

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. La valutazione dei rischi;
3. La valutazione delle competenze, affidamento degli incarichi aziendali e sistemi premianti;
4. La struttura delle relazioni con il personale dipendente e le sue rappresentanze
5. La 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 (sia del ruolo Sanitario, Tecnico, Amministrativo).

La tabella seguente elenca il personale dipendente, suddiviso per macro categorie, presente al 31.12.2011 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. 524 unità ossia il 20,0 %. Nell'area comparto il personale infermieristico rappresenta chiaramente la parte più rilevante, pari al 36,6 % del totale.

Il personale amministrativo si attesta su una percentuale pari al 13,3 %, che rappresenta un valore medio per una Azienda territoriale.

TABELLA 1 – DIPENDENTI PER AREA PROFESSIONALE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO DETERMINATO.

PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2011				
Personale dipendente	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale al 31.12.2011	%
<i>Dirigenti Medici Veterinari</i>	427	3	430	16,3
<i>Dirigenti Sanitari</i>	63	0	63	2,4
<i>Dirigenti PTA</i>	34	0	34	1,3
Totale Dirigenza	524	3	427	20,00
<i>Personale infermieristico</i>	936	30	966	36,6
<i>Personale tecnico sanitario</i>	87	4	91	3,4
<i>Personale prevenzione</i>	120	1	121	4,6
<i>Personale riabilitazione</i>	150	5	155	5,9
<i>Assistenti sociali</i>	28	9	37	1,4
<i>Personale tecnico</i>	193	9	202	7,7
<i>O.S.S.</i>	182	5	187	7,1
<i>Personale amministrativo</i>	351	1	352	13,3
Totale Comparto	2047	64	2111	80,0
TOTALE	2571	67	2638	100,0

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 1 /BIS DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA LE ARTICOLAZIONI AZIENDALI AL 31 DICEMBRE ANNI 2010/2011

	Personale al 31/12/2010	Personale al 31/12/2011
<i>Sede centrale</i>	303	308
<i>Distretto di Parma</i>	743	749
<i>Distretto di Fidenza</i>	318	329
<i>P.O. di Fidenza</i>	635	651
<i>Distretto Valli Taro e Ceno</i>	175	177
<i>P.O. Borgo Val di Taro</i>	228	229
<i>Distretto Sud-Est</i>	195	195
TOTALE	2.597	2.638

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Il conteggio del personale della tabella 1/bis 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. La tabella 1 suddivide il personale (a tempo determinato ed indeterminato) tra le articolazioni aziendali contrapponendo i dati relativi agli anni 2010/2011.

Nella tabella 2 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 10%) con rapporto a part-time; 12 in meno rispetto allo scorso anno..

La tabella 3 è una tabella analitica, e descrive il personale pesato rispetto ai giorni pagati ed all’eventuale part-time, suddiviso per articolazione aziendale e per dipartimento.

TABELLA 2 PERSONALE EFFETTIVO AL 31 DICEMBRE ANNI 2010/2011

Personale	A tempo determinato			A tempo indeterminato		
	2010	2011	Variazione	2010	2011	Variazione
Medico e veterinario	9,3	5,0	-4,26	410,1	412,0	+1,9
Sanitario non medico - dirigenza	1,6	0,2	-1,37	54,7	60,3	3,8
Sanitario non medico - comparto	24,4	37,5	+12,6	1.212,0	1.213,3	-9,7
Professionale - dirigenza	0,0	1,0	1,0	6,0	6,0	-1,7
Tecnico - dirigenza	0,0	0,0	0,0	4,0	5,2	0,0
Tecnico - comparto	18,5	21,1	+2,6	389,4	385,7	-3,7
Amministrativo - dirigenza	0,0	1,0	1,0	19,0	19,0	0
Amministrativo comparto	1,0	0,6	-0,4	313,5	334,6	21,1
Totale	58,05	66,4	+5,94	2.407,9	2436,4	+28,5

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 3 – ORGANICO AZIENDALE UOMO/ANNO PER ARTICOLAZIONE E DIPARTIMENTO – 2011

PRESIDI OSPEDALIERI	Dipartimento	Comparto	Dirigenti Medici e Veterinari	Dirigenti non Medici	Totale
BORGOTARO P. O.	CHIRURGIA	66,6	23,5	0,0	90,1
	MEDICINA	87,0	13,8	0,0	100,8
	PATOLOGIA	9,5	1,0	1,0	11,5
	FARMACIA AZIENDALE	2,8	0,0	2,0	4,8
	SERVIZI GENERALI	12,9	1,0	0,0	13,9
BORGOTARO P. O. Totale		178,7	39,3	3,0	221,0
FIDENZA P. O.	EMERGENZE	149,8	53,4	0,0	203,2
	CHIRURGIA	140,9	42,7	0,0	183,5
	MEDICINA	117,2	30,0	0,0	147,2
	PATOLOGIA	19,9	1,0	6,0	27,9
	SERVIZI GENERALI	48,0	3,8	1,0	52,8
FIDENZA P. O. Totale		475,8	130,9	7,0	614,6
<i>Totale Presidi Ospedalieri</i>		<u>654,5</u>	<u>170,2</u>	<u>10,0</u>	<u>835,6</u>

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 4 – PERSONALE DISTRETTUALE SUDDIVISO PER ARTICOLAZIONE AZIENDALE E PER DIPARTIMENTO

Centro di gestione	DIP.TI CURE PRIMARIE	DIP. TO SALUTE MENTALE	DIP.TO SANITÀ PUBBLICA	FARMACIA AZIENDALE	SERVIZI GENERALI	SERVIZI SOCIALI	Totale DISTRETTI
BORGOTARO	80,5	32,3	33,7	2,0	20,7	0	169,2
FIDENZA	109,2	55,2	59,2	29,9	47,1	37,8	336,3
PARMA	282,7	274,8	96,1		47,0	5,0	705,6
SUD/EST	65,8	32,0	61,8		23,4	1,0	184,0
Totale	538,2	394,3	250,8	31,9	138,2	43,8	1395,1

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Come si può notare rispetto alle macroarticolazioni, il distretto di Parma (capoluogo) è quello che ha il maggior numero di dipendenti n. 705,6. Altra articolazione con rilevante numero di occupati è il Presidio Ospedaliero di Fidenza/S.Secondo, con n. 614,6 operatori.

Nella tabella 4 sono riportati i dipendenti suddivisi per fascia di età, per sesso, per area contrattuale: dirigenza o comparto.

Il personale femminile è pari al 71,62% del totale, e rappresenta il 78% dell'Area Comparto, ed il 49,5% nell'Area Dirigenziale (era il 45,0%).

Riguardo il dato anagrafico, vediamo che la concentrazione assolutamente più rilevante è fra i 40 ed i 55 anni, oltre il 60% complessivo. Fra gli uomini anche la fascia di età 55/59 è rilevante rappresentando il 20% del totale.

TABELLA 5 – DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO M/F.

	Femmine		Maschi		Totale
Personale dip. Complessivo	1.897	71,62%	741	28,38%	2.638
Dirigenti Medici	179	49,15%	178	50,85%	357
Dirigenti Veterinari	13	17,57%	59	82,43%	72
Dirigenti Sanitari	40	56,60%	23	38,10%	63
Dirigenti PTA	13	41,94%	21	58,06%	34
Personale comparto	1.652	78,12%	460	21,88%	2.112
Incarichi strutt. complessa	19	28,1%	46	71,9%	65
Incarichi struttura semplice	41	43,0%	51	57,0%	92
Altri incarichi dirigenza	185	50,1%	184	49,9%	369
Personale Part-Time	216	92,7%	17	7,3%	233

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

La tabella 6 riporta i dati del personale presenti al 31/12 ma suddivisi per Area assistenziale: Distretti, Ospedali, Prevenzione, Servizi Generali.

Il 39,0% del personale viene utilizzato nell'assistenza territoriale; il 32,0 % per l'assistenza ospedaliera; il 13,0 % per l'area della prevenzione; il 16,0 % per i servizi generali presso cui sono censite tutte le attività di supporto amministrative e tecniche.

TABELLA 6 – ANDAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE/IMPEGNO RIDOTTO.

	Dipendenti Part-time 31/12/2008	Dipendenti Part-time 31/12/2009	Dipendenti Part-time 31/12/2010	Dipendenti Part-time 31/12/2011
Dirigenti Medici Veterinari	2	3	3	3
Dirigenti Sanitari	3	3	5	3
Dirigenti P.T.A.	0	0	0	0
Personale Infermieristico	120	107	103	98
Pers. Tecnico sanitario	10	10	9	9
Personale Prevenzione	14	15	10	8
Personale Riabilitazione	32	26	23	25
Assistenti Sociali	4	4	5	4
Personale Tecnico	12	14	13	15
O.T.A.	0	0	0	0
O.S.S.	7	9	9	9
Personale Amministrativo	68	69	65	59
TOTALE dip. part-time	272	260	245	233

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Valutazione dei rischi

Continua all'interno dell'Azienda l'implementazione 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).

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 2011 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.

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, anche in riferimento all'attivazione delle Case della Salute.

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

- nel secondo semestre 2011 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 così predisposto, che comprende sia il riepilogo dell'attività svolta dal SPPA nel corso dell'anno 2011 che le proposte operative per il biennio 2012-2013, detto materiale è stato presentato ed approvato in Collegio di Direzione. Il Piano dell'attività è stato inoltre illustrato ai RLS. Le Riunioni ex art. 35 sono state successivamente fissate nel mese di gennaio 2012; si prevede di organizzare 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. Inoltre sarà convocata anche specifica Riunione aziendale per affrontare le problematiche legate all'applicazione del D.L.vo 230/95 relativamente alla radioprotezione dei lavoratori;
- 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;
- 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 successiva valutazioni del rischio specifiche rispetto all'utilizzo di gas anestetici negli Ospedali di Vaio e Borgotaro;
- per quanto riguarda il **Rischio Biologico**: il SPPA riceve le segnalazioni degli infortuni a rischio biologico, che nel corso dell'anno 2011 ha visto un leggero incremento degli infortuni a 62 eventi occorsi al personale dipendente. 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, scelta congiuntamente al SPPA. Continua l'organizzazione dei Corsi di formazione specifici;

- analisi e valutazione del rischio della situazione lavorativa in cui è presente ed utilizzato il laser ad olmio – Ospedale di Vaio, comparto operatorio;
- **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 (GLOBAL SERVICE, che comprende i servizi di pulizia e sanificazione, smaltimento rifiuti speciali, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, sorveglianza locali, gestione magazzino economale - traslochi e facchinaggi interni ed esterni - trasporto farmaci e beni sanitari, lavanolo - 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 (solo per il Complesso Ospedaliero di Vaio) - vari Service di laboratorio. E' in uso il Programma informatizzato per la gestione dei DUVRI, con PW di accesso per Articolazioni Aziendali e le Ditte esterne;
- rispetto al **Documento Aziendale che identifica i DPI – Dispositivi di Protezione Individuali**: nel 2011 è iniziato il percorso di aggiornamento in collaborazione con i Responsabili SIT Az.li. Inoltre è stato costituito un Gruppo di lavoro multidisciplinare denominato “ Tavolo guanti “ incaricato per scelta delle diverse tipologie di guanti in collaborazione con Serv. Farmaceutico az.le e S.I.T. Az.li.
- è stato predisposto un Documento che identifica le calzature – intese come DPI - **Dispositivi di Protezione Individuali** per tutti i dipendenti esposti a rischio specifico;
- **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;
- a livello locale si è insediato l'Organismo Paritetico Provinciale (previsto dall'art. 50 del DLvo 81/08) Sanità Pubblica fra le Aziende Sanitarie Pubbliche e le OO.SS.; per il biennio 2011-12 la Presidenza è assunta dal Responsabile del SPPA che ne coordina ed organizza anche tutta l'attività;
- il Responsabile del SPPA ha svolto il Coordinamento del Gruppo di Lavoro reg.le su Valutazione dei rischi da movimentazione manuale delle persone; il Gruppo era composto da Responsabili o Addetti dei SPPA di Aziende USL ed Aziende Ospedaliere Regionali;
- a seguito del trasferimento delle competenze in materia di gestione ed erogazione delle prestazioni sanitarie per la popolazione carceraria alle Regioni /Azienda USL, il SPPA ha predisposto il Documento di Valutazione del rischio per i locali specifici e per l'attività sanitaria svolta all'interno degli Istituti Penitenziari.

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'evento.

Nel corso del 2011 il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale ha provveduto anche ad aggiornare alcuni Piani di emergenza, è ha organizzato e condotto sia i corsi di addestramento di base antincendio che specifici incontri formativi in materia di emergenza/sicurezza incendio, che comprendono anche la simulazione di situazioni di emergenza coadiuvando i Datori di lavoro all'identificazione dei Responsabili Gestione Emergenza e degli Addetti delle Squadre di Emergenza.

Particolare rilevanza per l'anno 2011 ha avuto dapprima l'aggiornamento dei Piani di emergenza (planimetrie e Procedure operative) per le tre sedi ospedaliere, in previsione della simulazione di emergenza che è stata effettuata con successo appunto negli ospedali aziendali. La Prova di evacuazione è stata preceduta da vari incontri di addestramento degli operatori.

TABELLA 7: 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)

ARTICOLAZ. AZIENDALE	**N° ADDETTI	CORSO 8 ORE	CORSO 16 ORE	TOTALE ADDETTI FORMATI	%
Distretto Borgotaro	177	123	18	141	79,66
Ospedale di Borgotaro	228	64	104	168	73,68
Direzione Generale	283	47	24	71	25,09
Distretto di Fidenza	357	88	52	140	40,23
Ospedale Fidenza San Secondo	650	45	187	232	35,69
Distretto di Parma	749	302	44	346	46,19
Distretto Sud - Est	194	133	1	134	69,07
TOTALE	2.638	802	430	1.232	46,70

** Numero addetti effettivi in Servizio al 31.12.2011

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Rispetto all'anno 2011:

Anno 2011	CORSI ANTINCENDIO EFFETTUATI	
	CORSI 8 ORE (docenza a carico SPPA) N°2 corsi N°29 operatori	CORSI 16 ORE (docenza a carico dei VV.F.) N° 2 corsi N° 44 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;

- **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 a novembre che rappresenta un momento molto importante di formazione e confronto con gli Operatori addetti alla conduzione della Camera Iperbarica;
- **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 di Noceto, Polo Sanitario Parma Ovest – Via Pintor, Polo Sanitario di Fornovo, Complesso Ospedaliero di Borgotaro, Complesso Ospedaliero di San Secondo, Padiglione Braga c/o Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma;
- **incontri di addestramento relativi all'utilizzo di attrezzature di lavoro, comprese le apparecchiature elettromedicali;**
- **incontri di addestramento relativi all'utilizzo di azoto liquido, congiuntamente alla scelta dei DPI idonei;**
- **conduzione e completamento del Corso di Formazione per i Preposti aziendali** “ Organizzazione della tutela della salute dei lavoratori in Azienda ” – 15 ore di lezione, per 3 edizioni (numero partecipanti complessivi 103);
- **corso di formazione rischio biologico** (5 edizioni), rivolto ai Coordinatori aziendali che, a loro volta, hanno formato i Collaboratori diretti. Monitoraggio dell'attività di ricaduta sugli operatori e Predisposizione di Linee guida per prevenzione rischio biologico per alcune attività da svolgere;
- **corso di formazione per operatori aziendali** (in particolare DAISM-DP e Punti di Primo Soccorso) relativo alla **Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari**, organizzati dal SPPA e DAISMDP (n. 5 edizioni). E' intenzione riproporre il Corso di Formazione nel 2012; sempre nel 2012 saranno avviati i Focus Group specifici nei singoli Servizi aziendali per la ricaduta del corso e per la predisposizione di proposte operative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro;
- **incontri informativi finalizzati alla predisposizione delle Procedure di sicurezza** relative all'accreditamento istituzionale delle sedi aziendali;
- **corso di formazione ed aggiornamento in materia di radioprotezione** (in collaborazione con Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma) rivolto a tutto il personale radioesposto;
- **attività di coordinamento e Tutoraggio per Corso di formazione in FAD** sulla sicurezza, rivolto agli operatori sanitari – Area Comparto che operano nelle sedi ospedaliere e in alcune sedi territoriali.

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 2011 si evidenzia l'aumento degli infortuni – 142 infortuni nel 2011, contro i 121 infortuni nel 2010, accompagnato da un considerevole aumento delle giornate lavorative perse: 3019 gg. lavorative perse nel 2011 contro le 2.570 gg. lavorative perse nel 2010. Numericamente nel 2011 si sono verificati n. 142 infortuni contro i 121 infortuni del 2010, con una pressoché durata media costante: 21,26 nel 2011 e 21.23 nel 2010.

TABELLA 8: DISTRIBUZIONE DEGLI INFORTUNI PER TIPOLOGIA (FORMA) E GIORNATE LAVORATIVE PERSE NELL'ANNO 2011

FORMA	N. INFORTUNI	%	G. LAVOR. PERSE	%
Sollevando e/o spostando con sforzo	21	14,79%	845	27,99%
In Itinere	21	14,79%	402	13,32%
Caduto in piano su	18	12,68%	445	14,74%
Aggredito	12	8,45%	91	3,01%
Sollevando e/o spostando senza sforzo	12	8,45%	314	10,40%

Ha urtato contro	8	5,63%	121	4,01%
Scivolando	7	4,93%	142	4,70%
Movimento incoordinato	6	4,23%	110	3,64%
Colpito da	5	3,52%	119	3,94%
Ha messo un piede In Fallo	5	3,52%	78	2,58%
Inc. alla guida di	4	2,82%	101	3,35%
Schiacciato da	4	2,82%	15	0,50%
Si è punto con	4	2,82%	14	0,46%
Altro	3	2,11%	31	1,03%
Urtato da	3	2,11%	92	3,05%
Esposto a	2	1,41%	8	0,26%
Impigliato / agganciato a	2	1,41%	21	0,70%
Morso da	2	1,41%	15	0,50%
Incidente a bordo di	1	0,70%	7	0,23%
Affaticamento Muscolare	1	0,70%	23	0,76%
Caduto dall'alto	1	0,70%	25	0,83%
TOTALE	142	100 %	3.019	100 %

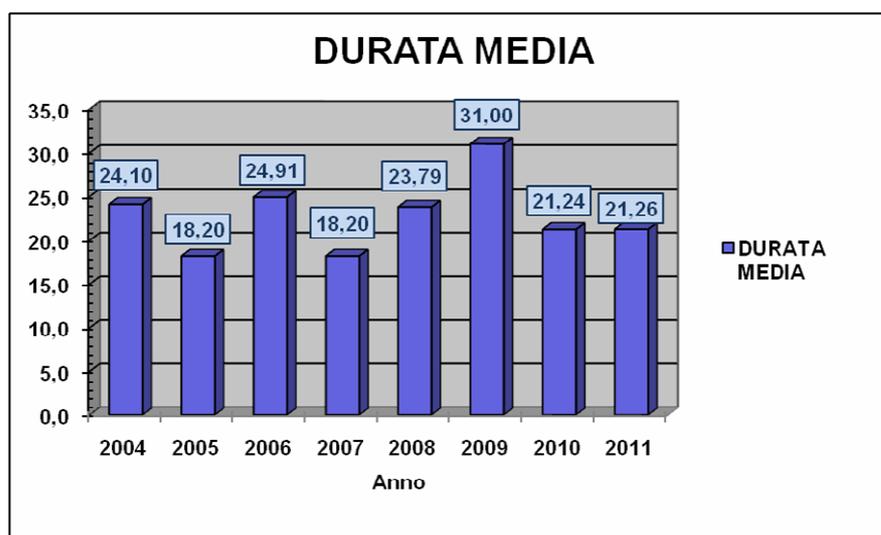
Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

TABELLA 9: DISTRIBUZIONE DEGLI INFORTUNI PER ETÀ ANAGRAFICA DEGLI ADDETTI

INFORTUNI			
Classi età	Maschi	Femmine	Totale
23 - 32	9	12	21
33 - 42	14	24	38
43 - 52	19	40	59
53 - 62	5	19	24
TOT	47	95	142

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

FIGURA 1: DURATA MEDIA DEGLI INFORTUNI ANNI 2004/2011



Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Analizzando nel dettaglio le forme di infortunio più frequenti, il confronto fra gli anni 2010/II evidenzia quanto segue:

TABELLA 10: DISTRIBUZIONE INFORTUNI – CONFRONTO ANNI 2010/2011

FORMA	N. INFORTUNI 2011	N. INFORTUNI 2010
Sollevando e/o spostando con sforzo	21	21
In Itinere	21	22
Caduto in piano su	18	2
Aggredito	12	4
Sollevando e/o spostando senza sforzo	12	-
Ha urtato contro	8	7
Scivolando	7	14
Movimento incoordinato	6	14
Colpito da	5	7
Ha messo un piede In Fallo	5	16
Inc. alla guida di	4	3
Schiacciato da	4	7
Si è punto con	4	2
Altro	3	-
Urtato da	3	-
Esposto a	2	-
Impigliato / agganciato a	2	-
Morso da	2	-
Incidente a bordo di	1	-
Affaticamento Muscolare	1	1
Caduto dall'alto	1	-
Imprecisato	-	1
TOTALE	142	121

TABELLA 11: DISTRIBUZIONE GIORNATE LAVORATIVE PERSE – CONFRONTO ANNI 2010/2011

FORMA	GG. LAVOR. PERSE 2011	GG. LAVOR. PERSE 2010
Sollevando e/o spostando con sforzo	845	494
In Itinere	402	686
Caduto in piano su	445	10
Aggredito	91	12
Sollevando e/o spostando senza sforzo	314	
Ha urtato contro	121	58
Scivolando	142	364
Movimento incoordinato	110	238
Colpito da	119	71
Ha messo un piede In Fallo	78	416
Inc. alla guida di	101	85
Schiacciato da	15	119
Si è punto con	14	2
Altro	31	-
Urtato da	92	-
Esposto a	8	-

Impigliato / agganciato a	21	-
Morso da	15	-
Incidente a bordo di	7	-
Affaticamento Muscolare	23	14
Caduto dall'alto	25	-
Imprecisato		1
TOTALE	3.019	2.570

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

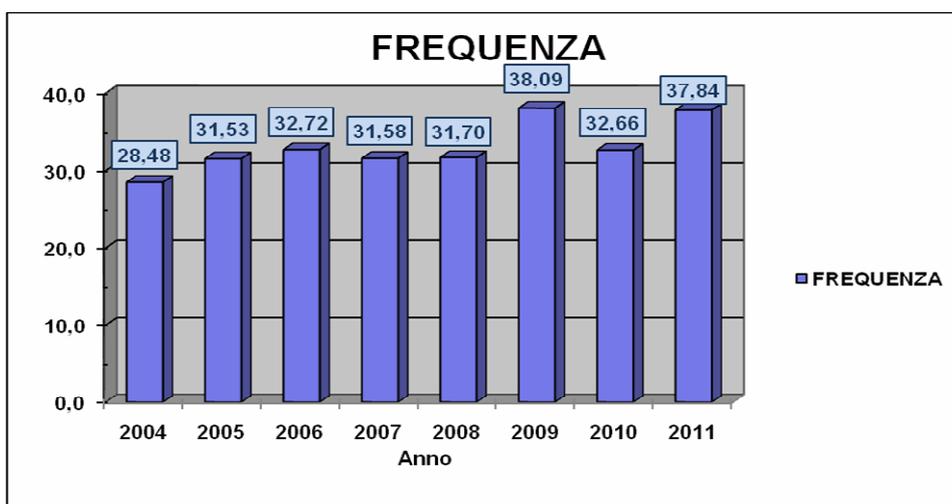
Rispetto alle singole Articolazioni Aziendali (Distretto di: Parma – Sud Est – Borgotaro – Fidenza, Presidio Ospedaliero Fidenza-San Secondo e Borgotaro, Sede Centrale), si evidenzia quanto segue:

TABELLA12: DISTRIBUZIONE INFORTUNI E GIORNATE LAVORATIVE PERSE PER ARTICOLAZIONE AZIENDALE – ANNI 2010/2011

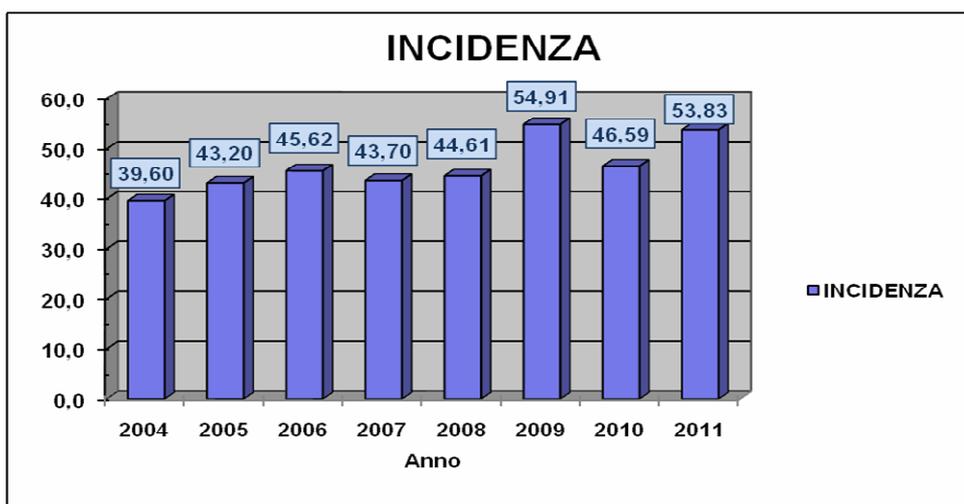
Articolazione Aziendale	N. addetti	Infortunati anno 2011	GG. lav. perse anno 2011	Durata media gg.
Distretto Parma	749	42	827	19,7
Ospedale Fidenza – S. Secondo	650	49	878	17,9
Distretto di Fidenza	357	14	223	15,9
Sede Centrale	283	9	111	12,3
Ospedale Borgotaro	228	15	388	25,8
Distretto Sud Est	194	9	266	29,5
Distretto Borgotaro	177	4	326	81,5**
intera Azienda	2.638	142	3.019	Media az.le 21,26

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

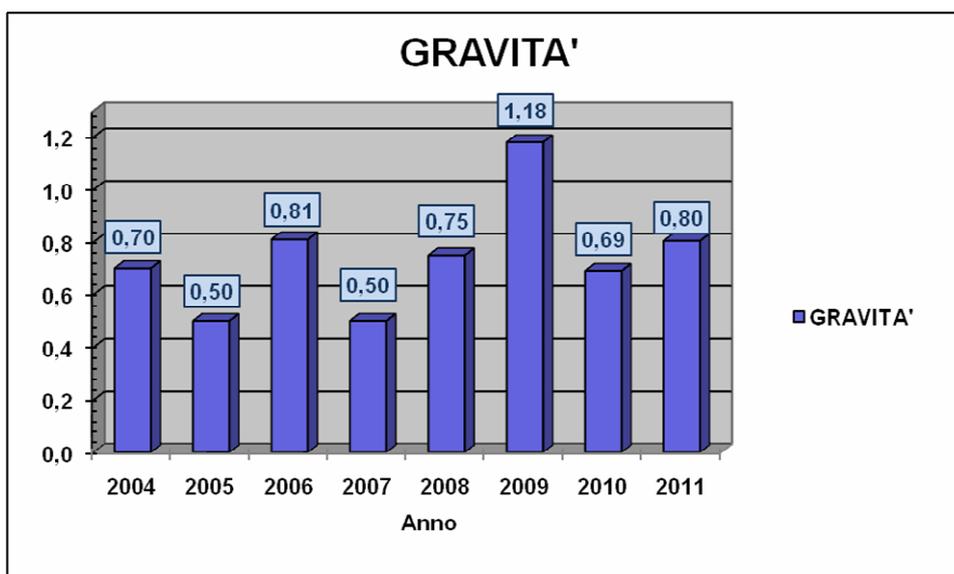
Tale diminuzione è evidente anche nell'analisi dell' **Indice di Frequenza** - IF = (numero di infortuni/Numero Ore lavorate) x 1.000.000 - che passa da 32,66 nel 2010 a 37,84 nel 2011. Deve essere segnalato l'aumento del numero di dipendenti (n. 2.597 nel 2010 contro i n. 2.638 nel 2011), accompagnato dal conseguente aumento delle ore lavorate.



L' **Indice di Incidenza** - II = (numero di infortuni/numero di dipendenti) x 1.000 - passa da 46,59 nel 2010 a 53,83 nel 2011.



Anche l' **Indice di Gravità - IG** = (numero di giorni di assenza/numero di ore lavorate) x 1.000 - aumenta sensibilmente: da 0,69 nel 2010 passa a 0,80 nel 2011 ed è in linea con l'aumento del numero di giornate lavorative perse, a causa degli infortuni, la cui gravità è decisamente superiore.



Gli infortuni a rischio biologico con prognosi 0 giorni (non comportanti cioè l'assenza dal lavoro) per l'intera Azienda USL nel 2011 sono pari a 62 eventi contro i 58 nel 2010 e sono così suddivisi:

TABELLA 13: INFORTUNI A RISCHIO BIOLOGICO CON PROGNOSE A ZERO GIORNI ANNI 2010-2011

Articolazione Aziendale	Infortuni a rischio biologico 2011	Infortuni a rischio biologico 2010
Ospedale Fidenza San Secondo	32	30
Distretto Parma	8	9
Ospedale Borgotaro	16	11
Distretto Borgotaro	4	5
Distretto di Fidenza	2	3
Distretto Sud Est	0	0
Sede Centrale	0	0
TOTALE	62	58

Fonte: elaborazione interna AUSL Parma

Rispetto al personale esposto:

	Valore assoluto
Personale Medico	12
Personale Infermieristico	35
Assistente Sanitaria	7
Tecnico di laboratorio	2
Allievo infermiere	4
Allievo OSS	1
Tecnico della prevenzione	1
TOTALE	62

Informazioni sierologiche della fonte di esposizione (per HIV – HBV – HCV)

PAZIENTE HIVAb +	0
PAZIENTE HBsAg +	0
PAZIENTE HCVA b +	10
PAZIENTE SIERONEGATIVO	35
FONTE SCONOSCIUTA	16
ALTRO (specificare) NON TESTATO	0
ALTRO	1
TOTALE	62

Nell'anno 2011 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 D.Lgs 230/1995

Nel 2011 sulla base del protocollo di sorveglianza sanitaria adottato e degli scadenziari, sono stati visitati, ai sensi del D.Lgs 81/2008, 910 dipendenti dei Distretti e degli Ospedali di Fidenza-S.Secondo e Borgotaro. La visita è stata integrata da quelle prestazioni, erogate direttamente dal medico competente e dalla azienda USL, necessarie per la redazione del giudizio di idoneità (vaccinazioni, test tubercolinici (Mantoux, Quantiferon), elettrocardiogrammi, audiometrie, esami ematochimici e strumentali, visite specialistiche, ecc). 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.

La tabella successiva riporta l'entità numerica della sorveglianza sanitaria attuata e dell'esposizione a rischi professionali, utilizzando lo stesso schema della Comunicazione ex-Dlgs 81/2008.

TABELLA 14: L'ENTITÀ NUMERICA DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

	Totale
Totale lavoratori	2.638
Tipologia MP segnalate (codifica DM 14.01.08) ⁴	-
n. lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria	2.361
n. lavoratori visitati nell'anno di riferimento	910
n. idonei	721 (79,2%)
n. idoneità parziali con prescrizioni/limitazioni	178 (19,5%)
n. inidoneità temporanee	7 (0,7%)
n. inidoneità permanenti	2 (0,2%)
N. malattie professionali segnalate	3

TABELLA 15: RIPARTIZIONE DEI VISITATI PER PROFILO DI RISCHIO LAVORATIVO DLGS 81 / 2008

	Totale
n. esposti a movimentazione manuale dei carichi	410
n. esposti ad agenti chimici -non rilevante	79
manipolazione farmaci antitumorali	4
n. esposti ad agenti cancerogeni e mutageni	
n. esposti ad agenti biologici	763
n. esposti videoterminali (vdt)	83
n. esposti vibrazioni corpo intero mano-braccio	-
n. esposti rumore (veterinari area b -macelli)	11
n. esposti campi elettromagnetici (rmn)	59
n. esposti radiazioni ionizzanti	88
n. esposti microclima severo	-
n. esposti atmosfere iperbariche	4
n. esposti stress lavoro-correlato	-
n. addetti lavoro notturno	322
n. esposti ad altri fattori emersi dal d.v.r.	-

La prevalenza di giudizi di NON IDONEITA' PERMANENTE O TEMPORANEA e di IDONEITA' CON

LIMITAZIONE riguarda dipendenti con qualifica sanitaria (infermieristicae OSS) e veterinaria.

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.

Rispetto al 2010 si è ridotto il numero percentuale di “non idonei-non idonei temporaneamente” per effetto di spostamenti di mansione, mentre si è mantenuto costante il numero delle “idoneità con prescrizione/limitazione”.

Attività di partecipazione alla Valutazione dei Rischi (art 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. La collaborazione si è estrinsecata anche nella redazione di un format per l'analisi del profilo di rischio per singola mansione e di una check list con cronogramma per la valutazione del rischio biomeccanico. Per il 2011 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:

- corso per Preposti DLgs 81/2008 (2 corsi)
- corso per formatori sul rischio biologico (7 corsi)
- corso su stili di vita e rischio cardiovascolare nelle donne”
- corsi per “Rischio Alcol in Sanità” nei 4 distretti (4 corsi).

Stesura di protocolli e procedure di sicurezza

- materiale informativo su alcol e lavoro e bozza di procedura per il controllo interno, ai sensi della L. 125/2001
- revisione della Procedura di profilassi post-esposizione (Determinazione n. 54/2011).

Riunioni sulla sicurezza art. 35 D.Lgs 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)
- riunioni con Dirigenti, Preposti e Lavoratori sul rischio “alcol” in sanità (3)
- riunioni di preparazione corsi/pacchetti formativi su rischio biologico e alcol (7)
- incontri con lavoratori per la gestione dei contatti a rischio per TBC, scabbia, meningite (8)

Piano vaccinale annuale

- piano di vaccinazione antinfluenzale 2011-2012 per il personale sanitario e tecnico- amministrativo.

Sistema informativo aziendale e regionale

- incontri per la predisposizione del sistema informativo aziendale sulla sorveglianza sanitaria DLgs 81/2008
- incontri in Regione per la omogeneizzazione del sistema informativo/registrazione dati di attività, delle procedure di sorveglianza sanitaria e di gestione del rischio biologico lavorativo.

Valutazione delle competenze, affidamento degli incarichi aziendali e sistemi premianti

Le ultime innovazioni normative che hanno coinvolto la materia dei sistemi di valutazione del personale, dei correlati sistemi premianti ed i metodi di costituzione ed individuazione delle risorse economiche destinate al finanziamento di tali sistemi (D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, D.Lgs. 150/2009, D.L. 78/10, convertito in L. 122/10) hanno comportato sensibili ricadute sull'effettivo utilizzo degli strumenti aziendali dedicati al riconoscimento delle competenze e delle prestazioni del personale di comparto e delle aree dirigenziali.

In particolare per quanto riguarda il riconoscimento del trattamento economico incentivante al personale di area comparto è stata garantita la corresponsione delle quote economiche di incentivazione alla produttività mensili, correlate principalmente al raggiungimento di obiettivi connessi al mantenimento quali-quantitativo delle prestazioni.

La riduzione delle risorse economiche destinate alla costituzione dei fondi contrattuali ed il contestuale sensibile incremento di organico registrato in Azienda nell'anno 2011 hanno, di fatto, impedito la possibilità di erogare al personale di area comparto quote di incentivazione alla produttività a fronte della realizzazione di specifici progetti-obiettivo fortemente orientati al conseguimento di miglioramento nei servizi all'utenza od a programmi di attuazione di innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio.

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.

Nel corso del 2011 è stata sostanzialmente mantenuta la struttura quali-quantitativa degli incarichi aziendali di responsabilità già individuati nell'assetto organizzativo definito negli anni precedenti, provvedendo, nel contempo, alla attribuzione degli incarichi resisi vacanti nel corso dell'anno a seguito di cessazione di personale.

Lo sviluppo e la gestione delle carriere del personale dell'Azienda è stato costantemente oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali di categoria che ha portato alla condivisione sia della definizione dell'assetto organizzativo aziendale che delle modalità ed i criteri adottati per il conferimento degli incarichi dirigenziali di struttura semplice e professionali, nonché degli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento per il personale di area comparto.

Nel corso dell'anno il complesso del sistema degli incarichi dirigenziali aziendale ha assunto la consistenza/composizione riassunta nella seguente tabella:

TIPOLOGIA INCARICO	AREA CONTRATTUALE	TOTALE
DIPARTIMENTI	DIPARTIMENTI SANITARI	19
	DIPARTIMENTI AMMINISTRATIVI	4
	TOTALE INC. DIPARTIMENTO	23

STRUTTURE COMPLESSE	AREA MEDICA E VETERINARIA	46
	AREA DIRIGENZA SANITARIA	6
	AREA DIRIGENZA P.T.A.	13
	TOTALE INC. STRUTTURA COMPLESSA	65

STRUTTURE SEMPLICI	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	92
INC. PROFESSIONALI ALTA SPECIALIZZ.	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	69
INC. PROFESSIONALI ANZIANITA' > 5 ANNI	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	183
INC. PROFESSIONALI ANZIANITA' <5 ANNI	Aree Medico-Veterinaria e S.P.T.A	117

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:

INCARICHI PERSONALE AREA COMPARTO			
Personale Dipendente Area Comparto		Personale titolare Posizione Organizzativa	Personale titolare Coordinamento
Pers. Area Socio - Sanitaria	1.321	41	141
Pers. Area Tecnico Amministrativa	726	48	-
Totale	2.047	89	141

E' proseguita nel corso del 2011 l'attività di valutazione e l'iter di verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti previsto degli artt. 25 e seguenti dei CC.NN.NN.LL. delle aree dirigenziali quadriennio 2002/2005 per il personale riportato nella seguente tabella, che nel complesso rappresenta il 8,93 % della totalità del personale del ruolo dirigenziale, con un esito positivo per la totalità dei casi verificati:

Area Contrattuale	Organico Complessivo	PERSONALE SOTTOPOSTO A VERIFICA				TOTALE
		Incarichi UOC in scadenza anno 2011	Incarichi UOS in scadenza anno 2011	Incarichi Professionali in scadenza anno 2011	passaggio fascia indennità Esclusività	
Dir. Medici	357	2	10	8	12	32
Dir. Veterinari	72	0	1	7	1	9
Dir. Sanitari	63	1	2	1	0	4
Dir. PTA	34	0	1	1	0	2
TOTALE	526	3	14	17	13	47

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 31/12/2011, 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 Anno 2011

I principali argomenti che hanno improntato i rapporti con le OO.SS. Area Comparto nell'anno 2011 hanno riguardato accordi con contenuti economici:

- la stipula dell'Accordo aziendale relativo a risorse regionali incentivanti;
- l'adeguamento dei fondi contrattuali - definito d'intesa anche con la delegazione trattante dell'azienda ospedaliera - del riconoscimento di risorse relative "all'art. 40" - Indennità infermieristica. Sono poi stati stipulati accordi su specifici argomenti relativi a riorganizzazione di servizi assistenziali in ambito infermieristico.

Gli Accordi:

- Accordo "Prestazioni aggiuntive degli operatori addetti alla ricezione delle domande per "esenzioni ticket per reddito". DM 11.12.2009 (07.02.2011)
- Accordo aziendale "Assistenza infermieristica domiciliare domeniche e festivi" (31.03.2011)

- Accordo “Clinica Psichiatrica – riconoscimento fascia economica a personale transitato da Azienda Ospedaliera Universitaria di Parma” (31.03.2011)
- Accordo aziendale “Integrazione dell’accordo aziendale in data 20/10/2010 in materia di progressione economica orizzontale anno 2010” (31.03.2011)
- Accordo relativo all’Emergenza assistenziale – periodo estivo 2011- (31.03.2011)
- Accordo per “Incentivazione personale addetto al CUP – biennio 2011/2012” (27.04.2011)
- Accordo “Personale infermieristico postazione di soccorso Parma Est” (23.05.2011)
- Accordo inerente i criteri organizzativi per la collocazione del personale in regime di part-time a seguito delle indicazioni e del confronto previsto dalla nota RER del 28.04.2011 - (23.05.2011)
- Accordo “Laboratorio Ospedale Borgotaro” (20.06.2011)
- Accordo per “Progetto gestione informatica dell’utilizzo del parco automezzi di proprietà dell’Azienda USL di Parma” (12.09.2011)
- Accordo “Incentivazione personale addetto al CUP – proroga intesa tra AUSL Parma ed OO.SS./R.S.U. relativa al biennio 2011/2012. Sospensione accordo biennio 2011/2012” (26.10.2011)
- Accordo per la revisione dell’assetto dei Coordinamenti del Servizio Dialisi territoriale – (26.10.2011)
- Accordo in applicazione dell’intesa regionale per l’utilizzo di risorse regionali incentivanti la flessibilità nelle Aziende del S.S.R. sottoscritta in data 20/09/2011 – (26.10.2011)
- Accordo per attribuzione indennità servizi malattie infettive al personale infermieristico operante presso l’Istituto Penitenziario – (26.10.2011).

Area Dirigenza. Accordi Anno 2011

Sono da segnalare principalmente accordi di carattere organizzativo raggiunti a livello locale per l’anno 2011:

- Verbale di intesa “Ospedale di Fidenza e S.Secondo – U.O. Chirurgia – organizzazione degli orari di lavoro mesi di Luglio e Agosto 2011” – Dirigenza Medica - (20.06.2011)
- Accordo “Progetto gestione informatica dell’utilizzo del parco automezzi di proprietà dell’Azienda USL di Parma” – Dirigenza Medica - (20.06.2011); Dirigenza STPA - (29.11.2011)
- Verbale di intesa “Ospedale di Fidenza e San Secondo p.se – U.O. Chirurgia – proroga al 31/01/2012 dell’organizzazione degli orari di lavoro concordati nell’accordo siglato in data 20.06.2011” – Dirigenza Medica - (20.10.2011).

L’attività formativa

Nel 2011 nell’incontro del 9 febbraio del Collegio di Direzione è stato adottato il Piano delle Attività Formative per il triennio 2011/2013 che riguarda in particolare la definizione delle linee di sviluppo dei dossier formativi di gruppo e individuali e nell’applicazione delle indicazioni metodologiche contenute nell’Accordo Stato regioni del 5/11/2009.

La programmazione della formazione si è caratterizzata con due evidenze documentali:

- la definizione dei fabbisogni formativi (connessi allo sviluppo dell’organizzazione e delle competenze professionali) che trova la sua traduzione nei dossier dipartimentali e trasversali (Piano triennale aggiornato annualmente) che trova una sua forte coerenza con la programmazione aziendale
- il catalogo annuale degli eventi che trova coerenza all’interno dei dossier dipartimentali e trasversali e rappresenta la traduzione operativa in percorsi formativi della programmazione svolta.

I Dipartimenti nella fase di costruzione delle proposte formative annuali hanno negoziato con l’UO Formazione Aziendale il budget per ogni singolo evento. Agli eventi approvati è stato poi assegnato lo stanziamento con determina.

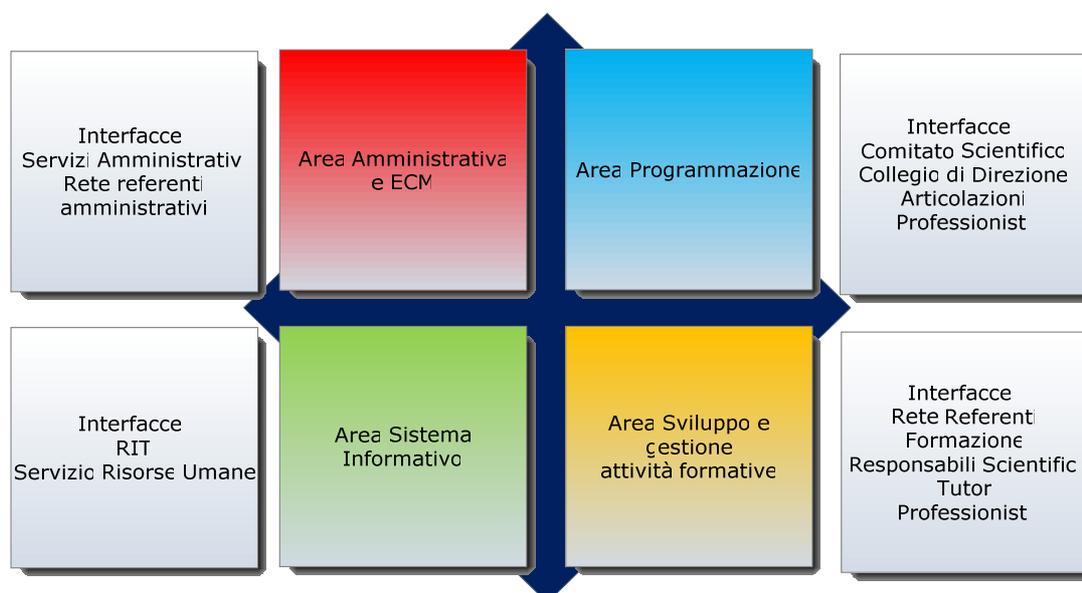
Nel complesso sistema dedicato alla formazione del personale, i dati relativi alle partecipazioni evidenziano un buon livello di copertura rispetto al personale dipendente (ECM) e alle partecipazioni esterni ad eventi formativi aziendali. La programmazione 2011 è stata caratterizzata dallo svolgimento di 420 eventi formativi (complessivi di edizioni e corsi ecm e non ecm – vedi tabella sotto) con una alta valorizzazione della Formazione in aula e residenziale.

Tipologia	Corsi ECM	Corsi non ECM	Totale corsi	%
Formazione in Aula o Residenziale	318	7	325	77,38
Formazione sul Campo	94	0	94	22,38
FAD	0	1	1	0,24
N. corsi con sponsorizzazioni	0	0	0	0
TOTALE CORSI CON EDIZIONI	412	8	420	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.

Aree traccianti	Formazione residenziale	Formazione sul campo	FAD	Totale	%
Competenze tecnico professionali	210	32	1	243	57,87
Competenze trasversali relazionali	43	5	0	48	11,43
Miglioramento continuo, ricerca innovazione	37	18	0	55	13,10
Competenze organizzativo-manageriali	35	15	0	50	11,90
Comitati Commissioni	0	24	0	24	5,71
TOTALE	325	94	1	420	100,0

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



- *Programmazione*: con forte raccordo con il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali della formazione per tutti gli aspetti di individuazione degli obiettivi formativi e degli eventi in forte sinergia con gli altri strumenti di programmazione aziendale

- *Gestione e sviluppo delle attività formative*: attraverso il coordinamento delle varie fasi del processo e della gestione dell'iter formativo
- *Sistema informativo*: lo sviluppo della funzione è passata attraverso la riqualificazione del sistema informativo
- *Area amministrativa*, caratterizzata dal coordinamento degli aspetti amministrativi ed economici (budget) connessi agli eventi formativi

Le interfacce primarie dell'UO Formazione Aziendale sono: il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali. **Per quel che attiene l'ottenimento dei Crediti ECM** il raggruppamento in tre grandi categorie (fino a 25 da 26 a 50, da 51 a 75) permette di vedere nella tabella seguente il raggiungimento del minimo dei crediti formativi, mediante formazione erogata o pagata dall'Azienda.

Raggruppamento crediti	N. persone	%
0 crediti ECM o non attribuiti	269	14,7
Da 1 a 25 crediti ECM	578	31,6
Da 26 a 50 crediti ottenuti	449	24,6
Da 51 a 75 crediti ottenuti	276	15,1
Più di 75 crediti ECM	255	14,0
TOTALE	1.827	100,0

I dati si riferiscono al personale dipendente del ruolo sanitario con debito ECM. Nella categoria 0 crediti sono stati inseriti tutti i dipendenti che non hanno avuto (in ambito aziendale) crediti formativi indipendentemente dalla loro condizione o esenzione.

L'accesso alla **documentazione scientifica** è garantita attraverso una convenzione con l'Università di Parma (Biblioteca di Medicina e Chirurgia) consultando le banche dati:

- **PubMed**: banca dati primaria, contiene citazioni bibliografiche per l'accesso alle riviste full text, consente di effettuare ricerche articolate sui quesiti clinici
- **Clinical Evidence, Cochrane Library, UptoDate**: banche dati secondarie, consentono la ricerca e l'accesso al full text di articoli selezionati sulla base del quesito clinico.

Le richieste di articoli scientifici da parte dei professionisti ai quali è stato proposto apposito corso formativo per l'accesso alla documentazione, sono state nel 2011 circa 300.

E' proseguita anche la **collaborazione con Enti** in relazione alle attività formative è stata indirizzata alla collaborazione per lo sviluppo comune di progetti formativi specifici.

Con gli Enti pubblici il livello di collaborazione e programmazione comune è stato caratterizzato da:

- collaborazione con l'Amministrazione Provinciale di Parma per la progettazione di percorsi comuni per OSS e per iniziative nell'ambito dello sviluppo delle competenze per gli operatori dell'area sociosanitaria
- con i Comuni e le ASP per la progettazione aziendale di eventi su tematiche connesse all'integrazione istituzionale e professionale (tra sociale e sanitario).

Con gli Enti privati il livello di collaborazione e programmazione è stato caratterizzato da:

- con le strutture private accreditate (con cui è attivo un contratto di fornitura) è stato condiviso un protocollo di intesa per lo sviluppo di progetti formativi comuni che prevede, per temi formativi di interesse comune, l'accesso degli operatori delle strutture ad aventi aziendali, l'attivazione ed il finanziamento di percorsi formativi da parte delle strutture su argomenti oggetto dell'accordo di fornitura.

Con gli Enti di formazione per la gestione di percorsi formativi per figure professionali specifiche (OSS) su programmazione della Provincia (FormaFuturo, Enaip).