

<b>4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione</b>	pag. 174
<b>4.1 "Carta di identità" del personale</b>	174
<b>4.2 Partecipazione dei professionisti all'individuazione delle strategie aziendali e alla gestione operativa</b>	180
<b>4.3 Gestione del rischio e sicurezza</b>	181
4.3.1 Sorveglianza sanitaria e malattie professionali	182
4.3.2 Andamento del fenomeno infortunistico	182
<b>4.4 Formazione</b>	183
4.4.1 Pianificazione dell'attività formativa	183
4.4.2 Tipologie delle attività di formazione	186
4.4.3 Valutazione dell'attività formativa	188
4.4.4 Attività formativa 2009 "in cifre"	189
4.4.5 Costi della formazione	193
4.4.6 Collaborazione con altri Enti di Formazione	195
<b>4.5 Struttura delle relazioni con il personale e le sue rappresentanze</b>	197
4.5.1 Compatibilità tra vita lavorativa e vita familiare	197
4.5.2 Facilitazioni per i dipendenti	198
4.5.3 Relazioni sindacali	199

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

La presente Sezione conferma la "centralità" nell'Azienda della "risorsa umana", di cui si propone il profilo dei rapporti di lavoro, l'organizzazione interna, l'impegno profuso per una formazione/aggiornamento permanenti, le tutele, le agevolazioni, le garanzie e le rappresentanze proprie.

La "carta di identità" del personale del 2009 mostra un sostanziale mantenimento della situazione fotografata nel 2008. Infatti, per l'anno 2009 la funzione di governo delle risorse umane si è mossa in una linea di puntuale continuità rispetto alle azioni già esperite per l'anno 2008 ed inquadrata da alcune direttrici determinate in gran parte dai contenuti del quadro normativo nazionale e regionale di riferimento. Si è quindi verificato un sostanziale mantenimento della situazione esistente al 31.12.2008.

Si sono invece rafforzate le politiche di gestione della sicurezza e del rischio, così come si sono sviluppati percorsi formativi rivolti alla crescita professionale del personale, nell'ottica di consolidare e migliorare gli standard assistenziali forniti agli utenti.

### 4.1 "Carta di Identità" del personale

L'obiettivo informativo del presente paragrafo è fornire dati e informazioni utili per comprendere quale sia il "profilo" del personale dell'AUSL di Imola, avvalendosi di una sorta di "carta di identità", che ne evidenzia la distribuzione, per molteplici dimensioni (tipologia contrattuale; categorie di personale dipendente; anagrafica dei professionisti; etc.).

Le risorse umane complessive impegnate nelle attività tipiche aziendali, a vario titolo contrattuale, nel 2009 (dato al 31 dicembre) risultano 2002, registrando rispetto al 2008 un lievissimo incremento (circa lo 0,4%).

**Tabella 4.1 - Valori assoluti del personale dell'AUSL di Imola, per tipologia contrattuale  
Periodo 2006-2009**

Tipologia contrattuale	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009	Var % 2009 - 2008
Dipendente	1.730	1.706	1.744	1.775	1,8%
Convenzionato*	158	165	168	168	0,0%
Contratti libero-professionali, co.co.co	69	102	82	59	-28,0%
<b>TOTALE</b>	<b>1.957</b>	<b>1.973</b>	<b>1.994</b>	<b>2.002</b>	<b>0,4%</b>

\* Convenzionato: MMG, PLS, Medici Ambulatoriali, Guardie Mediche

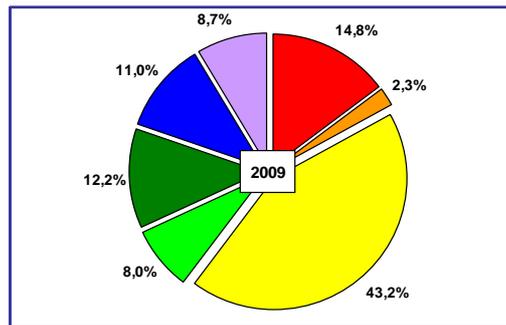
Premesso che i liberi professionisti "sono contati" come unità corrispondenti ai contratti attivi **risultanti al 31 dicembre**, indipendentemente dalla durata e dall'impegno settimanale, si

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

osserva un calo consistente degli stessi (-23, pari a -28%). Tale decremento, letto congiuntamente al decremento del 19% registrato l'anno precedente, nonchè all'incremento del 4% del personale dipendente registrato nel biennio 2008-2009, risulta coerente con le politiche di stabilizzazione (ovvero riduzione del precariato) avviate dall'AUSL di Imola già dal 2007 (che sono continuate nel biennio 2008-2009 e che si protrarranno, per esaurirsi, nel 2010): durante l'esercizio in esame le stabilizzazioni son state 11 (12 nel 2008), e precisamente, 2 unità di biologo, 5 unità di medico e 4 unità del comparto (2 unità di comparto non sanitario e 2 unità di tecnico sanitario - categoria D).

**Figura 4.2 - Valori assoluti e % di personale dipendente dell'AUSL di Imola, per categorie Periodo 2006-2009**

Categorie personale dipendente	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009	Var % 2009-2008
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	232	231	247	262	6,1%
ALTRI DIRIGENTI SPTA	43	40	40	40	0,0%
PERSONALE INFERMIERISTICO	755	749	762	766	0,5%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	146	142	142	142	0,0%
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	203	196	207	216	4,3%
PERSONALE AMMINISTRATIVO	201	199	198	195	-1,5%
ALTRO PERSONALE	150	149	148	154	4,1%
<b>TOTALE</b>	<b>1.730</b>	<b>1.706</b>	<b>1.744</b>	<b>1.775</b>	<b>1,8%</b>



In Figura 4.2, per il quadriennio 2006-2009, si dettaglia l'andamento delle categorie di personale dipendente, rilevando un aumento del personale "dirigente medico e veterinario" (+6,1% sul 2008), del "personale infermieristico" (+0,5% sul 2008), del "personale OTA, OSS e ausiliari" (+4,3% sul 2008) e del restante personale (+4,1% sul 2008)

L'unico saldo negativo è registrato dal personale amministrativo, per la quale dotazione continua l'adeguamento in diminuzione, coerente con la dimensione aziendale, innanzitutto governando il *turn-over*.

In Tabella 4.3 si riportano i professionisti impegnati nell'AUSL di Imola con contratto libero professionale nel corso di tutto l'anno, scomposti per categoria, genere e fasce d'età: i medici risultano prevalenti (circa il 60,6%); il 39,4% è "polverizzato" tra i restanti profili professionali.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

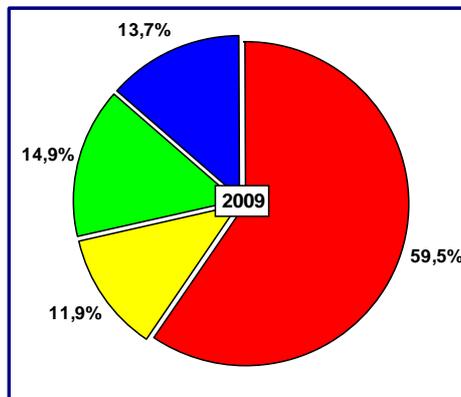
**Tabella 4.3 - Liberi professionisti dell'AUSL di Imola, per categorie/genere/classi di età. Anno 2009**

ANNO 2009	sesso		classi di età					totale	%
	m	f	<35	35-44	45-54	55-64	>=65		
BIOLOGI		5	2	3				5	5,1%
COLLABORATORI AMM.-PROF.LI	2	4	4	1			1	6	6,1%
DIRIGENTI AMM.VI		1					1	1	1,0%
STATICI	1			1				1	1,0%
AVVOCATI E PROC.LEG	1		1					1	1,0%
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI		1	1					1	1,0%
CHIMICI								0	0,0%
FARMACISTI	2	2	2	1	1			4	4,0%
INGEGNERI	1	1		1	1			2	2,0%
MEDICI	29	31	21	23	9	4	3	60	60,6%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	2	3	2	3				5	5,1%
PERSONALE INFERMIERISTICO		1	1					1	1,0%
PERSONALE TECNICO								0	0,0%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	4		1	1	2			4	4,0%
PSICOLOGI	3	5	3	3	1	1		8	8,1%
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

L'analisi per genere riferita ai professionisti con contratto "atipico" mostra una leggera prevalenza delle femmine rispetto ai maschi.

**Figura 4.4 - Valori assoluti e % di personale convenzionato con l'AUSL di Imola. Anno 2009**

Categorie personale convenzionato	ANNO 2009
MEDICI DI ASSISTENZA PRIMARIA	100
MEDICI PEDIATRI DI LIBERA SCELTA	20
MEDICI DI CONTINUITÀ ASSISTENZIALE	25
MEDICI SPECIALISTI AMBULATORIALI	23
<b>Totale</b>	<b>168</b>



Come riportato in Figura 4.4, tra i professionisti convenzionati la categoria più rilevante è ovviamente quella dei Medici di Assistenza Primaria.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

**Tabella 4.5 - Anagrafica del personale dipendente dell'AUSL di Imola, per categorie e classi di età  
Periodo 2006-2009**

ANNO 2006	classi di età					TOT.
	< 35	35-44	45-54	55-64	>=65	
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	5	37	135	54	1	232
ALTRI DIRIGENTI SPTA	1	7	26	9	0	43
PERSONALE INFERMIERISTICO	132	334	233	56	0	755
PERSONALE TECNICO SANITARIO	26	43	55	22	0	146
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	13	74	92	24	0	203
PERSONALE AMMINISTRATIVO	0	88	96	17	0	201
ALTRO	4	69	64	13	0	150
<b>Totale</b>	<b>181</b>	<b>652</b>	<b>701</b>	<b>195</b>	<b>1</b>	<b>1.730</b>
ANNO 2007	classi di età					TOT.
	< 35	35-44	45-54	55-64	>=65	
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	4	32	118	77	0	231
ALTRI DIRIGENTI SPTA	0	5	26	9	0	40
PERSONALE INFERMIERISTICO	90	341	239	79	0	749
PERSONALE TECNICO SANITARIO	21	35	62	24	0	142
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	11	59	95	31	0	196
PERSONALE AMMINISTRATIVO	0	61	117	21	0	199
ALTRO	3	58	69	19	0	149
<b>Totale</b>	<b>129</b>	<b>591</b>	<b>726</b>	<b>260</b>	<b>0</b>	<b>1.706</b>
ANNO 2008	classi di età					TOT.
	< 35	35-44	45-54	55-64	>=65	
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	12	38	113	84	0	247
ALTRI DIRIGENTI SPTA	0	6	26	8	0	40
PERSONALE INFERMIERISTICO	90	351	242	79	0	762
PERSONALE TECNICO SANITARIO	31	32	62	17	0	142
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	18	50	104	35	0	207
PERSONALE AMMINISTRATIVO	0	44	130	24	0	198
ALTRO	3	53	74	18	0	148
<b>Totale</b>	<b>154</b>	<b>574</b>	<b>751</b>	<b>265</b>	<b>0</b>	<b>1.744</b>
ANNO 2009	classi di età					TOT.
	< 35	35-44	45-54	55-64	>=65	
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	17	46	105	94	0	262
ALTRI DIRIGENTI SPTA	0	8	26	7	0	41
PERSONALE INFERMIERISTICO	88	337	243	97	0	765
PERSONALE TECNICO SANITARIO	28	30	61	23	0	142
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	13	53	115	36	0	217
PERSONALE AMMINISTRATIVO	0	24	143	28	0	195
ALTRO	6	45	77	25	0	153
<b>Totale</b>	<b>152</b>	<b>543</b>	<b>770</b>	<b>310</b>	<b>0</b>	<b>1.775</b>

L'andamento della distribuzione per classi di età del personale dipendente dell'AUSL di Imola (Tabella 4.5) sostanzialmente ripropone una "fotografia" pressoché immutata e comune nel panorama nazionale:

- l'ingresso "tardivo" al lavoro - o meglio, in posizione strutturata - che motiva la percentuale bassa dei dipendenti *under* 35 anni (8,8%, nel 2008; 8,6% nel 2009);
- la massima concentrazione di tutti i profili nelle classi 35-44 e 45-54 anni - pari al 74% nel 2009;
- l'età media alta del personale non sanitario - amministrativo e tecnico - segnale di una particolare staticità della stessa dotazione, esito dell'azione di ridimensionamento, ovvero della gestione del *turn-over* (Tabella 4.8).

L'analisi per genere riferita alle categorie professionali del personale dipendente evidenzia piccole differenze rispetto al 2008: la categoria dei medici registra un aumento dei dipendenti di sesso femminile (+11 unità) che riduce, seppur di poco, la differenza tra i due generi; al contrario, il

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

personale infermieristico vede un aumento di personale di sesso maschile (+8 unità) e una riduzione di quello di sesso femminile (-5).

**Figura 4.6 - Anagrafica del personale dipendente dell'AUSL di Imola, per categorie e genere  
Periodo 2007-2009**

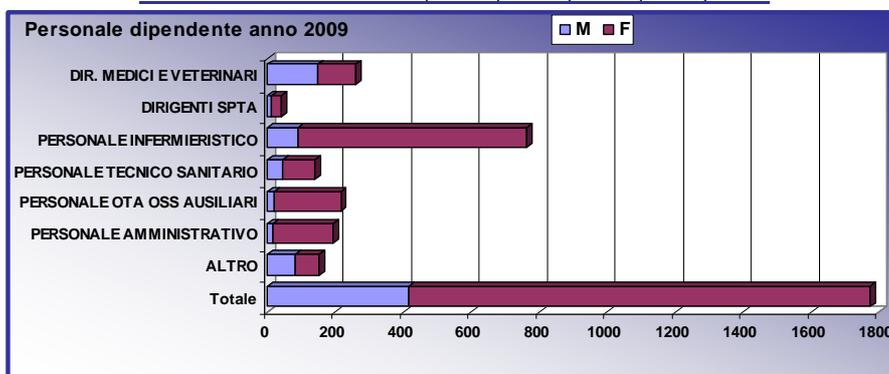
ANNO 2007	Sesso		TOT.	Di cui Part Time	
	M	F		M	F
DIR. MEDICI E VETERINARI	143	88	231	1	3
DIRIGENTI SPTA	14	26	40	0	0
PERSONALE INFERMIERISTICO	79	670	749	1	95
PERSONALE TECNICO SANITARIO	42	100	142	1	13
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	19	177	196	1	30
PERSONALE AMMINISTRATIVO	19	180	199	1	26
ALTRO	77	72	149	7	7
<b>Totale</b>	<b>393</b>	<b>1.313</b>	<b>1.706</b>	<b>12</b>	<b>174</b>

ANNO 2008	Sesso		TOT.	Di cui Part Time	
	M	F		M	F
DIR. MEDICI E VETERINARI	144	103	247	0	3
DIRIGENTI SPTA	15	25	40	0	0
PERSONALE INFERMIERISTICO	83	679	762	0	107
PERSONALE TECNICO SANITARIO	43	99	142	1	14
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	28	179	207	1	29
PERSONALE AMMINISTRATIVO	18	180	198	1	25
ALTRO	79	69	148	7	8
<b>Totale</b>	<b>410</b>	<b>1.334</b>	<b>1.744</b>	<b>10</b>	<b>186</b>

ANNO 2009	Sesso		TOT.	Di cui Part Time	
	M	F		M	F
DIR. MEDICI E VETERINARI	148	114	262		1
DIRIGENTI SPTA	14	27	41		
PERSONALE INFERMIERISTICO	91	674	765		108
PERSONALE TECNICO SANITARIO	44	98	142		12
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	20	197	217	1	28
PERSONALE AMMINISTRATIVO	18	177	195	1	25
ALTRO	83	70	153	4	8
<b>Totale</b>	<b>418</b>	<b>1.357</b>	<b>1.775</b>	<b>6</b>	<b>182</b>



Così come "fotografia" chiaramente il grafico di Figura 4.6, l'AUSL di Imola è decisamente una "organizzazione femminile" (76,5% dei dipendenti totali), confermando che sono le donne in maggioranza impegnate nelle professioni di "cura e assistenza":

- l'unico ruolo in cui sono in maggioranza i maschi è quello dirigente, in particolare nella categoria "dirigenti medici e veterinari" (ancorché negli anni il gap vada riducendosi);
- le donne sono in netta maggioranza, invece, tra il personale "amministrativo", anche tra i dirigenti, nonché tra il personale "infermieristico" e "ota/oss ausiliari";
- gli istituti contrattuali atti a conciliare "vita lavorativa e vita familiare" continuano a essere fruiti essenzialmente dalle lavoratrici. Nel 2009, risultano in *part-time* 182 donne e 6 uomini (per altri istituti collegati alle esigenze familiari, si rinvia al paragrafo 4.5.1).

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

**Figura 4.7 - Dipendenti dell'AUSL di Imola residenti nei Comuni circondariali. Anno 2009**

Dipendenti residenti	2008	2009	% dipendenti 2009	% popolazione 2009
BORGO TOSSIGNANO	45	50	3,5%	2,5%
CASALFUMANESE	34	32	2,2%	2,7%
CASTEL DEL RIO	4	5	0,3%	1,0%
CASTEL GUELFO DI BOLOGNA	16	17	1,2%	3,1%
CASTEL SAN PIETRO TERME	82	81	5,6%	15,8%
DOZZA	52	54	3,7%	4,9%
FONTANELICE	27	28	1,9%	1,5%
IMOLA	1.093	1.105	76,6%	52,5%
MEDICINA	25	26	1,8%	12,6%
MORDANO	44	45	3,1%	3,5%
<b>Dipendenti residenti AUSL</b>	<b>1.422</b>	<b>1.443</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totale dipendenti</b>	<b>1.744</b>	<b>1.775</b>		
<b>% dipendenti residenti</b>	<b>81,5%</b>	<b>81,3%</b>		

Alla fine dell'esercizio in esame, l'81,3% dei dipendenti dell'AUSL di Imola risulta risiedere nel Nuovo Circondario Imolese; tale percentuale è sostanzialmente analoga a quella dell'anno precedente (81,5%); se si confronta l'incremento complessivo di dipendenti (+31 unità, pari al 1,8%) con il numero (+21 da 1422 a 1443) di coloro che risiedono nei comuni del Circondario, sembra che la mobilità in ingresso abbia riguardato anche personale residente nei territori limitrofi della Provincia di Bologna e nei Comuni di "cintura" delle Province confinanti geograficamente o lungo l'asse della via Emilia.

**Tabella 4.8 - Indicatore di mobilità del personale dipendente dell'AUSL di Imola (turn-over) Periodo 2006-2009**

DIPENDENTI 2006	IN INGRESSO				IN USCITA				turn over	
	da SSR	non da SSR	Altro	Tot	dimissione	mobilità vs altre aziende	pensionamento	altri motivi		Tot
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	3	1	1	5	1	1	8		10	-5
ALTRI DIRIGENTI SPTA	1		0	1	1		4		5	-4
PERSONALE INFERMIERISTICO	15		23	38	4	7	17	1	29	9
PERSONALE TECNICO SANITARIO			5	5	3		4		7	-2
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI			3	3	1	1	2	1	5	-2
PERSONALE AMMINISTRATIVO				0			4		4	-4
ALTRO	1		2	3		1	17		18	-15
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>55</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>78</b>	<b>-23</b>
DIPENDENTI 2007	IN INGRESSO				IN USCITA				turn over	
CATEGORIA	da SSR	non da SSR	Altro	Tot	dimissione	mobilità vs altre aziende	pensionamento	altri motivi		Tot
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	2	1	8	11	2	3	5		10	1
ALTRI DIRIGENTI SPTA	1			1			3		3	-2
PERSONALE INFERMIERISTICO	12	2	10	24	5	5	18	2	30	-6
PERSONALE TECNICO SANITARIO			8	8	1		6		7	1
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	1	1	7	9	2	1	5	1	9	0
PERSONALE AMMINISTRATIVO	1	1		2			4		4	-2
ALTRO	2	1		3	1	3	1	1	6	-3
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>69</b>	<b>-11</b>
DIPENDENTI 2008	IN INGRESSO				IN USCITA				turn over	
CATEGORIA	da SSR	non da SSR	Altro	Tot	dimissione	mobilità vs altre aziende	pensionamento	altri motivi		Tot
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	1	0	27	28	3	2	9	1	15	13
ALTRI DIRIGENTI SPTA	1	0	3	4	1	0	3	0	4	0
PERSONALE INFERMIERISTICO	11	0	39	50	4	4	32	0	40	10
PERSONALE TECNICO SANITARIO	1	0	9	10	2	0	6	0	8	2
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	0	0	1	1	3	0	7	0	10	-9
PERSONALE AMMINISTRATIVO	2	2	0	4	0	0	4	0	4	0
ALTRO	0	0	8	8	2	2	8	0	12	-4
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>87</b>	<b>105</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>69</b>	<b>1</b>	<b>93</b>	<b>12</b>
DIPENDENTI 2009	IN INGRESSO				IN USCITA				turn over	
CATEGORIA	da SSR	non da SSR	Altro	Tot	dimissione	mobilità vs altre aziende	pensionamento	altri motivi		Tot
DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI	2		16	18	5	1	2		8	10
ALTRI DIRIGENTI SPTA	1		4	5		1	2		3	2
PERSONALE INFERMIERISTICO			25	25	6	5	8	1	20	5
PERSONALE TECNICO SANITARIO	2		8	10	6	2	1		9	1
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	1		34	35	2	2	4		8	27
PERSONALE AMMINISTRATIVO				0			2	1	3	-3
ALTRO			6	6		2	1		3	3
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>93</b>	<b>99</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>45</b>

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

La "stanzialità" del lavoro è testimoniato altresì dai bassi valori della mobilità verso altre Aziende, a cui corrispondono dati altrettanto bassi in ingresso da SSR. Complessivamente per l'anno 2009 il *turnover* risulta di +45 unità, in ragione di un saldo positivo tra dipendenti in ingresso (99 nel 2009 vs 105 nel 2008) e dipendenti in uscita (54 nel 2009 vs 93 nel 2008).

**Tabella 4.9 - Modalità di reclutamento e cause di cessazione nell'AUSL di Imola. Anno 2009**

ANNO 2009 - Modalità di reclutamento	TOT.
ASSUNZIONE INCARICO STRUTTURA COMPLESSA	1
TRASFERIMENTO DA ALTRO ENTE	6
UTILIZZO GRADUATORIA PUBBLICA*	91
ASSUNZIONE UFFICIO COLLOCAMENTO	1
<b>Totale</b>	<b>99</b>

ANNO 2009 - Cause di cessazione	TOT.
RECESSO PER PENSIONAMENTO ANZIANITA'/VECCHIAIA	16
TRASFERIMENTO AD ALTRO ENTE	13
TERMINE RAPPORTO-FINE ASPETT. ENTE ESTERNO	4
RECESSO DEL DIPENDENTE	14
RISOLUZIONE RAPPORTO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'	4
DIMISSIONI	1
TERMINE CONTRATTO	
DECESSO	2
RISOLUZIONE CONSENSUALE	
<b>Totale</b>	<b>54</b>

In conclusione della "carta d'identità", si propongono nelle Tabelle 4.9 i *focus* dei precedenti dati "dipendenti in ingresso" e "dipendenti in uscita", riferiti al 2009, rispettivamente per modalità di reclutamento e cause di cessazione. Per le prime (modalità di reclutamento) come da "natura" del lavoro dipendente aziendale, prevale in modo sostanziale l'utilizzo di graduatoria (91 su 99); per le seconde (cause di cessazione) il pensionamento, contrariamente agli anni scorsi (16 per anzianità e 3 per vecchiaia su 54) non risulta prevalente: ciò presumibilmente è collegato ai processi di stabilizzazione del lavoro precario - in cui risultano coinvolte tutte le PP.AA. - processi che, da un lato, hanno inibito ulteriori proroghe degli incarichi a tempo determinato e, dall'altro, hanno determinato il recesso di unità dal rapporto di lavoro con la nostra Azienda in altre Aziende Sanitarie.

### **4.2 Partecipazione dei professionisti all'individuazione delle strategie aziendali e alla gestione operativa**

Con l'adozione del nuovo Atto Aziendale in attuazione della L.R. n.29/2004 si è dato avvio ad un processo di riorganizzazione, che si inserisce in un più ampio riassetto della governance aziendale. Questo nuovo modo del governo della sanità, trova nella programmazione, con il fondamentale apporto della Giunta del Circondario Imolese, gli indirizzi di carattere generale di politica per la salute e nella gestione e nel buon uso delle risorse da parte dell'Azienda Sanitaria, nella responsabilità dei professionisti e nel governo clinico, gli strumenti di gestione per un

servizio sanitario efficiente, umano, di qualità, sicuro, capace di fornire prestazioni in maniera appropriata, tale da garantire l'inderogabile diritto dei cittadini alla salute nel rispetto della dignità e della libertà della persona.

In questo nuovo sistema viene attribuito ai professionisti, quale patrimonio di grande valore dell'intero servizio sanitario, un ruolo strategico per il raggiungimento dei suoi obiettivi e, per questa ragione, affida agli stessi la responsabilità del governo clinico.

In tal senso il Collegio di direzione diventa a pieno titolo organo dell'azienda. Il Collegio di direzione, quindi non è chiamato solamente ad assolvere funzioni consultive verso il vertice aziendale, ma a condividere la responsabilità con questo dell'attività sanitaria e di un efficiente governo clinico. In particolare il Collegio di direzione, secondo quanto declinato nell'Atto Aziendale, assume un ruolo strategico nella elaborazione di proposte e nella conseguente attuazione, in materia di:

- organizzazione e sviluppo dei servizi;
- attività di formazione e politiche di valorizzazione delle risorse umane;
- programmi di ricerca ed innovazione tecnologica;
- organizzazione e svolgimento della libera professione;
- tempi di attesa;
- gestione del rischio.

Il Collegio di Direzione si è periodicamente riunito per trattare tutte le materie di competenza e, precipuamente, è stato impegnato nella elaborazione del "*Regolamento Attuativo dell'Atto Aziendale*", adottato con delibera n. 4 del 14 gennaio 2009.

Il *Regolamento Attuativo* oltre a declinare la struttura organizzativa dei 9 dipartimenti aziendali, fino alle Strutture Semplici/Programmi di Unità Operativa Complessa, ovvero fino a tutti gli incarichi gestionali (*mission* del dipartimento; posizionamento; articolazione organizzativa, con classificazione delle articolazioni interne e descrizione delle competenze) disciplina il funzionamento e la partecipazione nell'Organo collegiale di dipartimento, il Comitato.

### ***4.3 Gestione del rischio e sicurezza***

Nell'AUSL di Imola è stato implementato, a partire dall'anno 2008, un sistema di gestione integrata del rischio e sono stati definiti gli indicatori per monitorare, rilevare, analizzare e trattare gli infortuni, sia come casi singoli - tramite una inchiesta interna svolta quando l'infortunio accade - sia su base annuale, al fine della quantificazione del fenomeno. Nell'esercizio 2009 sono stati rilevati 157 infortuni totali, di cui 46 a rischio biologico (paragrafo 4.3.2).

La normativa prevede che, dal 2010, vengano attuate iniziative volte a rilevare anche il rischio stress lavoro correlato ed a individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Rispetto a quest'ambito l'AUSL di Imola applica le linee guida prodotte a livello regionale, per le quali ha collaborato in sede di stesura. Al momento, in risposta alle eventuali richieste individuali esiste un servizio interno di Medicina preventiva/Medico competente, per valutare e seguire i singoli casi.

### **4.3.1 Sorveglianza sanitaria e malattie professionali**

I dipendenti dell'AUSL di Imola, in base ai risultati acquisiti tramite la valutazione dei rischi e alle mansioni effettivamente svolte, vengono sottoposti a visita medica e accertamenti chimico, clinici e strumentali, con la periodicità prevista dal *Protocollo Sanitario del Medico competente*. Il Medico durante la visita informa i lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari, cui sono sottoposti, sull'utilizzo corretto dei Dispositivi di Protezione Individuale e rilascia una copia degli esami effettuati. L'ambulatorio Medicina preventiva conserva le cartelle sanitarie individuali dei lavoratori, nel rispetto della *privacy* e del segreto professionale; è stata altresì implementata la cartella sanitaria informatizzata, che consente una gestione dinamica dei risultati degli accertamenti effettuati.

Nel 2009 le visite di "sorveglianza sanitaria" risultano complessivamente 652, in calo rispetto all'anno precedente (-74); aumenta però sensibilmente il numero di visite periodiche (+23%) e decresce il numero di visite preventive e straordinarie (su richiesta del singolo), pari al - 27%.

**Tabella 4.10 - Attività di sorveglianza sanitaria dell'AUSL di Imola. Anni 2008 e 2009**

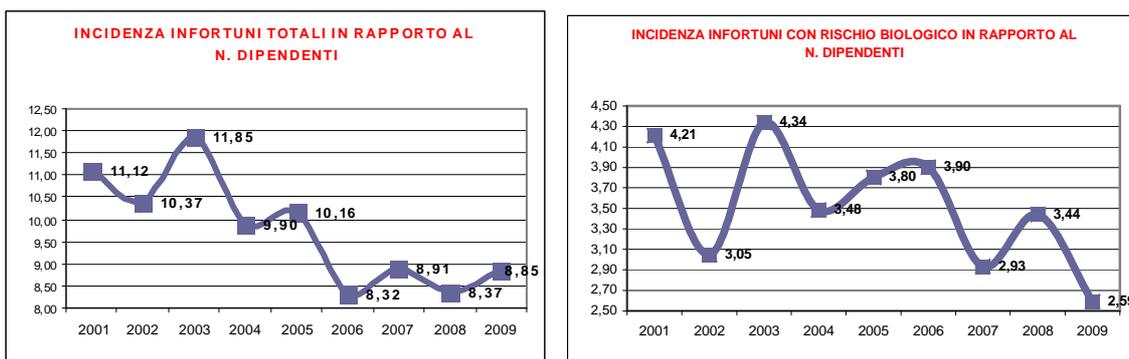
Attività di sorveglianza	2008	2009	Var assoluta	Var %
N° visite effettuate	726	652	-74	-10,2%
N° visite periodiche	296	367	71	24,0%
N° viste preventive + visite a richiesta	348	255	-93	-26,7%

Dei 652 dipendenti visitati nel corso del 2009, 51 sono risultati idonei con prescrizioni o raccomandazioni, e 42 parzialmente inidonei temporanei o permanenti.

### **4.3.2 Andamento del fenomeno infortunistico**

Nei Grafici 4.12 si evidenziano i *trend* di lungo periodo, relativi all'incidenza generale di infortuni e all'indice degli infortuni con rischio biologico, rapportati ai dipendenti dell'AUSL di Imola (2000-2009). Durante l'anno in esame sono stati rilevati complessivamente 157 infortuni, di cui 46 a rischio biologico: l'indice di incidenza per gli infortuni totali è di 8,84 e per gli infortuni a rischio biologico risulta pari a 2,59.

**Grafici 4.11 - Incidenza di infortuni di dipendenti nell'AUSL di Imola. Periodo 2001-2009**



## 4.4 Formazione

Nel 2009, proseguendo nel lavoro già avviato nel 2008, a seguito dell'adozione del *Regolamento attuativo dell'Atto Aziendale*, si è consolidato l'assetto organizzativo della funzione Formazione all'interno dell'Azienda, al fine di dare piena attuazione a quanto stabilito negli atti di organizzazione e di programmazione aziendali. Le aree in cui si è strutturata la funzione formativa aziendale sono:

- Formazione continua. In quest'area le due priorità affrontate sono state: 1) strutturare e implementare una reportistica completa e fruibile per sostenere l'esercizio delle responsabilità assegnate ai Direttori di Dipartimento sulle attività di specie; 2) sostenere i Referenti della Formazione di Dipartimento e accompagnarli nell'acquisizione delle competenze richieste per ricoprire il ruolo;
- Collaborazione alla Formazione Universitaria. Questa area si è ulteriormente consolidata nel corso dell'anno, sviluppando forme importanti di collaborazione con altre Facoltà presenti sul territorio, per garantire la necessaria collaborazione e integrazione con i corsi del Plesso didattico dell'Università di Bologna presso Palazzo Vespignani;
- Collaborazione con altri Enti di Formazione, per quanto attiene la formazione del personale di supporto all'assistenza infermieristica;
- Formazione a favore di soggetti esterni all'Azienda, che - in virtù dei rapporti di forte collaborazione tra l'AUSL e il Territorio - richiedono interventi formativi soprattutto sui temi del primo soccorso.

### 4.4.1 Pianificazione dell'attività formativa

La formazione continua è uno strumento importante di cambiamento dei comportamenti, individuali e collettivi, necessario per promuovere lo sviluppo professionale. È anche una attività

tipica di tutte le AUSL e AO del Sistema Sanitario Regionale, indispensabile per garantire nel tempo la qualità e l'innovazione dei servizi. Il sistema ECM è un meccanismo che assicura la formazione continua, finalizzata a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali e a supportare i comportamenti degli operatori sanitari, con l'obiettivo di coniugare efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza dell'assistenza. Si ricorda che l'AUSL di Imola è *Provider ECM*, ossia - a livelli nazionale e regionale - può proporre attività formative da accreditare, realizzare iniziative e rilasciare le certificazioni riportanti il numero dei crediti direttamente ai partecipanti.

Il Piano della Formazione (PAF) - come ampiamente descritto nel *Bilancio di Missione 2008* - rappresenta lo strumento principale di programmazione delle attività formative e costituisce pertanto il "cuore" del sistema di governo della Formazione, in quanto valorizza la formazione in funzione degli obiettivi strategici, del modello organizzativo e delle esigenze del personale, sia collettive sia individuali. Questo documento ufficiale viene elaborato contestualmente al processo di *budget* ed è predisposto dal Collegio di Direzione, con periodicità annuale: è composto dall'analisi dei bisogni formativi delle figure professionali interessate, dalla definizione degli obiettivi prioritari e dalla descrizione delle strategie e delle azioni previste, sotto il profilo della progettazione, erogazione e della valutazione degli effetti, rispetto agli obiettivi iniziali; contiene altresì la formalizzazione del *budget* delle risorse economiche da dedicare alla formazione del personale e gli orientamenti gestionali di realizzazione. Il percorso che ha portato alla definizione del PAF 2009 è stato articolato nelle fasi di seguito descritte.

a) Fase propedeutica all'avvio della rilevazione dei bisogni formativi. Coerentemente con la riflessione avviata l'anno precedente relativamente alla situazione "monte crediti ECM", maturati da ogni professionista e tenuto conto di quanto sancito nell'Accordo Stato Regioni per il triennio 2008-2010, preliminare all'avvio della rilevazione del fabbisogno formativo, sulla base delle informazioni disponibili, è stata condotta una valutazione sull'anno 2008. Da un lato infatti, l'analisi dei dati aveva messo in evidenza come la distribuzione dei crediti non fosse omogenea tra i dipendenti dell'Azienda, con situazioni anche di forte disuguaglianza, in termini di valori assoluti dei crediti maturati. Dall'altro lato l'Accordo Stato Regioni, siglato il 1/08/2007, "Riordino del sistema di formazione continua in medicina" stabilisce che ogni operatore sanitario debba acquisire 50 crediti all'anno (minimo 30; massimo 70) per un totale di 150 crediti formativi nel triennio 2008-2010; di questi, almeno 90 dovranno essere "nuovi" crediti, mentre fino a 60 potranno derivare dal riconoscimento di quelli acquisiti negli anni della sperimentazione (2004-2007), indipendentemente dal numero totale di crediti maturati.

Sono state poi affrontate le criticità emerse durante l'anno precedente, in termini di pianificazione e programmazione degli eventi formativi e con riguardo alle compatibilità organizzative; ci si è confrontati in merito agli obiettivi di sviluppo aziendale, al sistema di finanziamento della formazione aziendale, alla scarsa diversificazione di tipologie di formazione utilizzate, e agli istituti

contrattuali usufruiti, da parte del personale, per accedere alla formazione esterna. Nella seduta del 4/12/2009 il Collegio di Direzione ha approvato le aree tematiche prioritarie, e puntualmente:

- Sostenere l'applicazione del Regolamento dell'Atto Aziendale.
- Proseguire i percorsi di Accreditamento (Dipartimento dei Servizi; Dipartimento Materno Infantile; Dipartimento Medico; SERT, Staff Formazione, Dipartimento Sanità Pubblica).
- Applicare la normativa sulla sicurezza (Decreto n. 81/08).
- Implementare e/o completare i percorsi clinico-assistenziali (stroke, scompenso cardiaco, BPCO, accettazione/dimissione LD ,patologie gastroenterologiche).
- Sostenere il trasferimento e l'attivazione del "nuovo" DEA.
- Implementare, per quanto attiene il Sistema di gestione del rischio, un sistema di segnalazioni interne ed esterne; realizzazione di un progetto di identificazione univoca paziente.
- Sostenere "nuovi" modelli organizzativi: percorso ambulatoriale – perioperatorio.
- Sostenere lo sviluppo dell'attività di DH e Day Service come alternative al ricovero.

Unitamente alle linee strategiche - nella fase pre-rilevazione del fabbisogno formativo - il Collegio di Direzione ha altresì confermato: un'equa distribuzione dei crediti ECM tra i diversi operatori afferenti ai Dipartimenti, validando un *range* di riferimento, già fissato per l'anno 2008, entro cui posizionarsi nell'anno, tale da poter garantire la programmazione della formazione da conseguire nel periodo ECM 2008-2010; una maggiore diversificazione delle tipologie (residenziale, sul campo, mista, FAD) in relazione agli obiettivi specifici delle singole iniziative; un maggiore utilizzo di tutti gli istituti contrattuali che consentono l'accesso alla formazione esterna.

b) Rilevazione dei bisogni formativi. Lo Staff Formazione ha presentato ai Dipartimenti gli obiettivi della formazione e i criteri di priorità per la raccolta del fabbisogno formativo, sulla base delle previsioni generali e degli obiettivi aziendali, di cui alla fase a) ed è stata consegnata la scheda di macroprogettazione da utilizzare per portare a sintesi le proposte formative dipartimentali. La scheda consente la raccolta di una serie di informazioni su: motivazione che sostiene la necessità di attivare un evento formativo; titolo dell'iniziativa; tipologia di formazione (residenziale esterna, interna, sul campo, etc.); obiettivi previsti; Responsabile dell'evento; monte ore previsto; crediti ECM presunti; numero di edizioni; numero partecipanti e loro qualifica; Unità Operativa/Struttura a cui è destinata l'iniziativa e risultato atteso (in termini di ricaduta organizzativa). Le Unità Operative/Strutture hanno effettuato l'analisi del loro bisogno formativo e formulato proposte che sono state raccolte e valutate, in termini di coerenza con gli obiettivi di Dipartimento, dal Direttore di Dipartimento stesso.

c) Assegnazione risorse. In sede di negoziazione di *budget* sono poi stati definiti gli obiettivi specifici di Dipartimento e sono state assegnate le risorse.

d) Formulazione PAF e sua approvazione. Al termine delle negoziazioni, lo Staff Formazione ha formulato una ipotesi di PAF, presentata al Collegio di Direzione per l'approvazione, con evidenza delle risorse economiche disponibili e delle singole schede di macroprogettazione dei Dipartimenti.

Dopo il successivo invio in visione a tutte le OO.SS., il PAF è stato formalmente deliberato dal Direttore Generale in data 06/05/2009.

#### **4.4.2 Tipologie delle attività di formazione**

Le tipologie di formazione utilizzate nel corso del 2009 sono: (i) formazione residenziale interna; (ii) formazione esterna; (iii) formazione sul campo; (iv) formazione a distanza; (v) aggiornamento tramite documentazione scientifica (Biblioteca).

La formazione residenziale interna è rappresentata da tutti gli eventi progettati, gestiti, realizzati e valutati all'interno dell'Azienda. L'AUSL di Imola privilegia tale tipologia di formazione, per le tematiche possibili, e anche promuovendo la collaborazione tra Aziende. La macroprogettazione degli eventi è predisposta in fase di analisi del fabbisogno formativo e - superate le validazioni di qualità previste dalle procedure aziendali - viene rappresentata all'interno del PAF. Sono ricompresi in questa tipologia formativa: i corsi, i convegni, i congressi, le conferenze, le giornate di studio e i seminari. Nel 2009 l'Azienda ha realizzato 160 corsi di formazione interna rivolti ai propri dipendenti.

La formazione esterna si connota come una "modalità complementare", per i casi in cui il fabbisogno non sia intercettato da attività formative interne o perché particolarmente specialistico o per il limitato numero di dipendenti da coinvolgere. Tale modalità di formazione comporta la partecipazione individuale a iniziative di aggiornamento organizzate da terzi, nelle stesse forme di: corsi; convegni; congressi; seminari; etc.. La formazione viene autorizzata, in base alla categoria professionale di appartenenza del richiedente, dal Direttore o Responsabile Infermieristico di Dipartimento, raccolti i pareri del Referente della Formazione e del Responsabile di riferimento della Struttura a cui il professionista afferisce. Le iniziative esterne si distinguono in "*aggiornamento obbligatorio*", nei casi in cui prevale l'interesse dell'Azienda e "*aggiornamento facoltativo*" nei casi in cui prevale l'interesse del singolo operatore.

Nel 2009 le partecipazioni a iniziative esterne sono state 1.352.

La formazione sul campo si realizza contestualmente all'attività lavorativa, mediante esperienze *on the job*, che modificano e arricchiscono le pratiche e le prassi. Rientrano in tale tipologia formativa - e possono pertanto essere valorizzate anche con il rilascio di crediti ECM - i gruppi di miglioramento, le partecipazioni ai Comitati, gli *audit* clinici e organizzativi, gli addestramenti, le partecipazioni a ricerche. Il Sistema ECM approvato dalla RER sostiene la valorizzazione di tale tipologia di formazione come elemento essenziale dei processi di Formazione Continua.

Nel 2009 l'AUSL di Imola ha potenziato questa tipologia di formazione realizzando 58 iniziative di formazione sul campo, contro le 44 dell'anno precedente.

La formazione a distanza (FAD) riguarda tutte le modalità con cui le attività ECM possono essere trasmesse da utenti localizzati in sedi diverse da quelle in cui opera il docente/formatore. Queste sedi sono di solito molteplici e la fruizione può essere individuale o a gruppi, e avviene in tempi

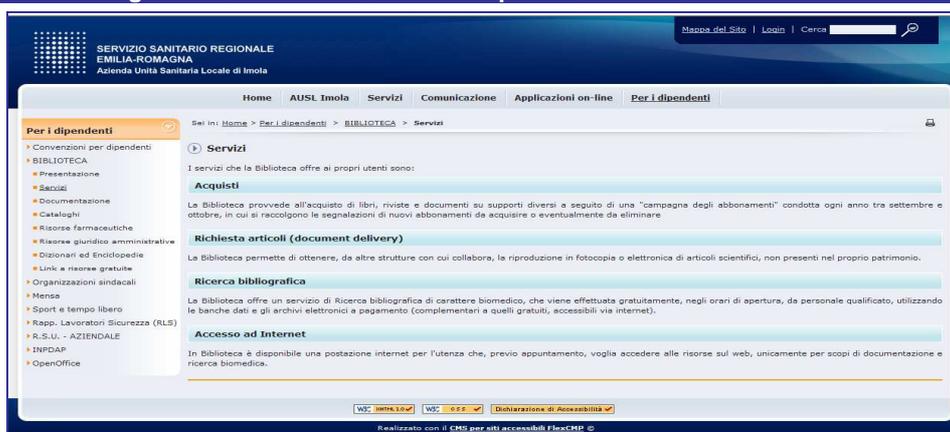
diversi dalla docenza, scelti singolarmente da ogni utilizzatore. La FAD è basata sulla preparazione di eventi formativi mediante l'utilizzo di materiali durevoli (cartacei, audio, video, informatici, elettronici, multimediali) che consentono la ripetitività illimitata della fruizione. Dal 2007 l'AUSL di Imola è membro del Consorzio MED3, insieme alla Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bologna, al Cineca, alle Aziende USL e Ospedaliera di Bologna e all'Istituto Ortopedico Rizzoli. Questa opportunità ha permesso di erogare all'interno dell'Azienda alcuni pacchetti di formazione a distanza, e in particolare sono stati progettati e realizzati 2 corsi per MED3: *La prevenzione del rischio biologico in Sanità per i neo assunti*, *La riabilitazione della spalla*.

Nel 2009 circa 510 dipendenti hanno frequentato corsi FAD, per un totale di 5.500 crediti ECM maturati.

L'aggiornamento tramite documentazione scientifica – che avviene essenzialmente nell'ambito del Servizio Biblioteca - pone quale principale obiettivo la facilitazione dell'accesso alle conoscenze, tramite il corretto utilizzo dell'informazione scientifica. La riqualificazione della Biblioteca aziendale è avvenuta grazie all'utilizzo dell'informatica e del *web*, che hanno consentito la razionalizzazione del patrimonio, la conversione di gran parte delle riviste scientifiche (da cartaceo a elettronico) e l'acquisizione di competenze, per l'utilizzo di corrette metodologie di ricerca in ambito *Evidence Based Medicine*, da parte dei professionisti addetti.

Nel corso dell'anno sono stati 215 gli accessi alla Biblioteca e le richieste via *e-mail*, registrando un incremento pari a n. 69 accessi, di cui 45 consulenze e/o *tutoring* ai professionisti che consultano le banche dati e le risorse in rete. La fruizione delle risorse informative è facilitata anche dalla possibilità di accedere alla rete aziendale tramite apposita pagina, per tutti gli utenti abilitati - che al 31/12/2009 risultano 2104 - mentre gli utenti dell'AUSL di Imola abilitati all'accesso al portale della formazione, al 31/12/2008, risultano 1756.

Figura 4.12 - Pagina intranet dell'AUSL di Imola per accedere ai servizi *online* della Biblioteca



Complessivamente si sono registrati 3.600 accessi alle risorse *online* (catalogo AtoZ Ebsco e direttamente sul sito dell'editore CODIFA, New England Journal of Medicine, Nature..) contro i 2.985 dell'anno precedente. Un particolare impegno è stato necessario per garantire l'accesso ad

alcune risorse del Catalogo anche al personale che non è abilitato all'utilizzo internet a seguito dell'applicazione del *Disciplinare sull'utilizzo delle strumentazioni elettroniche*, che regola e limita gli accessi a internet dalle postazioni aziendali. Si è ulteriormente potenziata la rete di collaborazione con altre Biblioteche nazionali e regionali: 145 le richieste di articoli scientifici verso altre biblioteche (*document delivery*) e 52 le richieste di articoli scientifici da altre biblioteche.

L'attività in oggetto è stata in parte sollecitata anche dall'aumentato numero di studenti frequentanti i corsi universitari presso l'AUSL di Imola, che si rivolgono sempre di più al Servizio della Biblioteca: 113 sono stati gli accessi di studenti dei corsi universitari per ricerche scientifiche, recupero di materiale bibliografico e supporto alla stesura delle tesi, contro i 62 dell'anno precedente.

Dal 2008 l'AUSL di Imola, in base ad alcune valutazioni su costi ed efficacia nell'utilizzo delle risorse, non aderisce più al progetto "Biblioteca Metropolitana *online*", gestendo direttamente e in autonomia le risorse editoriali necessarie al proprio fabbisogno, attraverso l'implementazione di un catalogo virtuale di oltre 7.000 riviste *online* e 8 banche dati medico-scientifiche; è invece continuata la collaborazione con il Consorzio GOT (costituito da 12 Aziende Sanitarie dell'Emilia Romagna e presieduto dalla Soprintendenza ai Beni Librari e Documentari) per l'acquisizione consortile e la gestione aggregata di risorse informative selezionate e valutate.

In fine, nella 4.13 si riportano, per profilo professionale di partenza e titolo di studio da conseguire, i 27 dipendenti che nel 2009 hanno beneficiato del Diritto allo Studio.

**Tabella 4.13 - Dipendenti beneficiari del Diritto allo Studio. Anno 2009**

Profilo	N.ro dipendenti	Corso
O.S.S.	1	Diploma
Assistente Amm.vo	1	Diploma
Operatore Tecnico	1	Laurea Tecnici Prevenzione
Infermiere	5	Master
Assistente Sanitaria	1	Master
O.S.S.	4	Laurea in Infermieristica
Infermiere	1	Laurea
Tecnico della Prevenzione	2	Laurea Specialistica
Infermieri	9	Laurea Specialistica
Fisioterapista	1	Laurea Specialistica
Tecnico della Prevenzione	1	Laurea
<b>Totale</b>	<b>27</b>	

#### **4.4.3 Valutazione dell'attività formativa**

Diversi sono i livelli di valutazione dell'attività formativa realizzata dall'AUSL di Imola: (i) in conformità a quanto richiesto dal sistema ECM, per tutti i corsi realizzati viene effettuata una valutazione di gradimento, livello di apprendimento e qualità della docenza; (ii) nella relazione finale del Responsabile del Corso, si esprime una valutazione sintetica sul raggiungimento degli obiettivi didattici e sul grado di adesione al programma formativo, con indicazione delle prospettive di sviluppo emerse al termine dell'esperienza e proposte da corsisti e docenti.

Un ulteriore livello di valutazione riguarda la ricaduta "gestionale" della formazione, espressa in *report* elaborati contestualmente alla reportistica *budget*. In particolare, nel 2009, sono stati forniti ai Direttori di Dipartimento dati relativi a:

- andamento economico del *budget* assegnato per la formazione, con il dettaglio della spesa per iniziative esterne e interne;
- numero crediti ECM acquisiti da parte dei dipendenti, rispetto al dato certo registrato nell'applicativo aziendale, unitamente alla stima dei crediti ECM generati dalla formazione esterna autorizzata o da percorsi FAD MED3;
- monte ore registrato con causale "*presenza in Formazione*" (interna ed esterna);
- gradi di realizzazione del PAF e di assorbimento del *budget* specifico dipartimentale;
- dettaglio delle iniziative interne realizzate o frequentate, e delle partecipazioni a iniziative esterne, per singolo professionista.

Contestualmente alle visite di Accreditamento di alcuni Dipartimenti è stata potenziata anche la valutazione delle ricadute organizzative generata dalla realizzazione di eventi formativi all'interno del Dipartimento stesso, verificando la coerenza fra la fase di progettazione dell'evento realizzato ed i risultati effettivamente concretizzati attraverso l'identificazione di evidenze documentabili.

#### **4.4.4 Attività formativa 2009 "in cifre"**

Nell'anno in esame gli operatori soggetti a obbligo ECM risultano: 1.177 dipendenti, su un totale di 1.775 (pari al 67%); 168 medici convenzionati.

L'AUSL di Imola ha realizzato 160 iniziative formative rivolte al personale dipendente (126 residenziali e 34 di formazione sul campo) che hanno dato origine a 303 edizioni, di cui 228 accreditate presso la Commissione Regionale ECM (170 residenziali e 58 di formazione sul campo); 41 corsi non accreditati, sono state rivolte a personale non soggetto a obbligo ECM. In totale sono state frequentate 47.298 ore di formazione per i corsi interni aziendali, e sono state erogate 1304 ore di docenza, svolte da dipendenti, nei percorsi di formazione residenziale. Oltre a quanto riportato, sono state realizzate 14 iniziative formative che hanno dato luogo a 34 edizioni rivolte al personale convenzionato (MMG, Sumaisti, Guardia Medica), accreditate presso la Commissione Regionale ECM, per un totale di 203 ore di docenza e una presenza complessivamente di 816 partecipanti. Per quanto riguarda i Pediatri di Libera Scelta sono stati realizzate ulteriori 5 iniziative, per un totale di 25 ore di docenza. Sempre presso la Commissione Regionale ECM sono stati accreditati 13 eventi, articolati in 18 edizioni, progettati dall'Agenzia Sanitaria Regionale e 2 eventi per conto della Direzione e Assessorato Politiche Sociali, sviluppati in 4 edizioni .

L'AUSL di Imola ha inoltre progettato e realizzato 7 corsi riguardanti i temi della sicurezza, che hanno visto la partecipazione di 120 cittadini. E' stato realizzato, in virtù della collaborazione esistente, un corso di Basic Life support rivolto a 13 volontari dell'AUSER che operano all'interno

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

degli ambulatori presenti sul territorio ed un corso di Basic Life support con defibrillazione precoce per 10 volontari della Pubblica Assistenza. Per quello che attiene il *Progetto Pronto Blu* (defibrillazione precoce) rivolto a personale laico, sono state 260 le persone in formazione, provenienti da Ditte, Istituzioni, Enti del Nuovo Circondario Imolese; nel corso dell'anno sono stati realizzati: due iniziative di prima formazione e 12 edizioni di *re-training*, per complessive 40 ore di docenza.

**Tabella 4.14 - Iniziative formative realizzate, distribuite per macroaree. Anno 2009**

SOGGETTI DESTINATARI	MACROAREA	CORSI	EDIZIONI	CORSI NON Accreditati ECM	CORSI Accreditati ECM con Ministero	CORSI Accreditati ECM con RER	EDIZIONI Accreditate ECM con RER
Dipendenti	Accreditamento	27	35	2	0	25	33
	Comunicazione/relazionale	16	17	3	0	13	14
	Governo Clinico	1	1	0	0	1	1
	Sicurezza/Rischio clinico	17	85	3	0	14	78
	Manageriale/Organizzativa	11	16	4	0	7	12
	Professionale	88	149	29	0	59	90
	<b>Totale</b>	<b>160</b>	<b>303</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	<b>228</b>
Esterni convenzionati	Sicurezza rivolto a MMG	2	11	0	0	2	11
	Professionale rivolto a MMG	6	9	0	0	6	9
	Comunicazione /relazione rivolto a	2	9			2	9
	Organizzativo/gestionale rivolto a	1	2			1	2
	Professionale rivolto a PDLS	5	5	0	0	5	5
	Sicurezza rivolto a Specialisti	1	1			1	1
	Professionale rivolto a Specialisti	1	1			1	1
	Relazionale rivolto a Specialisti	1	1	0	0	1	1
	<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>39</b>
ASSR	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
Direzione e Assessorato Politiche Sociali RER	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>4</b>			<b>2</b>	<b>4</b>
ESTERNI	Progetto defibrillazione Precoce	1	2	1			
	Progetto defibrillazione Precoce	1	12	1			
	Sicurezza Aziendale 1 formazione	1	2	1			
	Sicurezza Aziendale Retraining	1	5	1			
	Basic Life Support con defibrillazione	1	1	1			
	Basic Life Support con defibrillazione	1	1	1			
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>6</b>			
<b>Totale Generale</b>	<b>200</b>	<b>387</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>153</b>	<b>289</b>	

L'attività formativa realizzata a livello aziendale ha rispettato le indicazioni formulate dal Collegio di Direzione: i temi trattati (Tabella 4.14) rientrano nelle aree di priorità individuata; le tipologie di formazione sono state diversificate, portando la formazione sul campo dalle 44 del 2008 alle 58 del 2009; l'utilizzo della FAD è stato incrementato, in particolare sono stati fruiti 11 corsi, contro i 7 dell'anno precedente, da 510 operatori (+95 rispetto all'anno 2008), maturando complessivamente 5.565 crediti ECM (Tabella 4.15).

**Tabella 4.15 – Iniziative di Formative a Distanza realizzate nell'anno 2009**

Corsi Formazione a Distanza (FAD)	Partecipanti	Crediti ECM del corso	Totale crediti maturati
La gestione in farmacia degli stupefacenti	5	18	90
Inglese scientifico - livello I	90	15	1350
Inglese scientifico - livello II	80	15	1200
Risk Management: 1) Principi generali di gestione del rischio	80	8	640
Risk Management: 2) Metodi e strumenti per la gestione del rischio clinico	110	10	1100
Risk Management: 3) Responsabilità professionale e gestione del contenzioso	55	8	440
Risk Management: 4) Sicurezza degli ambienti e dei lavoratori	55	8	440
La riabilitazione della spalla post-chirurgica: 1) metodologia valutativa	10	12	120
La riabilitazione della spalla post-chirurgica: 2) Patologie e tecniche chirurgiche	10	8	80
La riabilitazione della spalla post-chirurgica: 3) Tecniche riabilitative	10	8	80
La responsabilità legale del professionista in sanità	5	5	25
<b>Totale</b>	<b>510</b>		<b>5.565</b>

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

A seguito della attività formativa pianificata, progettata e realizzata il "monte crediti" prodotto è pari a 36.162, con un pro-capite medio per dipendente con obbligo ECM di 30,72, in linea con le indicazioni fornite *ex ante* dal Collegio di Direzione.

**Tabella 4.16 - Crediti ECM acquisiti al 31/12/2009, nell'Azienda USL di Imola**

Personale 2009	N°	Crediti Formazione INTERNA	Crediti da docenza in formazione INTERNA	Crediti Formazione ESTERNA*	Totale	Stima Monte crediti anno (media 30 crediti pro capite)	Media crediti pro capite raggiunta
Dipendenti con obbligo ECM	1.177	31.527	1.304	3.331	36.162	35.310	30,72
Convenzionato	167	4.728			4.728	5.010	28,31
<b>Totale</b>	<b>1.344</b>	<b>36.255</b>	<b>1.304</b>	<b>3.331</b>	<b>40.890</b>	<b>40.320</b>	<b>30,42</b>

dati riportati in Tabella 4.16 fanno riferimento a quanto registrato al 31/12/2009: il dato sulla formazione interna è da ritenersi completo, mentre quello relativo alla formazione esterna accreditata non può essere considerato esaustivo, in quanto si è registrata solo la documentazione pervenuta allo Staff Formazione (Tabella 4.17).

**Tabella 4.17 - Aggiornamento Esterno Autorizzato**

	DIRIGENZA		COMPARTO AREA SANITARIA		COMPARTO AREA AMMINISTRATIVA		totale richieste aggiornamento esterno al 31.12.2009	organico assegnato al Dipartimento
	n° occasioni di aggiornamento	Organico assegnato al 31/12/2009	n° occasioni di aggiornamento	Organico assegnato al 31/12/2009	n° occasioni di aggiornamento	Organico assegnato al 31/12/2009		
DIREZIONE GENERALE	4,00	1,00	37,00	16,00	7,00	5,00	48,00	22,00
DIREZIONE TECNICA DI PRESIDIO	2,00	3,00	33,00	25,00			35,00	28,00
DIREZIONE TECNICA SIT			3,00	28,00			3,00	28,00
DIREZIONE TECNICA FARMACIA	14,00	5,00		14,00			14,00	19,00
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	39,00	27,00	44,00	91,00			83,00	118,00
DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE	93,00	24,00	19,00	57,00			112,00	81,00
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	15,00	16,00			172,00	300,00	187,00	316,00
DIPARTIMENTO CHIRURGICO	74,00	37,00	103,00	195,00			177,00	232,00
DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE	33,00	13,00	111,00	123,00			144,00	136,00
DIPARTIMENTO SANITA' PUBBLICA	81,00	22,00	69,00	30,00			150,00	52,00
DIPARTIMENTO MEDICO	140,00	51,00	46,00	235,00			186,00	286,00
DIPARTIMENTO EMERGENZA ACCETTAZIONE	57,00	63,00	52,00	218,00			109,00	281,00
DIPARTIMENTO SERVIZI	44,00	31,00	60,00	126,00			104,00	157,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>596,00</b>	<b>293,00</b>	<b>577,00</b>	<b>1.158,00</b>	<b>179,00</b>	<b>305,00</b>	<b>1.352,00</b>	<b>1.756,00</b>

QUALIFICA	n° dipendenti con debito ECM	ECM INT	ORE INT	ECM EST	ORE EST	ECM spot*	ECM FSC	ORE FSC	ECM DOC	ECM TOTALI	credito medio	ore totali formazione	Media ore pro capite
Medico	255	4305	4636,83	938,5	6503,45	677	827	2184,17	730	7477,5	29	13324	52
Infermiere	712	16659	16865,52	595,5	5079,92	382	5415	13080,25	340	23391,5	33	35026	49
ostetrica	16	265	250	0	102,5	33	21	36	2	321	20	389	24
ASV	17	215	203	76	284,89	9	90	228,67	6	396	23	717	42
biologo	8	146	243	32	88,83	9	45	150		232	29	482	60
chimico	1				53					0	0	53	53
dietista	4	83	23,07	78	148,5	30				191	48	172	43
educatore professionale	5	67	67		80					67	13	147	29
farmacista	5	129	132	31	111,5					67	32	244	49
fisioterapista	29	607	625	110	407,7	11		47	52	780	27	1080	37
logopedista	7	72	132	9	210,5	5				86	12	343	49
ortottista	2	15		35	107,5					50	25	108	54
psicologo	6	174	170	7	263,83		7	16	46	234	39	450	75
tecnico audiometrista	2	26	50,02	8	19	25				59	30	69	35
tecnico della prevenzione nell'amb. di lavoro	17	92	92	44	514	151	120	364,92	128	535	31	971	57
tecnico di neurofisiopatologia	3	46	20		4,5					46	15	25	8
tecnico sanitario di laboratorio biomedico	37	859	1492,07	8	129	11	450	1740		1328	36	3361	91
tecnico sanitario di radiologia medica	39	283	293		39,5	16	483	1932		782	20	2265	58
terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva	2	8	8		33,5					8	4	42	21
veterinario	10	3	19		347,5		15	126,5		18	2	493	49
<b>Totale</b>	<b>1177</b>	<b>24054</b>	<b>25321,51</b>	<b>1972</b>	<b>14529,12</b>	<b>1359</b>	<b>7473</b>	<b>19905,51</b>	<b>1304</b>	<b>36162</b>		<b>59756</b>	

\* Crediti che il dipendente matura a titolo personale, utilizzando risorse proprie, i quali vengono registrati se il partecipante invia l'attestazione.

A proposito dell'invio incompleto, si rileva che - per quanto l'aggiornamento sia autorizzato e generi un valore di aggiornamento del "fascicolo individuale" - la presentazione in Azienda delle attestazioni ECM dei corsi frequentati resta al di sotto del 50%.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

Se si confronta infatti il monte ore registrato in formazione esterna dal personale dipendente con obbligo ECM, pari a ore 14.529 e lo si confronta con il monte ore di crediti registrati, pari a crediti 3.331, il divario appare molto evidente.

Ciò detto, in Tabella 4.18 si riportano i crediti ECM maturati nel 2009, scomposti per profili professionali (in riga) e per posizionamento nei *range* 0-19, 20-50, >50 (in colonna).

**Tabella 4.18 - Grado di copertura ECM nell'AUSL di Imola. Anno 2009**

Professioni	Dipendenti con obbligo ECM al 31/12/2009	Professionisti che hanno conseguito da 0 a 19 crediti	Professionisti che hanno conseguito da 20 a 50 crediti	Professionisti che hanno conseguito oltre 50 crediti
assistente sanitario	17	9	7	1
biologo	8	2	5	1
chimico	1	1	0	0
dietista	4	0	3	1
educatore professionale	5	5	0	0
farmacista	5	1	3	1
fisico	0	0	0	0
fisioterapista	29	11	14	4
igienista dentale	0	0	0	0
infermiere	712	198	381	133
infermiere pediatrico	0	0	0	0
logopedista	7	7	0	0
medico chirurgo	255	107	76	67
odontoiatra	0	0	0	0
odontotecnico	0	0	0	0
ortottista	2	1	1	0
ostetrica/o	16	8	8	0
ottico	0	0	0	0
podologo	0	0	0	0
psicologo	6	1	3	2
tecnico audiometrista	2	0	2	0
tecnico audioprotesista	0	0	0	0
tecnico della prevenzione nell'amb. di lavoro	17	10	3	4
tecnico di neurofisiopatologia	3	3	0	0
tecnico edu. e riabilit. psych. e psicosoc.	0	0	0	0
tecnico fisiopat. cardiac. e perf. cardiov.	0	0	0	0
tecnico ortopedico	0	0	0	0
tecnico sanitario di laboratorio biomedico	37	1	32	4
tecnico sanitario di radiologia medica	39	13	24	2
terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva	2	2	0	0
terapista occupazionale	0	0	0	0
veterinario	10	10	0	0
<b>Totale</b>	<b>1.177</b>	<b>390</b>	<b>562</b>	<b>220</b>
			<b>782</b>	
<b>% su totale dipendenti obbligo ECM</b>		<b>33,1%</b>	<b>66,4%</b>	

I dati relativi agli incarichi didattici assegnati nel 2009 per la realizzazione delle varie iniziative sono:

- n. 71 dipendenti a cui sono state affidate funzioni di coordinamento/direzione di corso; n. 13 dipendenti a cui sono state affidate funzioni di coordinamento/direzione di corsi rivolti ad esterni;
- n. 218 dipendenti a cui sono stati affidati incarichi di docenza per la formazione continua;
- n. 62 dipendenti a cui sono state affidate funzioni di *tutoring* per la formazione continua, iniziative di formazione sul campo;
- n. 109 professionisti esterni a cui sono stati affidati incarichi di docenza/relatore.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

**Tabella 4.19 - Incarichi didattici nell'ambito della Formazione Continua. Anno 2009**

Formazione Continua: incarichi didattici	Dipendenti	Non Dipendenti	Totale
Docenti	218	109	327
Tutor	62	1	63
Direttore/Responsabile Corso rivolto a dipendenti	71		71
Direttore/Responsabile Corso rivolto a Esterni	13		13
<b>Totale</b>	<b>364</b>	<b>110</b>	<b>474</b>

Alla formazione organizzata e gestita dall'AUSL di Imola ha partecipato, oltre al personale dipendente e convenzionato, anche personale esterno (Tabella 4.20).

**Tabella 4.20 - Partecipanti alla Formazione Interna ed Esterna e crediti acquisiti. Anno 2009**

Partecipazioni	Formazione Esterna	Formazione Interna	Crediti acquisiti
Dipendenti AUSL	3.331	32.831	36.162
Convenzionati		816	4.728
Esterni con debito ECM		6	92
<b>Totale</b>	<b>3.331</b>	<b>33.653</b>	<b>40.982</b>

### 4.4.5 Costi della formazione

Il *Budget* complessivo per la Formazione aziendale è determinato dalla Direzione Generale, nel rispetto della *Circolare del Ministero per la Funzione Pubblica n. 14 del 24/04/1995* (ovvero, stanziamento pari ad almeno un punto percentuale del monte retributivo).

Il *Budget* 2009 si compone di:

- stanziamento aziendale destinato alla formazione in tutte le sue tipologie (interna, esterna, FAD);
- stanziamento aziendale per aggiornamento tramite documentazione scientifica (Biblioteca);
- fondi finalizzati/vincolati;
- fondi derivanti da sponsorizzazioni esterne (nel rispetto delle indicazioni sull'assenza dei conflitti di interesse).

Il *Budget* 2009 di importo complessivo pari a € 525.860, è stato suddiviso in:

- *budget* per il finanziamento della formazione strategica trasversale, ovvero delle iniziative promosse direttamente dalla Direzione Generale e/o dalle Direzioni Tecniche Aziendali;
- *budget* per la Biblioteca Aziendale;
- *budget* per il finanziamento della formazione promossa dai Dipartimenti.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

**Tabella 4.21 - Budget 2009 per la Formazione dell'AUSL di Imola**

Strutture	Quota assegnata	% sul totale
Formazione trasversale	€ 136.860,00	26,0%
Direzioni Tecniche	€ 11.000,00	2,1%
Biblioteca Aziendale	€ 165.000,00	31,4%
Uffici di Staff	€ 15.000,00	2,9%
Dipartimento Sanità Pubblica	€ 13.000,00	2,5%
Dipartimento Materno Infantile	€ 10.000,00	1,9%
Distretto/ Dipartimento Cure Primarie	€ 10.000,00	1,9%
Dipartimento Salute Mentale	€ 35.000,00	6,7%
Dipartimento Amministrativo	€ 45.000,00	8,6%
Dipartimento Chirurgico	€ 23.000,00	4,4%
Dipartimento Medico	€ 16.000,00	3,0%
Dipartimento Emergenza Accettazione	€ 36.000,00	6,8%
Dipartimento Servizi Intermedi	€ 10.000,00	1,9%
<b>Totale</b>	<b>€ 525.860,00</b>	<b>100%</b>

Complessivamente, nel 2009, sono stati utilizzati € 525.850 di cui € 457.080,85 da Fondo aziendale stanziato per la formazione e € 68.769,15 da Fondi vincolati.

La ripartizione delle spese tra le Strutture aziendali, suddivisa tra formazione interna ed esterna, secondo l'Assetto organizzativo previsto dall'*Atto Aziendale*, è rappresentata in Tabella 4.22.

**Tabella 4.22 - Spesa 2009 per la Formazione dell'AUSL di Imola**

Strutture	Spesa per formazione interna		Spesa per formazione esterna		Totale
	Da budget	Fondi Vincolati	Da budget	Fondi Vincolati	
Formazione trasversale	€ 116.265,57	€ 12.552,05			€ 128.817,62
Direzioni Tecniche	€ 2.117,95		€ 1.236,38		€ 3.354,33
Uffici di Staff	€ 14.764,09		€ 2.298,38	€ 3.298,91	€ 20.361,38
Biblioteca Aziendale	€ 156.000,00				€ 156.000,00
Dipartimento Sanità Pubblica	€ 0,00	€ 18.970,00	€ 8.388,86		€ 27.358,86
Distretto/Dipartimento Cure Primarie	€ 3.165,80	€ 2.680,70	€ 8.536,62	€ 291,80	€ 14.674,92
Dipartimento Salute Mentale	€ 18.244,76	€ 19.845,22	€ 7.840,91		€ 45.930,89
Dipartimento Amministrativo	€ 8.465,02		€ 17.295,48		€ 25.760,50
Dipartimento Chirurgico	€ 2.089,61	€ 8.498,19	€ 11.123,45		€ 21.711,25
Dipartimento Medico	€ 14.112,49		€ 2.290,62	€ 508,83	€ 16.911,94
Dipartimento Materno Infantile	€ 2.243,12		€ 5.842,37	€ 1.859,76	€ 9.945,25
Dipartimento Emergenza Accettazione	€ 26.714,92		€ 20.559,14	€ 28,69	€ 47.537,75
Dipartimento Servizi Intermedi	€ 144,56		€ 7.340,75		€ 7.485,31
<b>Totale</b>	<b>€ 364.327,89</b>	<b>€ 62.546,16</b>	<b>€ 92.752,96</b>	<b>€ 6.222,99</b>	<b>€ 525.850,00</b>
	<b>€ 426.874,05</b>		<b>€ 98.975,95</b>		
	<b>81%</b>		<b>19%</b>		

La spesa per la Formazione interna dei Medici convenzionati è stata pari a € 22.769,10; il costo complessivo per la formazione dei dipendenti con obbligo ECM è stato pari a € 290.290,86; il costo sostenuto per la formazione dei dipendenti senza obbligo ECM è risultato pari a € 74.883,00.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

**Tabella 4.23 - Spesa 2009 per Formazione Interna ed Esterna, suddivisa tra dipendenti con ECM e dipendenti NO ECM, dell'AUSL di Imola**

Formazione INTERNA		Formazione ESTERNA	
ECM	NO ECM	ECM	NO ECM
€ 214.833,38	€ 54.288,61	€ 75.457,48	€ 20.594,39

### 4.4.6 Collaborazione con altri Enti di Formazione

Le Strutture aziendali sono state sede per lo svolgimento di tirocini e *stage*, realizzati in collaborazione con diverse Scuole ed Enti di Formazione. Il prospetto riepilogativo di Tabella 4.24 evidenzia il coinvolgimento di 150 studenti in attività di *stage* presso l'AUSL di Imola.

**Tabella 4.24 - Tirocini e stage svolti nell'AUSL di Imola e n. studenti in inserimento. Anno 2009**

	Corso di Studio	Tipologia tirocinio	Studenti/ Tirocinanti
<b>Istituti Secondari</b>	Liceo Scientifico	Borsa di studio	6
	Polo Liceale	stage	10
	Istituto Tecnico Professionale	stage	3
<b>Enti di Formazione</b>	Enti di Formazione	stage	19
	Corso di prima formazione OSS	stage	25
	Riqualifica del personale AdB verso O.S.S.	stage	50
	4° anno studenti "Istituto Paolini Cassiano"	stage per acquisizione moduli di competenza	18
	5° anno studenti "Istituto Paolini Cassiano"	stage per acquisizione moduli di competenza	19
<b>Totale studenti</b>			<b>150</b>

In Tabella 4.25 si riporta una sintesi delle attività sia di tirocinio sia di *stage* presso l'Azienda, che hanno coinvolto complessivamente 483 (+29 studenti rispetto anno 2008).

**Tabella 4.25 - Tirocini e stage svolti presso l'AUSL di Imola e n. studenti coinvolti. Anno 2009**

	Corso di Studio	Tipologia tirocinio	Studenti/ Tirocinanti
<b>Laurea Medicina e Chirurgia</b>	Laurea in Medicina e Chirurgia	Pre Laurea c/o ambulatorio MMG	4
	Laurea in Medicina e Chirurgia	Preabilitazione Medicina Ambulatorio MMG	2
	<b>Totale laureandi</b>		<b>6</b>
<b>Specializzandi</b>	Scuola di specialità in Urologia Università di Bologna	Curriculare U.O. di Urologia	2
	Scuola di specialità in Radiologia Università di Ferrara	Curriculare U.O. di Radiologia	1
	<b>Totale specializzandi</b>		<b>3</b>
<b>Lauree Professioni Sanitarie</b>	Laurea in Fisioterapia	Curricolare	79
	Laurea in Infermieristica	Curricolare	119
	Laurea in educazione Professionale	Curricolare	80
	Laurea in Tecniche della Prevenzione	Curricolare	76
	<b>Totale studenti</b>		<b>354</b>
<b>Altri Corsi di Laurea</b>	Laurea Specialistica in Scienze Infermieristiche	Curricolare c/o SIT	1
	Laurea Specialistica in Scienze Infermieristiche	Curricolare c/o Staff Formazione	3
	Master Ingegneria Clinica	Curricolare c/o Ing. Clinica	1
	Laurea in Psicologia	Curricolare c/o Consultorio F.	2
	Scienze della Formazione	Curricolare c/o Staff Formazione	1
	Laurea Specialistica in psicologia clinica e di comunità	Curricolare c/o Consultorio F.	1
<b>Totale studenti</b>		<b>14</b>	
<b>Istituti Secondari</b>	Liceo Scientifico	Borsa di studio	6
	Istituto Tecnico Professionale	stage	3
	Polo Liceale	stage	10
	<b>Totale studenti</b>		<b>19</b>
<b>Enti di Formazione</b>	Enti di Formazione	stage	19
	Corso di prima formazione OSS	stage	25
	Riqualifica del personale AdB verso O.S.S.	stage	50
	4° anno studenti "Istituto Paolini Cassiano"	stage per acquisizione moduli di competenza	18
	5° anno studenti "Istituto Paolini Cassiano"	stage per acquisizione moduli di competenza	19
<b>Totale studenti</b>		<b>87</b>	
<b>Totale generale aziendale</b>			<b>483</b>

#### Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

In riferimento all'attività formativa per il conseguimento della qualifica di Operatore Socio sanitario (OSS), nel corso del 2009 è stata garantita la collaborazione - come indicato nei documenti regionali di riferimento - agli Enti di Formazione Professionale, per la realizzazione dei percorsi di prima formazione e riqualificazione del personale di supporto all'assistenza infermieristica, e ad altre Aziende Sanitarie ed Enti di Formazione della Provincia di Bologna, per ospitare gli allievi dei percorsi di riqualificazione professionale rivolti agli Assistenti di Base (AdB).

**Tabella 4.26 - Corsi per OSS e di riqualificazione AdB e n. studenti coinvolti. Anno 2009**

Tipologia Corso	Ente di Formazione	Studenti
Corso di prima Formazione OSS (1.000 ore)	CIOFS	25
Corso di riqualificazione sul lavoro per operatori AdB verso qualifica OSS (500 ore)	IRECCOP	24
Corso di riqualificazione sul lavoro per operatori AdB verso qualifica OSS (95 ore)	Forum	26
Modulo per la certificazione di competenze spendibili per la qualifica OSS - Studenti 4° anno "Istituto Paolini Cassiano"	ISCOM	18
Modulo per la certificazione di competenze spendibili per la qualifica OSS - Studenti 5° anno "Istituto Paolini Cassiano"	ISCOM	19
<b>Totale</b>		<b>112</b>

Il corso di formazione iniziale per l'ottenimento della qualifica OSS, rivolto a 25 studenti, è stato avviato in collaborazione con il CIOFS; è stato altresì garantito e realizzato - come da programmazione provinciale - un corso di riqualificazione rivolto a 26 AdB con 2 anni di esperienza, in collaborazione con FORUM di Bologna ed un corso di riqualificazione rivolto a 24 operatori non in possesso di qualifica ma con anzianità superiore a 2 anni, in collaborazione con IRECCOP di Bologna. Il corso biennale per il riconoscimento di competenze spendibili nell'ottenimento della qualifica OSS è stato progettato e gestito in collaborazione con l'ISCOM di Bologna e l'Istituto Scolastico "Cassiano da Imola": nell'esercizio in esame, è stata certificata l'acquisizione delle competenze a 19 studenti del 5° anno, e 18 studenti del 4° anno hanno intrapreso il percorso, affrontando la parte teorica e svolgendo il tirocinio in ambito sanitario.

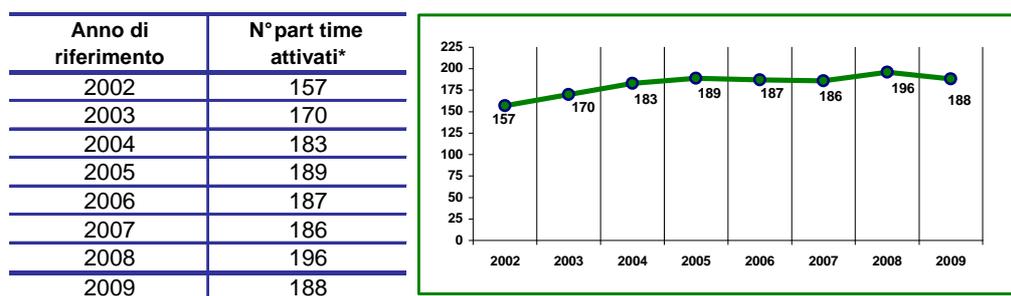
In tutte le sopraccitate collaborazioni, l'AUSL di Imola ha garantito la funzione di Coordinamento di Area Sanitaria, la funzione di tutoraggio nei tirocini svolti presso le Strutture interne, e la docenza per gli ambiti specifici.

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

### 4.5.1 Compatibilità tra vita lavorativa e vita familiare

Il numero dei dipendenti *part-time* – che aveva registrato un picco nel 2008 di 10 unità rispetto ad una sostanziale stabilizzazione dal 2004 al 2007 in poco meno di 190 (Grafico 4.27) - nel 2009 si riassetta ai precedenti valori calando di 8 unità.

Grafico 4.27 - Numero di *part-time* attivati dal 2002 al 2009 nell'AUSL di Imola



\* Dato al 31/12 dell'anno di riferimento

In Tabella 4.28 si mostrano i dipendenti con *part-time* suddivisi per genere e tipologia (ciclico, orizzontale e verticale).

Tabella 4.28 - Numero *part-time* nell'AUSL di Imola, aggregati per tipologia e genere. Anno 2009

ANNO 2009	PT Ciclico		PT Orizzontale		PT Verticale		TOT.
	M	F	M	F	M	F	
DIR. MEDICI E VETERINARI				1			1
DIRIGENTI SPTA							0
PERSONALE INFERMIERISTICO		5		66		37	108
PERSONALE TECNICO SANITARIO				8		4	12
PERSONALE OTA OSS AUSILIARI	1	1		11		16	29
PERSONALE AMMINISTRATIVO		4		17	1	4	26
ALTRO	1	1	2	5	1	2	12
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	<b>2</b>	<b>63</b>	<b>188</b>

In Tabella 4.29 si riporta il numero degli accessi ai congedi parentali e per assistenza a familiare (Legge 104/92).

Tabella 4.29 – Accesso ai congedi parentali e assistenza familiare nell'AUSL di Imola. Anno 2009 e confronto anno 2008

ANNO 2009	N. dipendenti		N. gg. di assenza	
	F	M	F	M
Accessi ai congedi parentali	243	36	5908	648
Accessi alla legge 104/92 per assistenza a familiare	155	21	5.480	491,5
<b>Totale</b>	<b>398</b>	<b>21</b>	<b>11.388</b>	<b>491,5</b>

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

ANNO 2008	N. dipendenti		N. gg. di assenza	
	F	M	F	M
Accessi ai congedi parentali	172	29	4.564	522
Accessi alla legge 104/92 per assistenza a familiare	149	18	3.164	384
<b>Totale</b>	<b>321</b>	<b>47</b>	<b>7.728</b>	<b>906</b>

La percentuale di dipendenti che accede al congedo per paternità/maternità è, nel 2009, pari al 8 % dei maschi (i quali, seppur lievemente, crescono, rispetto al 2008, in valore assoluto da 29 a 36) e al 18 % delle femmine (le quali crescono sensibilmente, rispetto al 2008, in valore assoluto da 172 a 243); la percentuale che accede al congedo per assistenza a familiare è pari al 5 % dei maschi (21 in valore assoluto, pressoché stabile sul 2008 - 18) e all'11% delle femmine (155 in valore assoluto, pressoché stabile sul 2008 - 149).

### 4.5.2 Facilitazioni per i dipendenti

I dipendenti che hanno beneficiato del Diritto allo Studio, durante l'esercizio in esame, sono stati 27: di cui 25 per corsi Universitari (Lauree di primo livello, Master, Laurea Specialistica) e 2 per diplomi di Scuola Superiore.

In Figura 4.30 vengono proposte le immagini di alcune pagine della nuova sezione "Per i dipendenti" dell'intranet aziendale, relative a facilitazioni e vantaggi per i dipendenti AUSL di Imola.

**Figura 4.30 - Sezione "Per i dipendenti" dell'intranet aziendale riportante le agevolazioni**

The screenshot shows the 'Per i dipendenti' section of the AUSL Imola intranet. The page is titled 'Per i dipendenti' and contains several sub-sections:

- Convenzioni per dipendenti:** Lists various services and organizations, including libraries, syndicates, and sports.
- Elenco negozi convenzionati con l'Azienda AUSL di Imola (aggiornato al 15 dicembre 2008):** Lists local businesses offering discounts to employees, such as 'BIOBIBLIOTECA', 'BIBLIOTECA', 'Mensa', 'Sport e tempo libero', 'Rapp. Lavoratori Sicurezza (RLS)', 'R.S.U. - AZIENDALE', 'INPDAP', and 'OpenOffice'.
- Nuove Convenzioni per i dipendenti:**
  - SOCIETA' CANTALINA DI ASSICURAZIONE:** Information about the company's insurance policy.
  - PIZZERIA PIZZERIA CA' DI:** Information about a pizza shop offering discounts.
  - Scarta gli orari e il menù:** Information about a restaurant.
  - BEAUTY CENTER:** Information about a beauty center offering discounts.
  - REDUZIONI:** Information about discounts at various locations.
  - ISABELLA BY FLAYR:** Information about a clothing store.
  - VIOLANTE GIORRE:** Information about a clothing store.
- CONVENZIONI FARMACIA LUMINALI S.F.E.R.A.:** Information about a pharmacy.
- CONVENZIONI con il TEATRO EUROPAEUM POLITECNICO e TEATRO delle CELEBRAZIONI:** Information about theater performances.
- CONVENZIONI con Full Service Group:** Information about a service group.
- Altre convenzioni:** Lists other local businesses and associations.

Nello specifico in questa sezione dedicata è possibile trovare tutto ciò che riguarda le convenzioni per i dipendenti, la mensa aziendale, la biblioteca, le Organizzazioni Sindacali, il tempo libero e la nuova parte riservata ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RSL).

### 4.5.3 Relazioni sindacali

L'AUSL di Imola attribuisce la massima importanza al rapporto positivo con il personale, le sue rappresentanze (RSU o RLS) e le Organizzazioni Sindacali, in genere, pur nella precisa distinzione dei ruoli e delle responsabilità. Di seguito si elencano le sigle sindacali presenti in Azienda.

**Tabella 4.31 - Sigle sindacali presenti nell'AUSL di Imola, per comparto, dirigenze Medica e Veterinaria e SPTA**

Area Comparto	Area Dirigenza Medica e Veterinaria	Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa
n. 24 componenti RSU	CGIL Medici	FP CGIL Dirigenti
CGIL FP	Fed. CISL MEDICI	CISL FPS Dirigenti
CISL FPS	Fed. UIL Medici e Veterinari	UIL FPL Dirigenti
UIL FPL	ANAAO - ASSOMED	AUPI
FSI	CIMO ASMD	SNABI SDS
FIALS	UMSPED (aaro - snr)	
	CIVEMP	

La RSU attualmente in carica - il cui mandato scade a novembre 2010 - è composta da 24 componenti, di cui 6 eletti dalla lista UGL, 2 dalla lista UIL-FPL, 3 dalla lista CISL FPS e i restanti 13 componenti dalla lista CGIL-FP.

Il sistema di relazioni sindacali sviluppato dall'AUSL di Imola è più esteso rispetto alla rigida applicazione degli obblighi contrattualmente stabiliti: come è noto, i Contratti Nazionali di Lavoro delle tre Aree e i Contratti Integrativi, prevedono quattro diversi livelli di relazione - l'informazione; la concertazione; la consultazione; la contrattazione - e stabiliscono, per ciascuno di essi, le relative materie. In Azienda, spesso si è attivato un "confronto" con le OO.SS. anche su materie non strettamente obbligatorie, che ha favorito la comprensione delle reciproche posizioni e, in molti casi, ha consentito di individuare soluzioni condivise ai problemi senza però venir meno all'autonomia decisionale dell'Azienda.

Nel corso del 2009 l'attività di contrattazione integrativa aziendale svolta (circa 11 incontri) ha portato alla sottoscrizione di 4 accordi relativamente all'Area Comparto, puntualmente riportati in Tabella 4.32, tra cui, di evidenza, la sottoscrizione del C.C.I.A. 2002-2005.

## Sezione 4. Condizioni di lavoro, competenze del personale ed efficienza dell'organizzazione

**Tabella 4.32 - Accordi integrativi siglati dall'AUSL di Imola e dalle OO.SS. Anno 2009**

Area	Accordo	Data
Area Comparto	RLS. Approvazione del regolamento e nomina dei componenti.	05/05/2009
	Progressioni Verticali	11/09/2009
	Accordo sui contingenti minimi del personale nei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero	19/11/2009
	Ipotesi di Contratto collettivo integrativo aziendale	19/11/2009
Area Medica e Veterinaria	nessun accordo	
Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa	nessun accordo	

Durante l'esercizio in esame il confronto con le rappresentanze del personale dell'Area Medica e Veterinaria ha interessato, principalmente, la retribuzione di risultato e le eccedenze orarie. L'accordo con le OO.SS. mediche è stato sottoscritto nel marzo 2010.

Relativamente all'Area Comparto, l'AUSL di Imola mantiene attivi, da tempo, "tavoli" di relazioni sindacali cosiddetti decentrati, a livello di Direzione Infermieristica e Dipartimento Amministrativo e Tecnico: in tali occasioni ci si confronta su temi attinenti l'organizzazione del lavoro (dalla definizione dei turni, all'utilizzo del personale, alla individuazione di regole gestionali condivise) convergendo spesso su soluzioni concordate per i problemi emergenti in corso d'esercizio.

Al fine di favorire la partecipazione degli operatori, l'AUSL di Imola ha attivato nel 2009 alcune Commissioni bilaterali per l'Area Comparto o per l'Area Medica/Veterinaria, con il compito di esaminare e approfondire le materie economiche e giuridiche oggetto di contrattazione, ovvero tenere monitorati l'applicazione, l'andamento e la verifica degli istituti negoziali: sono stati svolti 12 incontri riguardanti le progressioni verticali o l'orario di lavoro/part time/mobilità, relativamente all'area comparto, e la retribuzione di risultato o la revisione dell'accordo sui contingenti minimi in caso di sciopero relativamente all'area medica/veterinaria.