del rischio specifiche rispetto all'utilizzo di gas anestetici nei comparti operatori degli Ospedali di Vaio e Borgotaro.
- **Relativamente al contenimento del Rischio Biologico**: il SPPA riceve le segnalazioni degli infortuni a rischio biologico, che nel corso dell'anno 2013 ha visto un aumento notevole rispetto al 2012: infatti siamo passati da 35 eventi nel 2012 occorsi al personale dipendente a 62 nell'anno 2013. Le Procedure di lavoro relative al contenimento del Rischio biologico rappresentano il momento specifico per la prevenzione: massima attenzione viene quindi rivolta alla loro corretta applicazione; ciò si attua anche attraverso incontri con il personale e sopralluoghi mirati. Sono forniti agli operatori i dispositivi di protezione individuale specifici unitamente ai dispositivi medici protetti.

- **Continua la predisposizione del DUVRI** – Documento Unico di Valutazione del Rischio da Interferenze (Riferimento art. 26 del D.L.vo 81/08 e s.m.i.) sia per i nuovi contratti con Ditte esterne che per l'aggiornamento dei contratti in essere: servizi integrati che comprende i servizi di: pulizia e sanificazione, smaltimento rifiuti speciali, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, sorveglianza locali, gestione magazzino economica - traslochi e facchinaggi interni ed esterni - trasporto farmaci e beni sanitari, lavanolo, manutenzione e controllo dei presidi antincendio - fornitura gas medicali – Gestione Centri Dialisi – Servizi Esternalizzati Logistica e Gestione Monitoraggio dei Servizi Esternalizzati Az.le (n. 12 Società/Cooperative Sociali coinvolte) – Gestione calore - Fornitura gas medicali - Manutenzione elettromedicali - PROSA (per il Complesso Ospedaliero di Vaio) - vari Service di laboratorio.
- Il SPPA in collaborazione con i Medici competenti, il SIT Az.le ed il Servizio Farmaceutico Az.le provvede all'aggiornamento del **Documento Aziendale che identifica i DPI – Dispositivi di Protezione Individuali**, che contiene indicazioni relativamente ai DPI che sono forniti a tutte le figure professionali dell'Azienda esposte a rischio specifico non eliminabile con misure di protezione collettiva; il Documento comprende anche la tipologia di guanti e di calzature.
- **Monitoraggio delle Verifiche periodiche** (effettuate dal Servizio Attività Tecniche che conserva la Documentazione relativa agli Atti), come da Normativa vigente su: Impianti elettrici presenti (compresa l'eventuale riconduzione a norma) - Apparecchiature elettromedicali, comprese le apparecchiature radiologiche (compresa l'eventuale riconduzione a norma) - Gestione calore - Gestione Gas medicali - Sistemi di protezione antincendio (estintori, idranti, centraline, rivelatori di fumo, porte tagliafuoco) - Ascensori e montalettighe.
- Continua l'attività dell' **Organismo Paritetico Provinciale - OPP** (previsto dall'art. 50 del DLvo 81/08) Sanità Pubblica fra le Aziende Sanitarie Pubbliche e le OO.SS.; anche per il biennio 2014-16 la Presidenza è stata assunta dal Responsabile del SPPA che ne coordina ed organizza l'attività.
- Continua, a seguito del trasferimento delle competenze in materia di gestione ed erogazione delle prestazioni sanitarie per la popolazione carceraria alle Regioni /Azienda USL, l'attività di controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza all'interno degli Istituti Penitenziari. Particolare attenzione viene rivolta all'esecuzione dell'attività sanitaria.

Gestione delle Emergenze

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

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

Nel corso del 2013 il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale ha provveduto anche ad aggiornare alcuni Piani di emergenza; inoltre ha organizzato e condotto sia i corsi di addestramento di base antincendio (compresi anche i corsi di aggiornamento per coloro che già avevano frequentato in precedenza il corso di formazione), che specifici incontri formativi in materia di emergenza/sicurezza incendio, che comprendono anche la simulazione di situazioni di emergenza, coadiuvando i Direttori delle Articolazioni aziendali all'identificazione dei Responsabili Gestione Emergenza e degli Addetti delle Squadre di Emergenza.

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

TABELLA 8 QUADRO RIEPILOGATIVO RELATIVO AGLI ADDETTI CHE HANNO FREQUENTATO CORSI DI FORMAZIONE ANTINCENDIO (ATTUALMENTE PRESENTI IN SERVIZIO SONO STATI ESCLUSI GLI OPERATORI CHE, PUR AVENDO FREQUENTATO I CORSI DI FORMAZIONE NON RISULTANO PIU' IN FORZA NELL'AZIENDA)

ARTICOLAZIONE AZIENDALE	**N° ADDETTI	CORSO 8 ORE	CORSO 5 ORE AGGIORNAMENTO	CORSO 16 ORE	TOTALE ADDETTI FORMATI	%
Direzione Generale	302	59	7	27	86	28,48
Distretto di Parma	747	335	25	45	380	50,87
Distretto di Fidenza	342	109	4	56	165	48,24
Distretto Sud - Est	196	149	1	8	157	80,10
Distretto Borgotaro	172	139	14	20	159	92,44
Ospedale Fidenza San Secondo	669	42	0	200	242	36,17
Ospedale di Borgotaro	231	59	4	97	156	67,53
TOTALE	2.659	892	55	453	1.345	

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

** Numero addetti effettivi in Servizio al 31.12.2013

Rispetto all'anno 2013:

CORSI ANTINCENDIO EFFETTUATI			
	CORSI 8 ORE (docenza a carico SPPA)	CORSI 5 ORE Aggiornamento (docenza a carico SPPA)	CORSI 16 ORE (docenza a carico dei VV.F.)
Anno 2013	N°2 corsi N° 49 operatori	N°2 corsi N°46 operatori	N°1 corso N° 12 operatori

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Sarà ulteriormente incrementato il numero degli operatori formati in materia di emergenza antincendio. Sono state organizzate e condotte le seguenti iniziative di informazione e formazione del personale dipendente, riferite a rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro dell'Azienda:

- sopralluoghi per l'aggiornamento della Valutazione dei Rischi, finalizzati anche alla ricognizione relativa alla presenza della cartellonistica di sicurezza e dei presidi di sicurezza;
- predisposizione di video formativo, rivolto a tutti i lavoratori dell'Azienda, contenente le informazioni di base sulla gestione dell'emergenza nelle sedi aziendali;
- predisposizione e distribuzione dei "Kit per la gestione dell'emergenza";
- incontri informativi sulle procedure d'emergenza specifiche, relative alla struttura di appartenenza; fra tutti si ricorda l'incontro formativo teorico-pratico presso la Camera Iperbarica di Vaio (10 dicembre 2013) che rappresenta un momento molto importante di formazione e confronto con gli Operatori addetti alla conduzione della Camera Iperbarica;
- simulazione di emergenza sanitaria con maxi afflusso di feriti a seguito di evento calamitoso ed allestimento, presso l'Ospedale di Vaio, di Punto Medico Avanzato;
- incontri informativi finalizzati all'addestramento all'uso delle centraline di allarme antincendio presenti nelle sedi aziendali. Le sedi nelle quali si sono svolti gli incontri sono: Polo Sanitario Parma Centro (DUS) - Casa della Salute di Collecchio - Casa della Salute di Traversetolo - Residenza Psichiatrica di San Polo - Casa della Salute di Langhirano - Sede DSP, Via Vasari;

- incontri di addestramento relativi all'utilizzo di attrezzature di lavoro, comprese le apparecchiature elettromedicali;
- Completamento del Corso di Formazione rivolto ai Preposti aziendali , in collaborazione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma;
- incontri informativi finalizzati alla predisposizione delle Procedure di sicurezza relative all'accreditamento istituzionale delle sedi aziendali;
- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD – 4 ore Corso di base sulla sicurezza, rivolto agli operatori sanitari – Area Comparto che operano nelle sedi ospedaliere e nelle sedi territoriali;
- attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD – 16 ore Corso di formazione sulla sicurezza, rivolto ai Dirigenti ex D.L.vo 81/08;
- distribuzione di opuscolo informativo ed aggiornamento in materia di radioprotezione (predisposto in collaborazione con Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma) rivolto a tutto il personale radioesposto.

Rischio e sicurezza

Come previsto dalla normativa vigente, ogni anno il SPPA provvede alla raccolta, all'elaborazione ed alla distribuzione della statistica annuale degli Infortuni occorsi al personale dipendente. Dall'analisi dei dati degli infortuni relativi all'anno 2012 si evidenzia la modesta diminuzione degli infortuni – 134 infortuni nel 2012 contro i 132 del 2013, accompagnato tuttavia dall'aumento delle giornate lavorative perse: 3.101 gg. lavorative perse nel 2012 contro le 3.249 del 2013. Numericamente nel 2013 si sono verificati n. 132 infortuni contro i 134 infortuni del 2012, con un aumento della durata media: 23,14 gg. nel 2012 contro 24,61 nel 2013.

TABELLA 9 DISTRIBUZIONE DEGLI INFORTUNI PER TIPOLOGIA (FORMA) E GIORNATE LAVORATIVE PERSE ANNO 2013

FORMA	N. INFORTUNI	%	G. LAVOR. PERSE	%
In Itinere	26	19,70%	717	22,07%
Caduto in piano	20	15,15%	651	20,04%
Sollevando e/o spostando con sforzo	11	4,55%	288	5,91%
Aggredito	8	6,06%	173	5,32%
Inc. alla guida di	8	6,06%	217	6,68%
Scivolando	8	6,06%	195	6,00%
Sollevando e/o spostando senza sforzo	7	9,09%	216	9,60%
Ha urtato contro	7	5,30%	99	3,05%
Colpito da	5	3,79%	48	1,48%
Ha messo un piede In Fallo	5	3,79%	123	3,79%
Si è punto con	5	3,79%	5	0,15%
Si schiacciava	4	3,03%	33	1,02%
Impigliato / agganciato a	3	2,27%	79	2,43%
Movimento incoordinato	3	2,27%	42	1,29%
Incidente a bordo di	2	1,52%	39	1,20%
Morso da	2	1,52%	125	3,85%
A contatto con	2	1,52%	33	1,02%
Schiacciato da	2	1,52%	41	1,26%
Affaticamento muscolare	1	0,76%	14	0,43%
Caduto dall'alto (da scala)	1	0,76%	101	3,11%
Esposto a	1	0,76%	3	0,09%
Urtato da	1	0,76%	7	0,22%
TOTALE	132	100%	3.249	100%

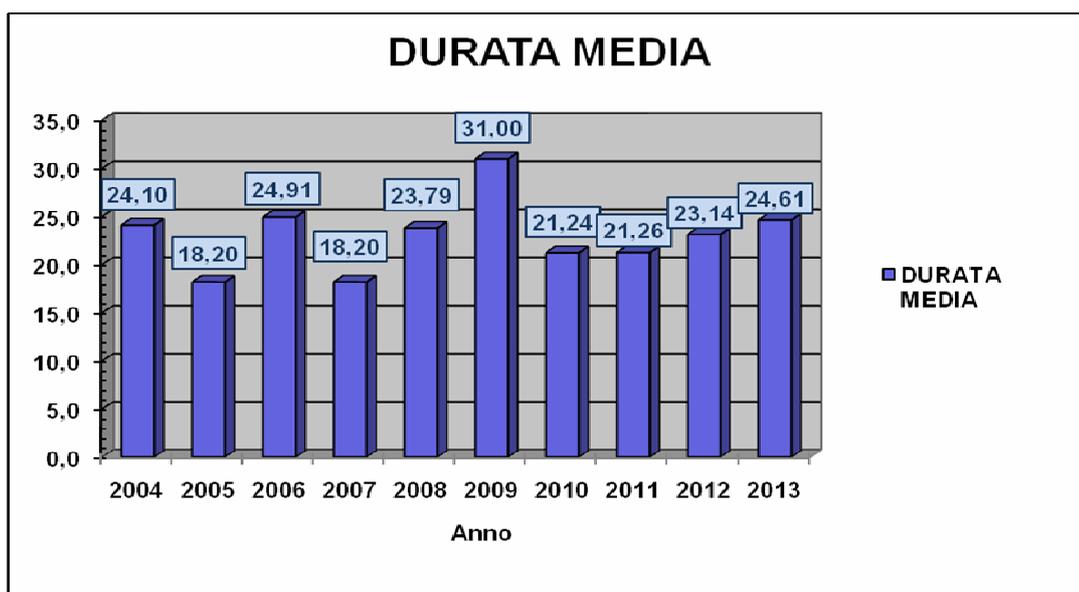
Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 10 DISTRIBUZIONE DEGLI INFORTUNI PER ETÀ ANAGRAFICA DEGLI ADDETTI

INFORTUNI			
CLASSI ETÀ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
24-32	8	9	17
33-42	4	19	23
43-52	8	43	51
53-65	15	26	41
TOTALE	35	97	132

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

FIGURA 1 DURATA MEDIA DEGLI INFORTUNI ANNI 2004/2013



Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Analizzando nel dettaglio le forme di infortunio più frequenti, il confronto fra gli anni 2012/13 evidenzia quanto segue:

TABELLA 11 DISTRIBUZIONE INFORTUNI - CONFRONTO ANNI 2012/2013

FORMA	N. INFORTUNI 2013	N. INFORTUNI 2012
In Itinere	26	30
Caduto in piano	20	17
Sollevando e/o spostando con sforzo	11	18
Aggredito	8	9
Inc. alla guida di	8	5
Scivolando	8	15
Sollevando e/o spostando senza sforzo	7	4

Ha urtato contro	7	6
Colpito da	5	1
Ha messo un piede In Fallo	5	7
Si è punto con	5	1
Si schiacciava	4	2
Impigliato / agganciato a	3	=
Movimento incoordinato	3	4
Incidente a bordo di	2	1
Morso da	2	1
A contatto con	2	=
Schiacciato da	2	2
Affaticamento muscolare	1	1
Caduto dall'alto (da scala)	1	1
Esposto a	1	1
Urtato da	1	3
Travolto da	=	1
Altro	=	4
TOTALE	132	134

TABELLA 12 DISTRIBUZIONE GIORNATE LAVORATIVE PERSE - CONFRONTO ANNI 2012/2013

FORMA	G. LAVOR. PERSE 2013	G. LAVOR. PERSE 2012
In Itinere	717	691
Caduto in piano	651	546
Sollestando e/o spostando con sforzo	288	459
Aggredito	173	176
Inc. alla guida di	217	51
Scivolando	195	482
Sollestando e/o spostando senza sforzo	216	38
Ha urtato contro	99	176
Colpito da	48	39
Ha messo un piede In Fallo	123	157
Si è punto con	5	6
Si schiacciava	33	10
Impigliato / agganciato a	79	=
Movimento incoordinato	42	94
Incidente a bordo di	39	4
Morso da	125	4
A contatto con	33	=
Schiacciato da	41	17
Affaticamento muscolare	14	4
Caduto dall'alto (da scala)	101	30
Esposto a	3	3
Urtato da	7	82
Travolto da	=	3
Altro	=	29
TOTALE	3.249	3.101

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

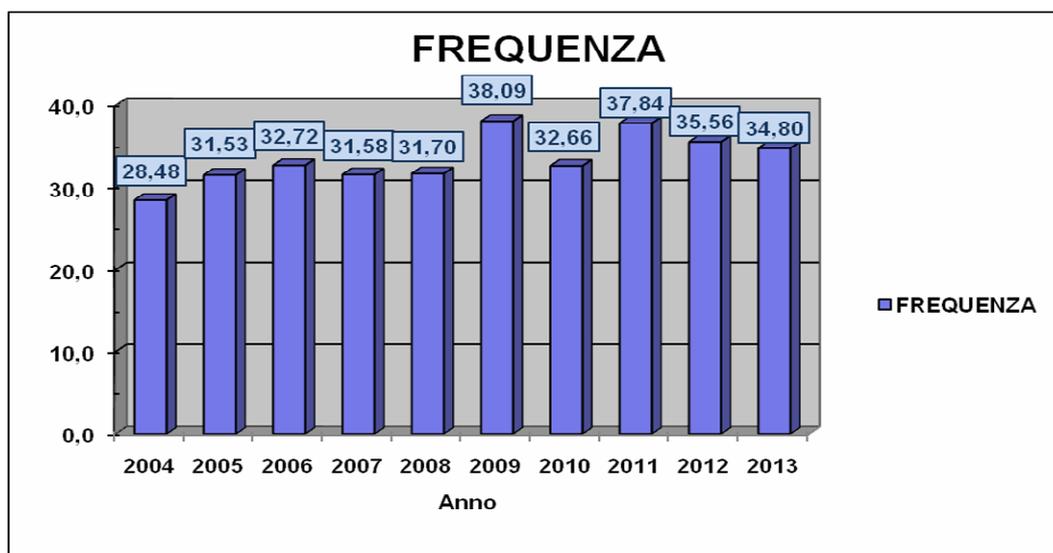
Rispetto alle singole Articolazioni Aziendali (Distretto di: Parma – Sud Est – Borgotaro – Fidenza, Presidio Ospedaliero Fidenza-San Secondo e Borgotaro, Sede Centrale), si evidenzia quanto segue:

TABELLA 13 DISTRIBUZIONE INFORTUNI E GIORNATE LAVORATIVE PERSE PER ARTICOLAZIONE AZIENDALE – ANNO 2013

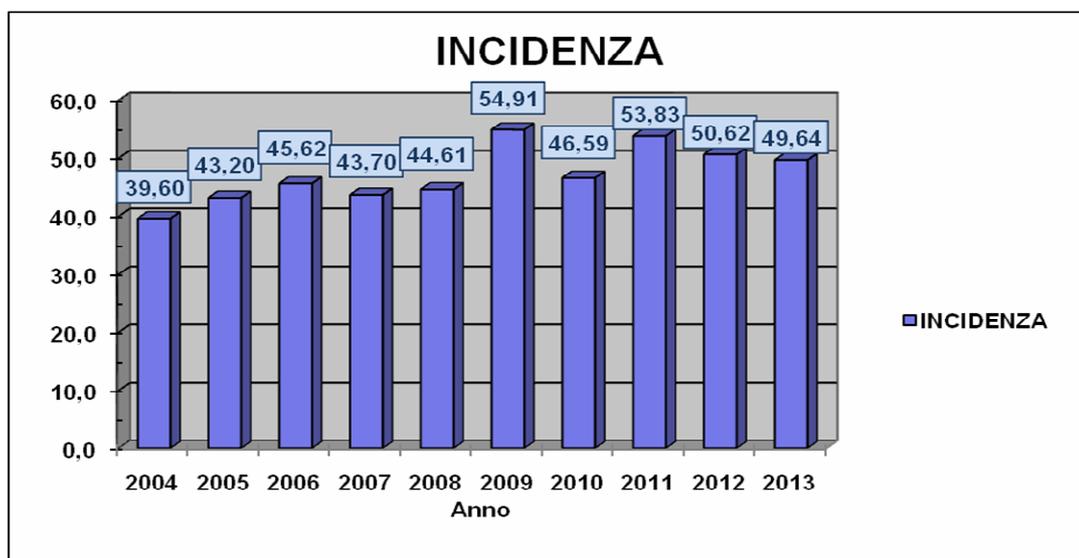
Articolazione Aziendale	N. addetti	Infortunati anno 2013	%	GG. lav. perse anno 2013	Durata media gg.
Distretto Parma	747	47	35.6	1.082	23,02
Ospedale Fidenza - S. Secondo	669	30	22.7	668	22,26
Distretto di Fidenza	342	14	10.6	443	31,64
Sede Centrale	302	6	4.5	169	28,16
Ospedale Borgotaro	231	25	18.9	487	19,48
Distretto Sud Est	196	5	3.7	240	48
Distretto Borgotaro	172	5	3.7	160	32
Intera Azienda	2.659	132		3.249	media az.le 24,61

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

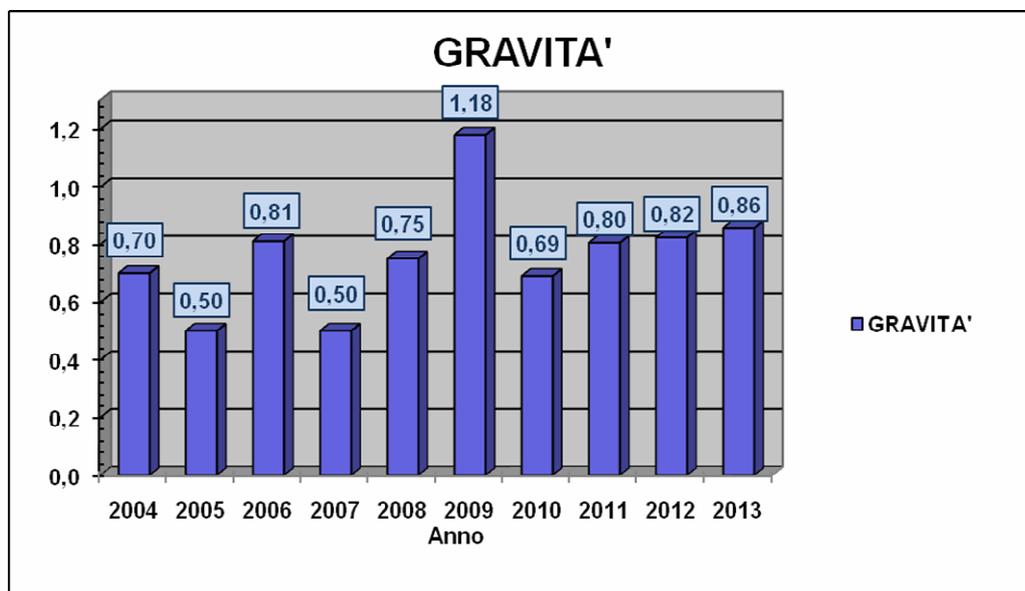
La diminuzione degli infortuni è evidente anche nell'analisi dell' **Indice di Frequenza** - IF = (numero di infortuni/Numero Ore lavorate) x 1.000.000 - che passa da 35,56 nel 2012 a 34,80 nel 2013. Deve essere segnalato la modesta diminuzione del numero di dipendenti (n. 2.647 nel 2012 contro i 2.659 del 2013), accompagnato però dall' aumento delle ore lavorate.



L' **Indice di Incidenza** - II = (numero di infortuni/numero di dipendenti) x 1.000 - passa da 50,62 nel 2012 a 49,64 nel 2013.



Anche l' **Indice di Gravità** – IG = (numero di giorni di assenza/numero di ore lavorate) x 1.000 – aumenta: da 0,82 nel 2012 a 0,86 nel 2013 ed è in linea con l'aumento del numero di giornate lavorative perse, a causa degli infortuni, la cui gravità è superiore.



Gli infortuni a rischio biologico con prognosi 0 giorni (non comportanti cioè l'assenza dal lavoro) per l'intera Azienda USL nel 2012 sono pari a 35 eventi – per il 2013 l'aumento è importante e si passa 62 eventi così suddivisi:

TABELLA 14 INFORTUNI A RISCHIO BIOLOGICO CON PROGNOSI A ZERO GIORNI ANNI 2012 – 2013

ARTICOLAZIONE AZIENDALE	Infortuni a rischio biologico 2012	Infortuni a rischio biologico 2013
Ospedale Fidenza San Secondo	18	37
Distretto Parma	6	12
Ospedale Borgotaro	9	7
Distretto Borgotaro	1	1
Distretto di Fidenza	1	2
Distretto Sud Est	0	3
Sede Centrale	0	0
TOTALE	35	62

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 15 INFORMAZIONI SIEROLOGICHE DELLA FONTE DI ESPOSIZIONE (PER HIV – HBV – HCV)

PAZIENTE HIVAb +	1
PAZIENTE HBsAg +	=
PAZIENTE HCVAb +	8
PAZIENTE SIERONEGATIVO	41
FONTE SCONOSCIUTA	12
ALTRO (specificare) NON TESTATO	=
ALTRO	=
TOTALE	62

Nell'anno 2013 non si sono verificati casi di sieroconversione. Il SPPA provvede anche al follow-up relativo agli infortuni a rischio biologico dell'intera Azienda.

Tutela della salute dei lavoratori: risultanze della sorveglianza sanitaria

Medico competente: visite mediche preventive e periodiche D.Lgs 81/2008 e DLgs 230/1995

Nel 2013, sulla base del protocollo di sorveglianza sanitaria adottato e degli scadenziari, sono stati visitati, ai sensi del D.Lgs 81/2008, 1.225 dipendenti dei Distretti e degli Ospedali di Fidenza-S.Secondo e Borgotaro oltre agli allievi del corso laurea infermieristico e tecnico della prevenzione, corso OSS e altre figure mediche con rapporto di convenzione o L.P per le attività radiologiche, di emergenza 118 e di veterinaria. La visita è stata integrata da quelle prestazioni di laboratorio o strumentali, erogate direttamente dal medico competente e dai servizi dell' Azienda USL, necessarie per la redazione del giudizio di idoneità (vaccinazioni, test tubercolinici (Mantoux, Quantiferon), elettrocardiogrammi, audiometrie, esami ematochimici e strumentali, visite specialistiche, etc.....).

Le patologie dell'apparato osteoarticolare ed in particolare del rachide/spalla connesse con l'attività di movimentazione di pesi o assistiti, si confermano, in linea con le conclusioni dei precedenti bilanci, con quanto riportato anche in letteratura per il Comparto Sanità e, non ultimo, per effetto dell'anzianità anagrafica in costante aumento, il principale problema di salute della popolazione lavorativa dell' Azienda USL di Parma, con ripercussioni sulla continuità lavorativa assistenziale e sui giudizi di idoneità alla mansione espressi.

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

TABELLA 16 COMUNICAZIONE INAIL 2013

NUMERO LAVORATORI OCCUPATI

	Maschi	Femmine
Media annuale lavoratori occupati nel 2013	740	1013

PROBABILI/POSSIBILI MALATTIE PROFESSIONALI SEGNALATE EX ART 139 DPR 1124/65

Tipologia Malattie segnalate (codifica DM 11.12.09)	Maschi	Femmine
ICD M51.2		1

DATI RELATIVI ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA

	Maschi	Femmine
Numero totale di lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria	643	1803
Numero di lavoratori visitati nell'anno di riferimento	264	677
Numero di lavoratori visitati e idonei alla mansione specifica	224	539
Numero di lavoratori visitati e idonei con limitazioni/prescrizioni temporanee	1	31
Numero di lavoratori visitati e idonei con limitazioni/prescrizioni permanenti	38	140
Numero di lavoratori visitati e NON idonei temporaneamente	1	3
Numero di lavoratori visitati NON idonei permanentemente	0	2

ESPOSIZIONE AI RISCHI LAVORATIVI DEI LAVORATORI

Rischi lavorativi	Lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria		Lavoratori visitati	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Movimentazione manuale dei carichi	118	546	93	274
Sovraccarico biomeccanico arti superiori	13	85	8	49
Agenti chimici	71	84	53	39
Agenti cancerogeni e mutageni	0	0	0	0
Amianto	0	0	0	0
Silice libera cristallina	0	0	0	0
Agenti biologici	443	1406	219	603
Videoterminali	105	350	16	57
Vibrazioni corpo intero	0	0	0	0
Vibrazioni mano braccio	0	0	0	0
Rumore	27	5	11	5
Radiazioni ottiche artificiali	4	4	4	4
Radiazioni ultraviolette naturali	0	0	0	0
Microclima severo	0	0	0	0
Infrasuoni	0	0	0	0
Ultrasuoni	0	0	0	0
Atmosfere iperbariche	3	6	3	6
Lavoro notturno (D. lgs. 66 del 2003 2 2113/2004) > 80 gg l'anno	0	0	0	0
Altri rischi evidenziati nella valutazione dei rischi	68	60	65	55

La prevalenza di giudizi di NON IDONEITA' PERMANENTE O TEMPORANEA e di IDONEITA' CON LIMITAZIONE riguarda dipendenti con qualifica sanitaria (infermieristica e OSS). La prevalenza di non idoneità o idoneità con limitazione riscontrata nel personale sanitario (infermieristico e ausiliario (OSS, OT, ausiliari) di Presidio Ospedaliero, è in linea con quelle riportate in letteratura dalle statistiche condotte nelle strutture sanitarie nazionali. Seppure i dati non siano relativi alla totalità dei dipendenti soggetti a visita, rispetto al prospetto presentato nel 2012 appare in netta diminuzione la percentuale di soggetti "non idonei temporaneamente" mentre la percentuale di "idonei con prescrizioni/limitazioni" rimane costante anche in presenza di un crescente numero di di visite straordinarie richieste dai lavoratori con problematiche di salute o da assenze superiori ai 60 giorni.

Attività di partecipazione alla Valutazione dei Rischi (art. n. 25 DLgs 81/2008 e DLgs 230/1995)

L'attività del medico competente, oltre alla sorveglianza sanitaria, si è estrinsecata soprattutto nella collaborazione al Datore di lavoro e al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione aziendale per la redazione/aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi, per quanto attiene le tematiche su movimentazione dei carichi, rischio biologico, rischio chimico-cancerogeno, rischio radiologico, anche attraverso i sopralluoghi periodici previsti per legge o straordinari per l'approfondimento dei rischi per la salute relativamente ad alcune postazioni lavorative. I medici hanno fornito anche supporto alle Dal 2013 inoltre i medici competenti, congiuntamente con il RIT, hanno completato il software di informatizzazione

della cartella sanitaria e di rischio prevista dal DLgs 81/2008 e iniziato il caricamento dei dati relativi alle cartelle, che si concluderà nel 2014, anno in cui diverrà operativo anche il sistema di accesso alla prenotazione delle visite di assunzione, periodiche o straordinarie. Per il 2013 è stato mantenuto il programma di controllo dell'esposizione a gas anestetici mediante la metodologia del monitoraggio biologico urinario degli agenti chimici (o loro metabolici).

Attività di formazione

I medici hanno collaborato alla predisposizione dei materiali formativi e alla docenza nei corsi di formazione promossi dall'azienda in tema di movimentazione manuale pazienti, corso per preposti, oltre all'organizzazione e coordinamento di una nuova serie di corsi a diffusione distrettuale sugli "stili di vita" che hanno visto una partecipazione di operatori oltre ogni previsione.

Riunioni sulla sicurezza art. 35 DLgs 81/2008

- riunioni periodiche sulla sicurezza e sul rischio radiologico con Direttori di Distretto, ai sensi del DLgs 81/2008 e DLgs 230/1995 (6 eventi);
- incontri con lavoratori per la gestione dei contatti a rischio per TBC, scabbia, meningite (6 incontri).

Piano vaccinale annuale

- Piano di vaccinazione antinfluenzale 2013-2014 per il personale sanitario e tecnico-amministrativo, che ha visto un incremento dell'adesione alla vaccinazione rispetto al 2012, anche se il dato risulta ancora inadeguato rispetto a quello auspicato per il comparto sanità.
- Proposta ed esecuzione di vaccinazione contro le principali malattie esantematiche, in linea con le indicazioni regionali in materia :morbillo, varicella, rosolia, parotite.

Coordinamento sicurezza delle AUSL/AO regionali.

- Conclusione dei lavori del Coordinamento Regionale Medici Competenti delle Aziende Ospedaliere e AUSL con consegna all'Assessorato Sanità dei protocolli regionali sulla sorveglianza sanitaria del personale della sanità regionale.
- Incontri in Regione di coordinamento M.C. ed RSPP per la omogeneizzazione dei comportamenti e delle azioni da intraprendere.

Valutazione delle competenze, affidamento degli incarichi aziendali e sistemi premianti

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

Anche per l'anno 2013 la programmazione annuale si definisce ulteriormente con l'assegnazione a ciascun dirigente di specifici obiettivi annuali di risultato individuali, rispetto ai quali il Nucleo di Valutazione aziendale verifica ed attesta il grado di raggiungimento. Tale Organismo di valutazione fino tutto il terzo trimestre 2014 sarà impegnato nella procedura di verifica, in esito alla quale potrà essere erogata ai dirigenti che hanno raggiunto gli obiettivi annuali di risultato nell'anno 2013 la somma complessiva di € 1.200.000,00, che ad oggi costituisce la disponibilità residua dei fondi contrattuali annuali della dirigenza Medica e Veterinaria e della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa.

L'Azienda, nel corso del 2013, ha promosso l'attivazione e la realizzazione da parte del personale di Area Comparto di specifici progetti-obiettivo fortemente orientati al conseguimento di un miglioramento nei servizi all'utenza, in particolare, attraverso programmi di attuazione di innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio. Le attività di progetto si sono concentrate su diversi ambiti tra i quali la medicina di iniziativa territoriale, i percorsi di presa in carico delle patologie croniche - pazienti a rischio di ospedalizzazione, la revisione del sistema di emergenza urgenza nella Salute Mentale; in particolare, con gli

obiettivi di progetto si è inteso favorire processi di modernizzazione delle attività attraverso l'incremento nell'utilizzo di modalità informatica di gestione della documentazione e dei procedimenti. A fronte dell'espletamento delle attività di progetto sono state riconosciute al personale coinvolto nelle équipes di progetto quote economiche, a titolo di incentivazione alla produttività, per un importo complessivo pari ad € 360.900,00; nello stesso anno, al personale di area comparto, è stata garantita, inoltre, la corresponsione delle quote economiche mensili di incentivazione alla produttività, correlate principalmente al raggiungimento di obiettivi connessi al mantenimento quali-quantitativo delle prestazioni.

In applicazione delle norme che hanno introdotto, per il triennio 2011,2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento economico ordinariamente spettante per l'anno 2010 (art. 9, c. 1 L. 122/2010), non è stata attuata alcuna progressione economica orizzontale a beneficio di personale di area comparto, né sono stati riconosciuti benefici economici derivanti da automatismi temporali sia per il personale di area comparto che di area dirigenziale.

Nell'anno 2013, è stata sostanzialmente mantenuta la struttura quali-quantitativa degli incarichi aziendali di responsabilità già individuati nell'assetto organizzativo definito negli anni precedenti in coerenza con quanto previsto dall'Atto Aziendale, provvedendo, nel contempo, alla attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura semplice e professionali, nonché degli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento per il personale di area comparto, resisi vacanti nel corso dell'anno a seguito di cessazione di personale.

Il complesso del sistema degli incarichi dirigenziali aziendale si configura al 31/12/2013 come riportato nella seguente tabella:

TABELLA 17 INCARICHI 2013

TIPOLOGIA INCARICO	AREA CONTRATTUALE	Previsti	Assegnati
DIPARTIMENTI	DIPARTIMENTI SANITARI	21	18
	DIPARTIMENTI AMMINISTRATIVI	3	3
	TOTALE INC. DIPARTIMENTO	24	21
STRUTTURE COMPLESSE	Area Medica e Veterinaria	49	29
	Area Dirigenza Sanitaria	5	2
	Area Dirigenza P.T.A.	14	10
	TOTALE INC. STR. COMPLESSA	68	41
STRUTTURE SEMPLICI INC. PROFESSIONALI ALTA SPEC. ALTRI INCARICHI	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	110	83
	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	83	58
	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	340	340

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

TABELLA 18 INCARICHI 2013

INCARICHI PERSONALE AREA COMPARTO					
Personale Dipendente Area Comparto		Posizioni Organizzative Previste	Posizioni Organizzative assegnate	Funzioni di Coordinamento Previste	Funzioni di Coordinamento Assegnate
Pers. Area Socio - Sanitaria	1.372	50	41	148	136
Pers. Area Tecnico Amministrativa	736	61	45	0	0
Totale	2.108	111	86	148	136

Per tutto il personale dirigente è proseguita nel corso del 2013 l'attività di valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti attuate dal Collegio Tecnico, quale organismo di valutazione di seconda istanza, ed effettuate in occasione della scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità contrattualmente previste. Tale attività ha interessato il personale riportato nella seguente tabella, che nel complesso rappresenta il 20,29 % della totalità del personale del ruolo dirigenziale, ed ha avuto esito positivo per la totalità dei casi verificati:

TABELLA 19 PERSONALE SOTTOPOSTO A VERIFICA

Area Contrattuale	Organico Complessivo	PERSONALE SOTTOPOSTO A VERIFICA			
		Incarichi UOC in scadenza anno 2013	Incarichi UOS in scadenza anno 2013	Incarichi Professionali in scadenza anno 2013	TOTALE
Medici	368	6	24	59	89
Veterinari	73	1	0	8	9
Sanitari	71	2	3	4	9
PTA	35	1	0	3	4
TOTALE	547	10	27	74	111

Nel corso dell'anno sono state, inoltre, attivate e concluse le procedure di verifica riguardo all'attività del personale di area comparto titolare di incarico di coordinamento al 31/12/2013, la conclusione di queste procedure ha portato alla conferma di tutti gli incarichi sottoposti a verifica.

Struttura delle relazioni col personale dipendente e le sue rappresentanze

AREA COMPARTO. Accordi Comparto – Anno 2013

L'attività contrattuale nell'anno 2013 in carenza di risorse economiche aggiuntive sui fondi contrattuali, si è limitata ad accordi su singoli aspetti organizzativi. In specifico si rileva l'accordo sulla incentivazione Area Comparto, utilizzando le risorse residue sui fondi, e l'intesa sulla revisione degli incarichi nell'area amministrativa.

1. Regolamento di disciplina dell'istituto della mobilità interna all'AUSL di Parma per il personale appartenente all'area comparto (05.02.2013)
2. Accordo integrativo Area Comparto "Classificazione, Valutazione economica e procedure per l'affidamento degli incarichi di Area Socio-Sanitaria (04.03.2013)

3. Fondi Contrattuali Area Comparto anno 2013 (04.03.2013)
 - Incentivazione alla produttività 2013 (04.03.2013)
 - Allegati agli accordi Area Comparto “Incentivazione” anno 2013 (05.03.2013)
 - Accordo integrativo Area Comparto “Requisiti per l’accesso alle quote di incentivazione legate al raggiungimento dei progetti-obiettivi anno 2013 (12.06.2013)
 - Accordo tra A.U.S.L. di Parma e OO.SS/RSU Area comparto. Adeguamento quote incentivazione mensile A.S. (12.06.2013)
 - Accordo integrativo Area Comparto “Requisiti per l’accesso alle quote di incentivazione legate al raggiungimento dei progetti-obiettivo anno 2013”
4. Accordo tra Azienda USL di Parma e OO.SS/R.SU. Area Comparto “Produttività collettiva anno 2013 e Revisione Incarichi (25.03.2014)
5. Accordo relativo all’emergenza assistenziale – periodo estivo 2013 (22.04.2013)
6. Ipotesi di intesa tra AUSL ed OO.SS./R.S.U. Comparto “Incentivazione personale addetto ai CUP – Anno 2013 (12.06.2013).

AREA DIRIGENZA. Accordi Dirigenza – anno 2013

Per l’area dirigenziale due i temi affrontati: Libera professione aggiuntiva, per la quale si sono definiti i criteri ed i contorni dell’utilizzo.

- Accordo tra Azienda USL di Parma e OO.SS. Dirigenza - Applicazione della L. n° 189 del 06/11/2012, art. 2 “esercizio dell’attività libero professionale intramuraria” (25.02.2013)
- Accordo tra Azienda USL di Parma e OO.SS. Dirigenza Medica Veterinaria “Corresponsione emolumenti relativi alle prestazioni erogate in conto INAIL dall’équipe operante presso il Pronto soccorso di Vaio” (25.02.2013).

Formazione

Sviluppo delle competenze dei professionisti

L’Azienda, in relazione all’obiettivo generale di sviluppo delle competenze, ha svolto attività coerenti al pieno raggiungimento dell’obiettivo stesso sia attraverso il governo dei processi della formazione sia attraverso il coinvolgimento delle strutture aziendali. In particolare si sottolineano le azioni connesse alla piena funzionalità organizzativa della struttura dedicata alla formazione aziendale, alla qualificazione dell’offerta formativa finalizzata al raggiungimento dei crediti ECM per i professionisti e all’acquisizione di competenze nell’ambito dell’Health Literacy.

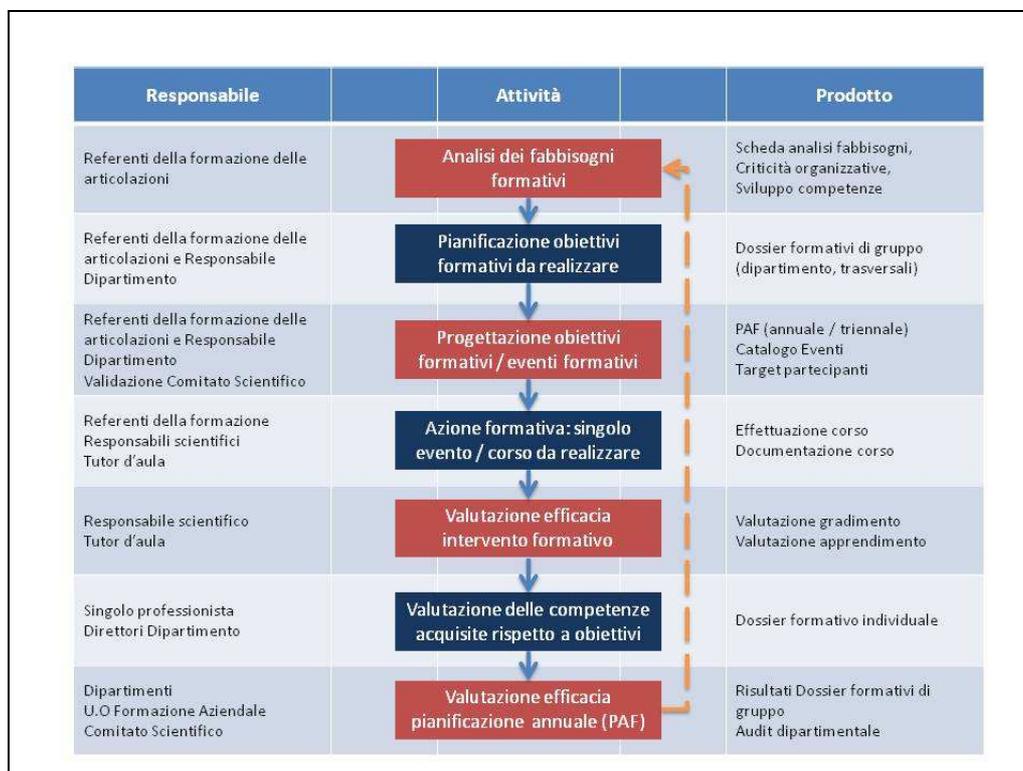
Organizzazione della struttura aziendale della formazione

Lo sviluppo organizzativo dell’UO Formazione Aziendale è stato sviluppato in maniera coerente con le normative relative all’accreditamento (DGR 1332/2011 – Accredimento della formazione per la funzione di governo e DGR 1333/2011 – Accredimento della formazione per la funzione di provider ECM) che ha portato all’accreditamento transitorio (21.5.2012) per entrambe le funzioni. In particolare sono state definite e mappate 4 macrofasi del processo formativo:

1. **Analisi dei bisogni**, che prevede:
 - costante attenzione allo sviluppo del contesto e alle competenze dei professionisti (attraverso un collegamento con gli obiettivi della programmazione aziendale e dipartimentale)
 - analisi dei fabbisogni formativi e delle connesse esigenze di integrazione professionale (costruita in modalità bottom-up dai Dipartimenti)
 - compatibilità tra analisi dei fabbisogni e sviluppo del dossier formativo di gruppo (dossier dipartimentale)
 - prodotto di questa fase è il PAF - Dossier Formativo di Gruppo (Catalogo degli obiettivi formativi del Dipartimento)

2. **Progettazione e formulazione di eventi formativi**, che si caratterizza per:
 - adozione di una procedura aziendale compatibile con i criteri di accreditamento della funzione e di provider ECM
 - formulazione di proposte correlate agli obiettivi aziendali e ai Dossier Formativi proposti
 - corretta gestione informatizzata per garantire la piena rispondenza ai debiti formativi nazionali (Cogeaps) e regionali
 - prodotto di questa fase è il PAF – Catalogo Eventi
3. **Sviluppo dell'azione formativa**, con una precisa attenzione
 - corretta gestione dell'evento formativo in relazione alla normativa e alla procedura aziendale
 - individuazione dei responsabili scientifici degli eventi
 - sviluppo del ruolo dei tutor
 - adozione del dossier aziendale per la gestione dell'evento formativo
 - utilizzo delle tipologie formative più appropriate rispetto al target e la contesto (Formazione frontale, sul campo, ecc.)
 - prodotto di questa fase è rappresentato dal fascicolo dell'evento formativo con tutte le informazioni
4. **Valutazione dei risultati**, che deve articolarsi attraverso
 - valutazioni di gradimento (evento - docenti)
 - valutazioni di apprendimento (FR) o sul prodotto (FSC)
 - valutazione di efficacia attraverso confronti ed audit interni ai Dipartimenti
 - valutazione aziendale di andamento annuale
 - prodotto aziendale di tale fase è il RAF; prodotto dipartimentale di tale attività è rappresentato dalla valutazione della formazione annuale e dalla riprogettazione.

FIGURA 2 LE MACROFASI DEL PROCESSO FORMATIVO



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

1. **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

2. *Gestione e sviluppo delle attività formative*: attraverso il coordinamento delle varie fasi del processo e della gestione dell'iter formativo
3. *Sistema informativo*: lo sviluppo della funzione è passata attraverso la riqualificazione del sistema informativo e l'informatizzazione di tutte le fasi, compreso il Dossier Formativo.
4. *Area amministrativa*, caratterizzata dal coordinamento degli aspetti amministrativi ed economici (budget) connessi agli eventi formativi (valutazioni di economicità e criteri per l'individuazione dei docenti).

In linea con le indicazioni dell'Accordo Stato Regioni e dell'Agenzia Sanitaria e Sociale della Regione, nel periodo di riferimento, l'Azienda, attraverso l'UO Formazione, ha portato a piena attivazione il Dossier Formativo di Gruppo che, avviato sperimentalmente nel 2012 ha trovato nel 2013 pieno consolidamento. Dal 2013 il Dossier Formativo di Gruppo è informatizzato e rappresenta un'evidenza a disposizione di tutte le articolazioni aziendali. Il progetto di informatizzazione del Dossier Formativo di Gruppo realizzato dall'AUSL, è stato presentato in un seminario regionale il 22.1.2014 ("Il Dossier Formativo di Gruppo, dalla programmazione allo sviluppo delle competenze"). Il Dossier Formativo è al tempo stesso un documento di programmazione aziendale in quanto discusso ed approvato in Collegio di Direzione contestualmente al Piano delle Azioni, e di sviluppo delle competenze. Nell'indicazione degli obiettivi formativi devono essere infatti definite le ricadute organizzative e lo sviluppo atteso rispetto alle competenze professionali. Nel 2013 per quel che attiene la programmazione 2014-16 sono stati costruiti Dossier Formativi di gruppo per tutte le articolazioni aziendali e Dossier Formativi trasversali per i progetti aziendali che riguardano trasversalmente più professionisti o più unità operative.

Costruzione dell'offerta formativa aziendale

In coerenza con lo sviluppo organizzativo della formazione l'Azienda ha dato forte impulso alla valorizzazione dell'offerta formativa attraverso due versanti quali individuazione di eventi formativi collegati ai Dossier Formativi delle articolazioni, con livelli di coerenza verticale (obiettivi aziendali) e orizzontale (sviluppo specifico delle competenze) e la diffusione e trasparenza dell'offerta formativa sul portale aziendale: i professionisti, in relazione ai loro obiettivi di sviluppo, possono accedere all'offerta formativa e iscriversi direttamente al corso. Al tempo stesso sul portale il professionista può vedere la formazione svolta e scaricare tutti gli attestati ECM. L'Azienda ha erogato nel corso dell'ultimo anno 708 corsi di formazione con prevalenza della formazione residenziale

TABELLA 20 TIPOLOGIA EVENTI REALIZZATI NEL 2013 (ECM E NON ECM)

Tipologia	Corsi ECM	Corsi non ECM	Totale corsi	%
Formazione in Aula o Residenziale	534	24	558	78,8
Formazione sul Campo	145	3	148	21,0
FAD	2	0	2	0,2
N. corsi con sponsorizzazioni	0	0	0	0,0
TOTALE CORSI CON EDIZIONI	681	27	708	100,0

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

TABELLA 21 COMPETENZE EVENTI REALIZZATI NEL 2013 (ECM E NON ECM)

Competenze	Formazione residenziale	Formazione sul campo	FAD	Totale	%
Competenze tecnico professionali	426	49	2	477	67,4
Competenze trasversali relazionali	79	7	0	86	12,1
Miglioramento continuo, ricerca innovaz.	21	53	0	74	10,5
Competenze organizzativo-manageriali	32	8	0	40	5,6
Comitati Commissioni	0	31	0	31	4,4
TOTALE	558	148	2	708	100,0

Tale offerta formativa ha consentito di erogare 681 corsi di formazione nel 2013 con un totale di 5.850 crediti (pari ad una media di 8,6 crediti per corso). Tali corsi hanno prodotto sul piano individuale ai dipendenti dell'Azienda 65.106 crediti: con una media di 35,1 crediti ECM per dipendente (il riferimento regionale è il raggiungimento di 25 crediti ECM).

TABELLA 22 SINTESI DATI CREDITI E CORSI

N. crediti totali relativi ai corsi erogati	5.840	N. crediti totali erogati ai dipendenti	65.106
N. corsi erogati	681	N. dipendenti	1.856
N. medio crediti per corso	8,6	N. medio crediti per dipendente	35,1

TABELLA 23 SINTESI DATI CREDITI PER FIGURE ECM

Figure ECM	0 crediti ECM o non attribuiti	<= 25 Crediti ECM	Da 26 a 50 Crediti ECM	> 50 Crediti ECM	Totale
Medico chirurgo	27	104	112	130	373
Farmacista	1	11	5	-	17
Veterinario	3	3	31	37	74
Psicologo	-	7	13	22	42
Biologo	2	2	4	1	9
Chimico	-	-	1	1	2
Assistente sanitario	2	7	18	8	35
Dietista	-	-	1	-	1
Educatore Professionale	5	17	26	10	58
Fisioterapista	10	23	24	15	72
Infermiere	90	324	258	248	920
Logopedista	1	1	5	20	27
Ortottista/assistente di oftalmologia	-	2	-	-	2
Ostetrica/o	1	15	21	18	55
Tecnico prevenzione ambienti di lavoro	2	15	31	31	79
Tecnico sanitario radiologia medica	6	7	27	17	57
Tecnico sanitario laboratorio biomedico	5	7	9	8	29
Altri tecnici	-	3	1	-	4
TOTALE	155	548	587	566	1.859
%	8,3	29,4	31,5	30,4	100

La distribuzione dei crediti ECM fra le figure professionali dell'Azienda mette in evidenza, per la formazione programmata ed erogata in ambito aziendale, una situazione abbastanza buona con una forte prevalenza di personale che svolge attività formativa e solo un 8,4% la sviluppa in altri contesti (esterna) o non l'ha svolta.

Corso di Formazione Manageriale per Direttori di Struttura Complessa

L'Azienda UsI di Parma (Provider ECM dal 22.5.2012) ha dato piena attuazione alla DGR 318/2012 "Disposizioni in merito alla realizzazione di corsi di formazione manageriale di cui agli artt. 15 e 16 quinquies del D. LGS N 502/92 e s.m. e l'art. 7 del DPR.484/97" progettando e attuando su format comune di Area Vasta Emilia Nord, il Corso di Formazione Manageriale per Direttori di Struttura Complessa rivolto ai professionisti dell'Azienda UsI che erano già titolari di incarico di secondo livello.

L'attività di formazione è stata strutturata in coerenza con i 4 moduli di didattica interattiva definiti dall'Accordo Stato Regioni insieme ad un modulo dedicato ai Laboratori, dettagliato come segue:

- Modulo A - Organizzazione e gestione dei servizi sanitari (20 ore)
- Modulo B - Strumenti per la gestione e qualità dei servizi (20 ore)
- Modulo C - Gestione delle risorse umane (36 ore)
- Modulo D - Criteri di finanziamento ed elementi di bilancio e controllo (24 ore)
- Modulo E - Laboratori per approfondimenti e per la predisposizione del Project Work (20 ore).

L'edizione 2013/14 è iniziata il 17.09.2013 ed ha coinvolto n. 27 professionisti; si è conclusa il 21.05.2014 con la discussione finale dei project work fortemente integrati e coerenti con gli obiettivi di programmazione regionali e aziendali.

I temi dei project work:

<ul style="list-style-type: none"> • Area tematica 1 - Costruzione ed avvio di sistemi di valutazione della performance sul territorio Titolo: La performance organizzativa della Casa della Salute in logica multidimensionale
<ul style="list-style-type: none"> • Area tematica 2 - Applicazione di sistemi per la valutazione e per lo sviluppo delle competenze Titolo: La procedura di gestione del governo clinico nelle attività di controllo ufficiale
<ul style="list-style-type: none"> • Area tematica 3 - La riorganizzazione dell'attività integrata fra le strutture ospedaliere (Area Emergenza-Urgenza) Titolo: Percorso integrato del paziente critico fra le strutture ospedaliere di Fidenza e Borgo Val di Taro
<ul style="list-style-type: none"> • Area tematica 4- Analisi e applicazione di metodologie e strumenti per il miglioramento dei processi assistenziali (DAISM-DP/Cure Primarie) Titolo: Percorsi integrati tra Dipartimenti di Salute mentale - Dipendenze patologiche e Dipartimenti di cure primarie: Dal programma Leggieri alle Case della Salute
<ul style="list-style-type: none"> • Area tematica 5 - La ridefinizione organizzativa in chiave strategica dei processi e dei percorsi di cura (ospedale e/o territorio) Titolo: Percorso integrato Ospedale-Territorio per la gestione del paziente anziano con frattura di femore