



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

Carta d'identità del personale

La dotazione del personale si caratterizza per una maggiore stabilità rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti, essendo la percentuale dei rapporti a tempo determinato pari al 3,42% del personale a tempo indeterminato. Lo scarso ricorso a personale a tempo determinato è dovuto sia alla prosecuzione dei processi di stabilizzazione del personale che a quelli di riorganizzazione che hanno interessato l'Azienda.

Si rileva inoltre come ulteriore aspetto di stabilità del personale il dato relativo all'età anagrafica dei dipendenti, che vede concentrata nella fascia "meno di 35-54 anni" il 78% dell'intera dotazione.

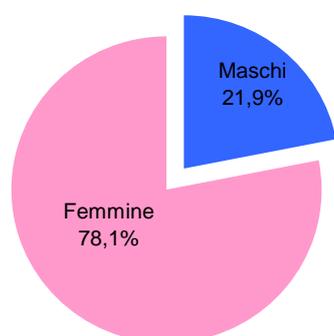
Permane la costante di forte presenza di personale femminile, in particolare nei profili dell'Area Comparto, mentre è meno accentuata nei profili della Dirigenza.

Anagrafica del personale dipendente per genere, con la distinzione del personale assunto a tempo indeterminato e determinato e a orario intero e parziale

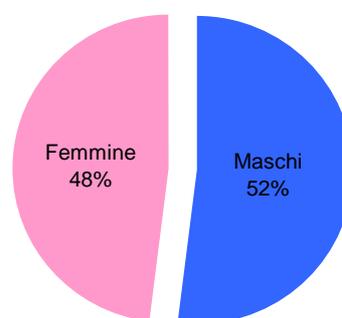
Rilevazione al 31.12.2011 Categoria Personale dipendente	Dipendenti n. totale	di cui a tempo determ.	Maschi				Femmine			
			a tempo indeterm.		a tempo determ.		a tempo indeterm.		a tempo determ.	
			a orario intero	a tempo parziale						
Dirigenti del ruolo sanitario	541	14	267		7		256	4	7	
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	13		12					1		
Dirigenti ruolo amministrativo	20		12				8			
Personale sanitario	1559	29	299	5	3	1	1131	95	24	1
Personale tecnico	646	61	185	3	11		386	11	50	
Personale Amministrativo	263		28				211	24		
Altro personale										
Totali	3042	104	803	8	21	1	1992	135	81	1

Distribuzione percentuale del personale a tempo indeterminato per sesso e qualifica

Altro Personale



Personale Dirigente



Personale dipendente per fasce di età e genere nelle singole categorie e complessivo (solo tempo indeterminato). Rilevazione al 31/12/2011.

Categoria Personale dipendente	fasce d'età e genere									
	<= 35		35 - 44		45 - 54		55 - 64		>= 65	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigenti del ruolo sanitario	8	13	46	77	107	86	105	84	1	0
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	0	0	0	0	5	1	7	0	0	0
Dirigenti ruolo amministrativo	0	0	0	0	5	6	7	2	0	0
Personale sanitario	41	134	108	508	104	438	51	146	0	0
Personale tecnico	6	22	30	97	108	187	44	91	0	0
Personale Amministrativo	0	8	1	18	18	125	9	84	0	0
Altro personale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totali	55	177	185	700	347	843	223	407	1	0

Uscite del personale dipendente a tempo indeterminato				
Categorie Personale dipendente	Pensionamenti	Dimissioni volontarie	Trasferimento ad altre aziende	Altre cause
Dirigenti del ruolo sanitario	15	6	6	1
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	1			
Dirigenti ruolo amministrativo	1	0	0	
Personale sanitario	32	5	6	3
Personale tecnico	13	3	4	3
Personale Amministrativo	9		0	
Totali	71	14	16	7

Categorie Personale dipendente	Concorso pubblico	Altre cause e stabilizz.ni	Totale
Dirigenti del ruolo sanitario	5	9	14
Dirigenti ruolo tecnico e prof.le	-		0
Dirigenti ruolo amministrativo	-	-	0
Personale sanitario	3	42	45
Personale tecnico	6	15	21
Personale Amministrativo	1	6	7
Totali	15	72	87

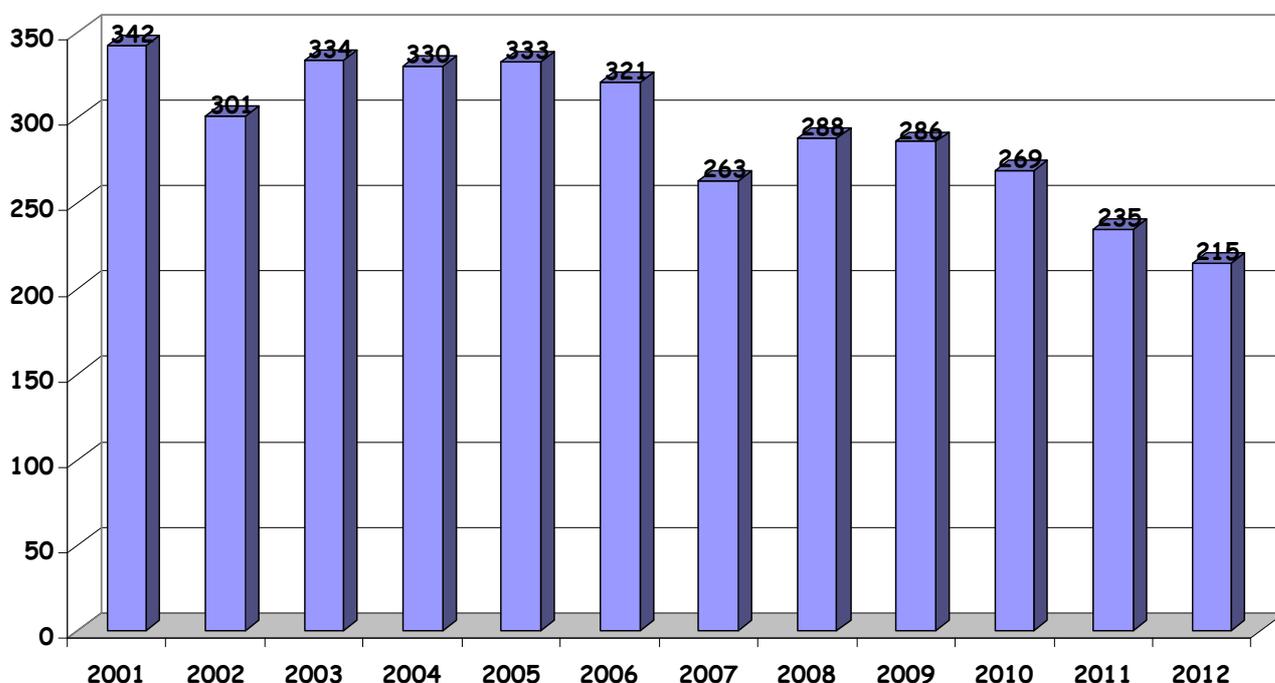
Gestione della sicurezza e degli infortuni

Il Dipartimento Interaziendale di Prevenzione e Protezione ha tra i suoi compiti istituzionali la prevenzione, il monitoraggio ed il controllo degli infortuni occorsi agli operatori dell'Azienda UsI durante l'attività lavorativa.

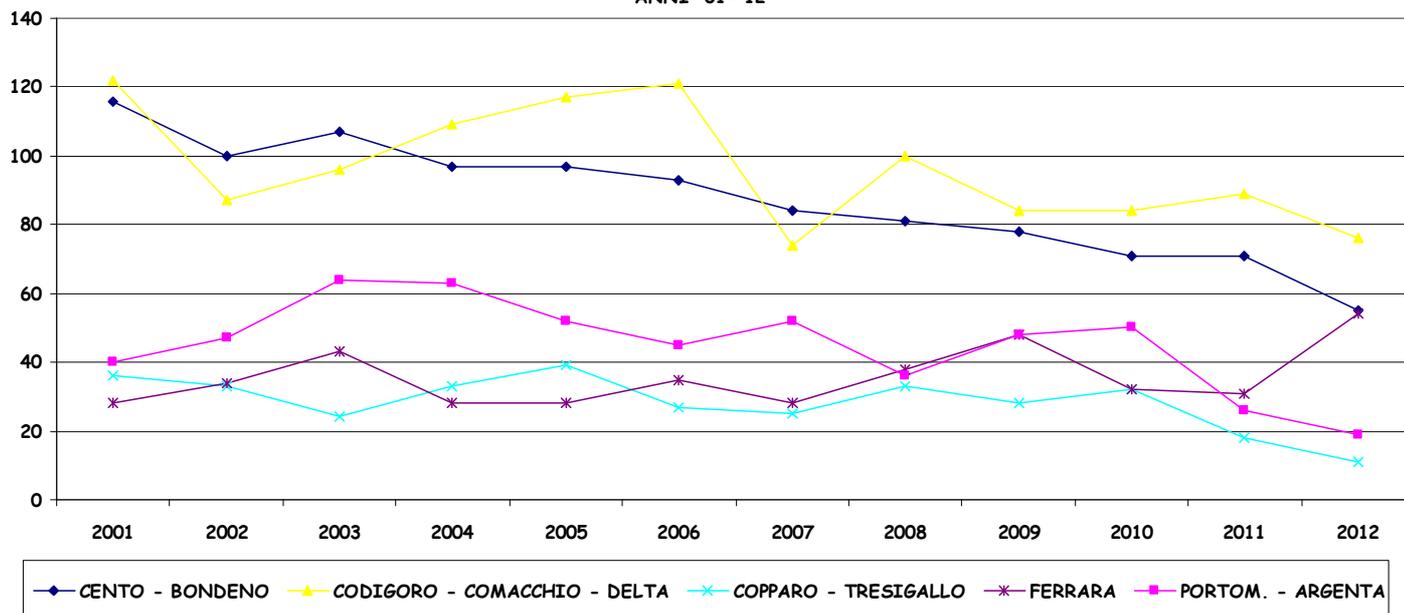
L'intero processo è gestito da una specifica procedura aziendale che prevede dal 2010 un'attività di verifica puntuale delle modalità di accadimento per gli infortuni biologici, da movimentazione manuale dei carichi/pazienti ed accidentali allo scopo di migliorare la sicurezza sui luoghi di lavoro ed attivare le necessarie azioni preventive e/o correttive.

Dal sistema informativo di supporto alla gestione dei dati infortunistici si riportano i seguenti indicatori con riferimento al 2012 dai quali si evince che nell'anno di riferimento il numero totale degli infortuni è calato rispetto all'anno precedente, confermando la tendenza, già evidenziata nel precedente anno, ad una costante diminuzione.

AZIENDA USL DI FERRARA
ANDAMENTO TOT INFORTUNI ANNI '01-'12



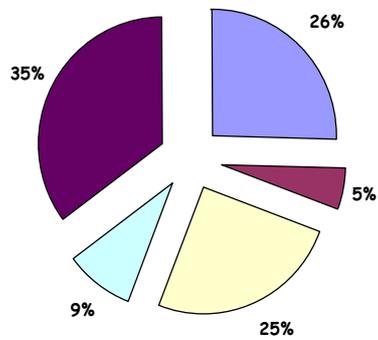
AZIENDA USL DI FERRARA
ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI PER AREE TERRITORIALI (ospedali compresi)
ANNI '01-'12



Infortunati 2012 divisi per aree territoriali (ospedali compresi) e tipologia

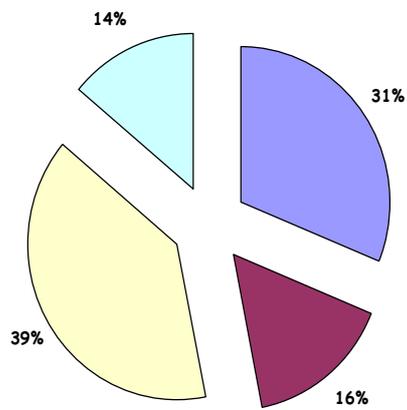
	BIOLOG.	MMC	ACC	INC ITINERE	TOTALE
COPPARO	1	5	2	3	11
PORTOMAG.	6	3	6	4	19
FERRARA	7	11	26	10	54
CODIGORO	29	9	32	6	76
CENTO	24	5	18	8	55
TOTALE	67	33	84	31	215

AZIENDA USL DI FERRARA
 ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI PER AREE TERRITORIALI (OSPEDALI COMPRESI)
 ANNO 2012



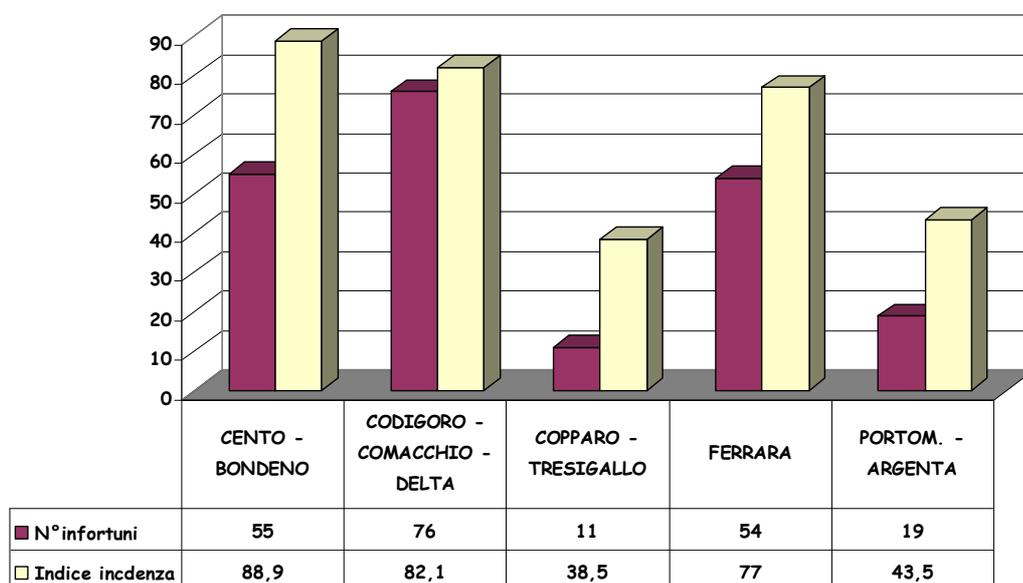
■ CENTO-BONDENO ■ COPPARO-TRESIGALLO ■ FERRARA ■ PORTOMAG-ARGENTA ■ CODIGORO-COM-DELTA

AZIENDA USL DI FERRARA
 DISTRIBUZIONE % DEGLI INFORTUNI PER TIPOLOGIA DI RISCHIO
 ANNO 2012



■ RISCHIO BIOLOGICO ■ MOVIMENTAZ. M. CARICHI ■ EVENTI ACCIDENTALI ■ INF. IN ITINERE

AZIENDA USL DI FERRARA
INDICE DI INCIDENZA NELLE AREE TERRITORIALI (OSPEDALI COMPRESI)
ANNO 2012



Sistema di valutazione delle competenze e sistemi premianti

La valutazione del personale costituisce un riferimento fondamentale dell'organizzazione aziendale, attraverso la quale vengono veicolati i valori fondamentali ed i parametri di riferimento dell'operatività nonché le aspettative nei confronti dei dirigenti ed operatori.

Partendo da questi presupposti, negli ultimi anni, l'Azienda USL di Ferrara ha attivato iniziative formative per lo sviluppo delle competenze dei dirigenti e degli incarichi dell'area del comparto.

Nelle more di specifiche direttive in materia di valutazione sulla base delle indicazioni contenute nel d.lgs.150 /2009, l'AUSL continua a trovare applicazione il vigente sistema di valutazione concordato con le OOSS delle diverse aree contrattuali.

Valutazione dei dirigenti

La valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, è caratteristica essenziale del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi ed è diretta alla verifica degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

L'AUSL di Ferrara ha concertato con le OOSS delle aree dirigenziali le modalità ed i percorsi valutativi previsti dai contratti di lavoro.

In particolare il regolamento approvato nel 2002 disciplina il percorso valutativo dei dirigenti disciplinato dai CC.CC.NN.LL. sottoscritti l'8.6.2000 e attribuito ai Collegi tecnici.

Le valutazioni si effettuano alle scadenze previste dai contratti e quindi:

- a cadenza quinquennale per i dirigenti di struttura complessa
- a cadenza triennale per i responsabili di struttura semplice;
- a conclusione del quinquennio per i dirigenti neo assunti.

Il Regolamento descrive una procedura costituita da un giudizio valutativo da parte del valutatore di prima istanza che è il soggetto che ha diretta conoscenza sull'attività del valutato e che si conclude con il giudizio del Collegio tecnico.

I risultati della valutazione annuale delle prestazioni effettuata dal Nucleo di Valutazione (Organismo di Valutazione Aziendale dall'1.1.2013) concorrono alla formazione della valutazione da attuarsi, da parte del Collegio Tecnico, alla scadenza degli incarichi dirigenziali, così come definiti dai contratti di lavoro.

Valutazione del comparto

Nell'anno 2012 l'AUSL ha avviato la predisposizione di un nuovo accordo sulla regolamentazione degli incarichi di posizione organizzativa dell'area del comparto tesa a formalizzare uno strumento completo finalizzato a :

- individuare e istituire nuovi incarichi di posizione organizzativa;
- graduarne la complessità e l'indennità di funzione;
- definire i requisiti di accesso e le modalità di conferimento degli incarichi;
- definire le modalità di valutazione, rinnovo e revoca.

La definizione di tale regolamento, iniziata nel corso del 2012 si è conclusa nel marzo del 2013 . Per gli incarichi di coordinamento e il sistema di progressione per fasce resta peraltro confermato l'accordo sottoscritto con le OOSS del comparto nel 2010, pur con le limitazioni applicative definite dal DL 78/2010 convertito nella L.122/2010 in merito al divieto di applicazione di automatismi nell'applicazione di benefici economici.

In definitiva il sistema aziendale di valutazione del personale ha lo scopo di fare in modo che per ogni lavoratore sia espresso, periodicamente ed in base a criteri omogenei, un giudizio su rendimento e caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'esecuzione del lavoro.

Esso rientra nel più ampio *sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane* e va considerato uno degli elementi di riferimento delle politiche del personale in quanto:

- costituisce la base per le principali decisioni in materia di sviluppo del personale;
- genera informazioni utili anche per altri sistemi operativi di gestione delle risorse umane;
- fornisce uno strumento efficace per il governo delle risorse umane;
- fornisce consulenza e supporto ai collaboratori in modo che essi possano migliorare la loro prestazione;
- motiva i collaboratori attraverso il riconoscimento dei meriti;
- aiuta a diagnosticare problemi individuali e organizzativi.

L'Azienda ritiene perciò che tale sistema costituisca un elemento strategico fondamentale finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente.

Il regolamento vigente consente la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa, di coordinamento e progressioni economiche orizzontali.

La procedura prevede percorsi e metodologie analoghe per le 3 tipologie di valutazione con strumenti specifici che valorizzano in modo particolare l'autovalutazione, come base dell'intero percorso concluso con la valutazione di 1° istanza e, nei solo casi di criticità , anche di 2° istanza.

Le aree esplorate riguardano il Sapere, i Comportamenti professionali ed Organizzativi e le Relazioni.

Accanto alla valutazione del personale dipendente, finalizzata alla conferma degli incarichi o alla progressione economica orizzontale, l'AUSL di Ferrara ha implementato un percorso specifico per l'inserimento del personale neo – assunto, finalizzato alla conferma in ruolo dopo il periodo di prova previsto dai contratti vigenti.

Completa l'escursus delle procedure per il corretto inserimento nell'area del comparto, l'azione di pilotaggio riferita ad esperienze di mentoring / accompagnamento al reinserimento lavorativo di personale sanitario, dopo congedi per maternità/ paternità.

Nucleo di Valutazione

Premessa

Negli ultimi mesi dell'anno 2010 la Direzione Aziendale, ferme restando le funzioni ed i compiti del Collegio Tecnico, ha incaricato il Nucleo di Valutazione della redazione di una proposta di revisione del sistema di valutazione annuale del Personale Dirigente, da condividere in ambito aziendale finalizzandola alla creazione di un modello maggiormente responsabilizzante degli Operatori, graduato sulla tipologia ed importanza degli incarichi ricoperti, che consentisse il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi ed il riconoscimento, in massima trasparenza, dei contributi e dei meriti, che concorresse al miglioramento degli standard organizzativi delle Unità Operative e della qualità e dei costi delle prestazioni per il soddisfacimento e nell'interesse dei bisogni dell'Utenza.

In sostanza, perseguendo efficienza, equità, qualità, responsabilità, obiettività e garanzie di legalità, ha riconosciuto la valutazione come la fase finale di un processo più complesso ed articolato che, partendo dall'avvenuto raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente, dai macro-obiettivi aziendali e da eventuali scelte strategiche specifiche di Unità Operativa, rivede tutte le fasi della individuazione, condivisione, monitoraggio e reporting, per poi ripartire nell'anno successivo con gli aggiustamenti eventualmente necessari.

Il Nucleo di Valutazione Aziendale, allora costituito da cinque elementi, tre interni e due esterni, in attesa di indicazioni regionali relativamente all'attuazione del D.Lgs. n. 150/2009 ed in ragione dell'esperienza maturata negli anni nella valutazione del Personale Dirigente Aziendale, ha prodotto una proposta in bozza, concordata con l'UO Programmazione e Controllo di Gestione, che rivede l'intero processo, dall'individuazione degli obiettivi di risultato, al loro monitoraggio, fino alla valutazione della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di schede riferite ad una serie di criteri ai quali attribuire aspettative ed un peso diverso a seconda del ruolo ricoperto e delle funzioni. La proposta è stata poi presentata, nel corso dell'anno 2011, al Collegio di Direzione, al Consiglio dei Sanitari ed ai Sindacati. Apportati alcuni aggiustamenti, il nuovo percorso di valutazione è stato argomento di una intera giornata di presentazione e discussione con il Personale Dirigente e gli incaricati di Modulo Organizzativo del Personale del Comparto. Tale iniziativa ha rappresentato una occasione privilegiata di formazione/informazione sulla strategie e sulla programmazione aziendale 2012, primo e necessario passo del ciclo di budget (programmazione, gestione, valutazione). In quattro sessioni, hanno partecipato agli incontri oltre 300 Operatori. Dall'inizio dell'anno 2012, secondo le indicazioni regionali e del D.Lgs. n. 150/2009, la Direzione Aziendale ha modificato la composizione del Nucleo di Valutazione portandola a tre componenti, tutti esterni all'Azienda.

Materiali e metodi

Per quanto attiene alla valutazione degli obiettivi di risultato relativi all'anno 2011, in attesa di indicazioni regionali sull'applicazione del DLgs. n. 150/09 e della successiva adozione formale da parte dell'Azienda del nuovo percorso di valutazione sopra citato, il Nucleo di Valutazione ha mantenuto lo strumento, i metodi ed i parametri precedentemente in uso, con la richiesta ai Dirigenti di maggior attenzione alle evidenze dei risultati dichiarati. Complessivamente sono state esaminate 509 relazioni, per 72 di esse sono state richieste integrazioni.

Esito delle verifiche:

Numero complessivo di relazioni sugli obiettivi 2011	Numero relazioni con richiesta di integrazioni	Obiettivi completamente raggiunti	Obiettivi parzialmente raggiunti	Obiettivi parzialmente raggiunti con giustificazioni accettabili	Obiettivi non raggiunti
509	72	460	12	28	9

L'esito delle pratiche concluse è stato consegnato al Dipartimento Gestione delle Risorse Umane per il calcolo e la corresponsione della quota economica derivante dagli accordi sindacali vigenti e per l'inserimento nel fascicolo personale di ciascun Dirigente.

Miglioramenti rilevati e strategie aziendali in atto

Complessivamente migliorati i tempi per la trasmissione della reportistica con riduzione del numero dei solleciti necessari. Per quanto ancora estremamente ampio il range tra le varie Unità Operative, si è rilevato qualche miglioramento nel livello medio di compilazione dei report, nel senso che sembra aumentato il numero di quelli correttamente compilati e motivati.

La Direzione Generale, in coerenza con il processo di miglioramento richiesto ed intrapreso, in occasione degli incontri per la discussione del budget, ha posto in essere le azioni contenute nel documento del nuovo percorso di valutazione relativamente alla prima fase del ciclo di programmazione, controllo, verifica, indispensabili per le fasi successive. In sostanza, attraverso interventi propedeutici ad una valutazione annuale di performance organizzativa ed individuale, ha posto le basi per dare seguito al nuovo processo che dovrebbe consentire, già per l'anno 2012, un percorso di valutazione maggiormente rispondente ai metodi ed ai criteri sopra citati.

In sintesi:

- in attesa dell'adozione anche formale del nuovo percorso di valutazione, l'attività svolta risulta utile a rinforzare un pensare comune, strumento indispensabile per ogni azione di cambiamento;
- l'Azienda si è impegnata a ridurre notevolmente il numero complessivo dei progetti, privilegiando la loro riconduzione alla coerenza con gli obiettivi aziendali di programmazione ed alla loro natura di reale attività innovativa o strategica;
- sono stati ricercati ulteriori e più appropriati indicatori rappresentativi dei risultati prefissati;
- un nuovo ambito della valutazione, assunto in occasione della discussione del budget, ha riguardato gli aspetti della comunicazione degli obiettivi all'interno del Dipartimento con una sempre maggiore condivisione a vari livelli, favorendo anche la qualità del clima interno;
- previsto un monitoraggio trimestrale degli obiettivi con produzione di specifico report a cura della U.O. Programmazione e Controllo di Gestione;
- identificazione dei livelli di responsabilità dei diversi obiettivi con riferimento diretto ai Direttori di Dipartimento per un monitoraggio strategico ed operativo in progress;
- maggiore disponibilità di confronto tra i dati di attività, ed economico-finanziari relativi ai costi e al personale.

Previsioni ed aspettative

A seguito del processo iniziato, delle indicazioni e del lavoro di revisione effettuato in sede di negoziazione di budget dalla Direzione Aziendale e dal Controllo di Gestione, è lecita per gli obiettivi anno 2012 l'aspettativa di una situazione migliorata in termini di appropriatezza, che siano cioè innovativi o/e strategici, non di attività corrente, maggiormente coerenti con quelli aziendali e numericamente più contenuti, con indicatori attinenti e significativi, con relazioni di fine anno meno autoreferenziali e

maggiormente supportate da evidenze. Altrettanto importanti le basi poste per la valutazione annuale individuale e le richieste ed i vincoli nei riguardi della condivisione, della trasversalità e del monitoraggio.

Benessere organizzativo

Le azioni sviluppate dal Comitato Unico di Garanzia – CUG tra il 2011 ed il 2012

L'attività del CUG si è svolta in continuità con l'attività e le azioni poste in essere dai precedenti Comitati Pari Opportunità e contrasto al fenomeno Mobbing che, se interpretata alla lettera, avrebbero dovuto essere tanti quante le aree contrattuali. L'Azienda aveva già provveduto ad una razionalizzazione del percorso con un unico Comitato per ogni tipo di tema trattato. Ciò ha favorito una sorta di sperimentazione pre-CUG, con riunioni congiunte Pari Opportunità e Mobbing già dall'anno 2011, incrementando l'efficacia/efficienza. Il CUG ha quindi potuto avviare la propria vita operativa e l'anno 2011 è stato di assestamento degli aspetti organizzativo regolatori.

Le azioni svolte dal CUG dal maggio 2011 al dicembre 2012 sono sintetizzabili nelle seguenti iniziative:

- *Adozione del Regolamento CUG*

Con Delibera n. 307 del 23 settembre 2011 è stato approvato il "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", a seguito di un confronto interno e dell'approvazione della Direzione aziendale. Il Regolamento è stato quindi pubblicato sul sito intranet dell'Azienda nell'area dedicata al CUG Comitato di Garanzia.

- *Realizzazione dell'area dedicata al CUG sul sito WEB*

Sul sito WEB è stata allestita l'area dedicata al CUG con il seguente percorso <http://intranet.ausl.fe.it/azienda/comitato-unico-garanzia> dove sono pubblicati: Delibere di costituzione del CUG e di approvazione del Regolamento; il Piano Triennale delle Azioni Positive; le convocazioni delle riunioni ed i rispettivi verbali; i depliant descrittivi le offerte formative del CUG.

- *Istituzione della casella di posta elettronica*

L'indirizzo di posta elettronica comitatounicodigaranzia@ausl.fe.it, è stato reso noto con Newsletter aziendale e diffuso sia ai Componenti CUG, che pubblicato nella parte centrale del sito tra le notizie del giorno. L'indirizzo viene pubblicizzato inoltre in tutti i depliant che descrivono le offerte formative CUG; viene usato nelle comunicazioni entrata/uscita con i componenti del CUG e nelle comunicazioni che il CUG effettua all'interno e all'esterno.

- *Comunicazione alla Consigliera Regionale e Provinciale di Parità*

Nei giorni immediatamente seguenti l'approvazione della delibera di costituzione del CUG, il documento è stato inviato sia alle Consigliere di Parità sia Regionale che Provinciale. La delibera di costituzione del CUG dell'AUSL di Ferrara risulta quindi visibile anche sul seguente sito:

<http://www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita/organismi-di-parita/cug-attivi-in-emilia-romagna/aziende-sanitarie-locali/ferrara>

In base all'atto deliberativo, la Consigliera di Parità provinciale risulta invitata permanente alle riunioni CUG.

- *Codice etico di comportamento*

Il CUG già dalla sua costituzione ha preso atto della Delibera n. 273 del 7 settembre 2009 'Recepimento e approvazione Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Azienda USL di Ferrara', nonché il testo di Codice correlato. Dalle riunioni di fine 2012, il CUG ha deliberato di avviare l'aggiornamento del Codice.

- *Consigliera di fiducia e Sportello d'ascolto*

Il CUG dal suo insediamento ha deciso di avvalersi della collaborazione di un avvocato già nominato Consigliere di Fiducia con delibera n. 258 del 18 giugno 2010 (per gli anni 10-13). Per favorire i contatti con la Consigliera è stato allestito un indirizzo di posta elettronica consiglieradifiducia@ausl.fe.it e diffuso il suo numero di cellulare.

- *Formazione: Progettazione, sviluppo e offerta di seminari formativi ai componenti del CUG e a tutte/i le/i dipendenti. Offerte comprese nel Piano Formativo Aziendale PAF*

Continua l'attività formativa già programmata ogni anno dai Comitati Pari Opportunità e Mobbing. Dal 2012 è stato aggiunto il tema equità. Sia nel 2011 e 2012 prosegue la rete di collaborazione anche con il CUG dell'Università di Ferrara e del Comune di Ferrara. Nel 2012 il CUG ha offerto formazione sui seguenti temi: Convivere con le differenze, conoscere le discriminazioni (due edizioni); Codice etico e Consigliera di Fiducia (tre edizioni); Tecniche di sopravvivenza: conciliazione vita e lavoro; Prevenire il disagio lavorativo e lo stress lavoro-correlato, in ottica di genere; Gentilezza. Esercizi di stile. Particolare attenzione è stata rivolta al tema della medicina di genere con due seminari interni (Medicina di genere: storia, concetti, casi studio e patologie cliniche; Il genere come determinante di salute e sanità). Entro l'anno 2012 il CUG ha proposto (approvato nei primi mesi del 2013) il Programma Formativo 2013.

- *Osservatorio sul telelavoro*

Nel 2012 l'Azienda, nel continuare l'esperienza di telelavoro, attivata con i finanziamenti del progetto biennale 2009/11 Vita&Lavoro, ha emanato un Bando (Protocollo n. 31213 del 09.05.2012) per provvedere alla sostituzione di uno dei tre telelavoranti

- *Reportistica*

Report "Comportamenti". Documento di elaborazione interna CUG presentato in occasione della riunione del settembre 2012. Contiene l'analisi delle risposte di settantacinque dipendenti alla domanda: 'Comportamenti che vede durante la sua attività lavorativa quotidiana e che non vorrebbe accadessero più'. Somministrata durante un'esercitazione scritta individuale, effettuata durante le tre edizioni dei corsi di formazione 'Codice Etico di Comportamento e Consigliera di Fiducia' tenuti tra aprile- maggio '12. Il Report è suddiviso in aree tematiche quali: relazioni difficili; disagio personale; criticità organizzative; discriminazioni.

- *Promuovere la partecipazione al progetto ONDA*

Partecipazione al Bando nazionale di O.N.D.A. Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna, ottenendo dal 2011 tre bollini (il punteggio massimo).

- *Progetti finanziati*

'Vita&Lavoro. Azioni di pilotaggio presso l'Azienda USL di Ferrara.' era il titolo del progetto biennale approvato dalla Presidenza del consiglio dei Ministri – Dipartimento della Famiglia, per il Progetto 'Vita&Lavoro Azioni di pilotaggio presso l'Azienda USL di Ferrara' che ha previsto l'allestimento di tre postazioni di telelavoro per altrettante persone (due donne ed un uomo) disabili e con problemi di conciliazione familiare; la sperimentazione di un percorso di accompagnamento per 21 professioniste sanitarie al ritorno dal lavoro dopo la maternità; sei seminari con esperti della tematica conciliativa; azioni di informazione/comunicazione attraverso newsletter.

- *Progetti proposti*

'Insieme a Voi per ricominciare'. Dopo poche ore dalla prima scossa di terremoto del 20 maggio 2012 che ha colpito buona parte della città e provincia di Ferrara il CUG dell'AUSL di Ferrara in aiuto alle persone colpite dal terremoto e mosso dall'intento di garantire a tutti le stesse opportunità di vita, ha proposto alla Direzione dell'Azienda USL di dar modo ai dipendenti dell'Azienda che intendessero aderire volontariamente, di devolvere il corrispettivo di un'ora del proprio lavoro, in un fondo finalizzato.

Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014 dell'Azienda USL di Ferrara

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-13 dell'Azienda USL di Ferrara, previsto dalla vigente normativa in tema di Pari Opportunità. Approvato con Delibera n. 334 del 30 novembre 2012. Punta a garantire il rispetto delle pari opportunità e mirato ai fattori che possono causare discriminazioni, quali: genere ed orientamento sessuale, etnia, età, salute/malattia, abilità/disabilità, conciliazione tra responsabilità di vita e lavoro, in questo perseguendo un principio di equità di trattamento e riconoscimento delle competenze.

Il documento è utile alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, coerente al rispetto del benessere dei lavoratori e agli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini/pazienti. Esso va interpretato come tentativo di rendere la valorizzazione della persona e l'attenzione al contrasto alle discriminazioni, strumenti sistematici di governo, superandone la sporadicità di applicazione.

Le linee di intervento del Piano Triennale di Azioni Positive 2012-14, si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente e dai CCNL. Tali obiettivi possono essere ricondotti a:

1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione
2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
3. Promozione di strumenti e/o buone pratiche della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
4. Promozione di attività in merito al benessere organizzativo

1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione

a. Favorire la pubblicizzazione dell'attività del CUG nell'ambito lavorativo, nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche riferite all'attività istituzionale dell'AUSL di Ferrara.
b. Collaborare con altre istituzioni per l'organizzazione di seminari formativi, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità.
c. Inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione aziendale.
d. Facilitare l'accesso ai corsi di formazione, congressi e convegni anche attraverso iniziative che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
e. Promuovere un " Osservatorio curricula e competenze " dei dipendenti sanitari, tecnici ed amministrativi, atto a valorizzare competenze, professionalità e sviluppo di carriera.

2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

a. Censire i flussi informativi esistenti, sui dati del personale, e caratterizzarli distinti per sesso/genere
b. Partecipare alla redazione annuale del Bilancio di Missione aziendale con dati ascrivibili al Bilancio di genere
c. Adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali
d. Divulgare la composizione delle commissioni di concorso e le procedure di reclutamento in ottica di genere
e. Monitorare gli incarichi, le indennità e le posizioni organizzative al fine di valutare la coerente parità di sviluppo di carriera donne/uomini

3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile , attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001)
Consolidare e monitorare iniziative di telelavoro sia per ben definite esigenze personali e familiari, che per innovazione organizzativa
Progettare e realizzare supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati, attraverso forme idonee di affiancamento ed azioni di recupero formativo
Sensibilizzare alla necessità di servizi di assistenza all'infanzia aziendale in sinergia con altre Amministrazioni, con provvedimenti specifici per titolari di contratti anche non riferiti al rapporto di lavoro dipendente
Studiare la fattibilità di servizi di aiuto a domicilio per la cura di figli, disabili e persone anziane, con provvedimenti specifici per titolari di contratti anche non riferiti al rapporto di lavoro dipendente
Studiare provvedimenti, compatibili con la normativa vigente, per il sostegno alla maternità e alla paternità, di titolari di contratti anche non riferiti al rapporto di lavoro dipendente

4. Promozione di attività in merito al benessere organizzativo

a. Individuare eventuali discriminazioni dirette e indirette, molestie sessuali e morali, da rimuovere con azioni positive, anche attraverso l'organizzazione di sportelli di ascolto, indagini, studi e attività di monitoraggio e in collaborazione con il/la consigliere/a di fiducia.
b. Azioni di prevenzione al verificarsi delle discriminazioni e molestie, come al punto a.
c. Individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione e di attribuzione di incarichi
d. Aggiornare periodicamente i Codici Aziendali Etici di Condotta.

Formazione

La Pianificazione della Formazione 2012

Il Collegio di Direzione ha avviato il processo di Pianificazione della Formazione per l'anno 2012 confermando il Documento di indirizzo del Piano triennale della Formazione relativo al periodo 2010–2012 elaborato dalla Commissione Formazione costituita in seno al Collegio stesso, in sintonia con i requisiti previsti dall'Accreditamento Istituzionale della Regione Emilia-Romagna e dal Sistema di Educazione Continua in Medicina.

Il Documento di indirizzo conferma che le iniziative formative devono essere coerenti con le azioni previste nei documenti di definizione delle principali strategie perseguite dall'Azienda USL di Ferrara e devono tener conto delle:

- iniziative formative devono essere coerenti con l'offerta aziendale ed i LEA;
- proposte relative ad aree tematiche di competenza specifica di articolazioni organizzative aziendali, preventivamente concordate con i Responsabili delle suddette funzioni, relativamente a contenuti e docenti (es: Qualità, Gestione del Rischio, Sicurezza, Audit Clinici ed EBM, Informatica). Iniziative esterne su tali tematiche sono autorizzate solo su proposta del Responsabile dell'area stessa coerentemente alle indicazioni Aziendali.

Il Piano della formazione rappresenta per i Dipartimenti uno strumento programmatico ed operativo, sintesi di una diffusa e condivisa analisi dei bisogni in ambito organizzativo e professionale, utile per il raggiungimento degli obiettivi dipartimentali e per la risoluzione delle criticità rilevate con i diversi sistemi di monitoraggio, quali: i report URP, i report sulle Non Conformità rilevati attraverso gli audit interni, l'Incident Reporting, gli scostamenti rispetto agli standard programmati, la valutazione delle competenze e delle prestazioni dei professionisti.

Il Documento di Pianificazione che ne scaturisce sintetizza linee strategiche, obiettivi, priorità della formazione del Dipartimento e costituisce il nucleo centrale del Dossier Formativo previsto dalla nuova normativa ECM.

L'Ufficio Formazione ha promosso diverse azioni finalizzate al miglioramento del sistema formazione, con particolare riferimento a:

- sviluppo della Rete Aziendale della Formazione (Responsabili e Referenti Dipartimentali, Referenti Amministrativi, Responsabili dei Corsi), in modo da renderla in grado, all'interno delle attività che rientrano nelle proprie specifiche funzioni, di attivare e governare i relativi processi in autonomia;
- miglioramento della qualità delle iniziative formative interne, rafforzando l'efficacia della progettazione finalizzata all'erogazione di attività formativa sempre maggiormente ritagliata sui bisogni formativi rilevati e sugli obiettivi definiti;
- valorizzazione delle risorse interne all'Azienda in termini di docenza e rafforzamento delle competenze metodologiche.

Il budget 2012 per la Formazione

Nel 2012 è confermata la somma resa disponibile per il 2011, pari a € 200.000,00, alla quale è stato aggiunto un finanziamento di € 40.000,00 per la formazione continua dei Medici di Medicina Generale, Medici

Continuità Assistenziale e Pediatri di Libera Scelta. Inoltre, diverse iniziative sono state finanziate con specifici Fondi Vincolati. Nel quadro generale del contenimento della spesa delle Aziende Sanitarie, anche nell'area della formazione, l'Azienda, ha comunque realizzato specifiche azioni quali, ad esempio:

- utilizzo e valorizzazione dei docenti interni, che rappresentano circa l'81% dei docenti incaricati; per quanto riguarda in particolare i dirigenti, l'attività di docenza è svolta in orario di servizio e ritenuta attività istituzionale e un maggior utilizzo della formazione sul campo ed un maggiore ricorso alla docenza interna;
- sviluppo delle attività di formazione sul campo realizzate "a costo zero", che coinvolgono ogni anno circa 1.200 operatori;
- riduzione della spesa per corsi esterni, che come per il 2011, anche nel PAF 2012 non sono previsti;
- partecipazione alle iniziative formative di Area Vasta - AVEC in sinergia tra le Aziende Sanitarie che la compongono.

Il Piano Formativo 2012 ha risentito positivamente delle azioni intraprese, in considerazione anche della graduatoria delle iniziative approvata dai Comitati di Dipartimento, che ha permesso di autorizzare in itinere nuove proposte formative richieste dai Direttori dei Dipartimenti Aziendali facendo ricorso a specifici Fondi Vincolati.

Il Piano Formativo 2012

Il Piano Annuale 2012, seguendo l'iter previsto, si compone di due documenti:

- 1) il Documento di presentazione, che descrive in sintesi il modello organizzativo della Formazione Aziendale, il budget assegnato, le attività previste, le novità introdotte e gli obiettivi pianificati;
- 2) il Piano delle iniziative formative, che contiene le iniziative proposte e validate dai Dipartimenti in relazione agli obiettivi da loro stessi definiti ed al budget assegnato è aggiornato e pubblicato in tempo reale.

Il Sistema Informatizzato della Formazione

Il nuovo Sistema Informatizzato consente la condivisione, tra Ufficio Formazione, Dipartimenti e Rete della Formazione, delle procedure, dei dati e delle informazioni, garantendo sia a livello centrale, sia a livello dipartimentale, il costante monitoraggio delle attività formative. I Dipartimenti possono, infatti, seguire lo sviluppo "in itinere" del Piano Formativo di Dipartimento, verificarlo, monitorarlo e valutarlo, mentre i Responsabili dei Corsi ed i Referenti Amministrativi possono verificare "lo stato d'avanzamento" di ogni singola iniziativa formativa, potendo disporre di dati assolutamente certi ed aggiornati in tempo reale. Il Piano Annuale della Formazione, come anticipato precedentemente, è completamente realizzato ed aggiornato in tempo reale con il sistema informatizzato on line "FLOW", che si integra con il software per la gestione della banca dati relativa alle iniziative realizzate. Questo consente anche l'elaborazione periodica dei dati di consuntivo delle attività, che ogni Dipartimento può visionare ed utilizzare ai fini della valutazione e della pianificazione della formazione per l'anno successivo. Tutti i dati relativi alle attività formative realizzate vengono inseriti in un database informatizzato, a cura dell'Ufficio Formazione e dei Referenti Amministrativi di Formazione. L'elaborazione dei dati consente di rispondere alle diverse necessità di tipo informativo, interne ed esterne all'Azienda, garantendo le necessarie attività di valutazione e verifica e seguendo le procedure regionali ed aziendali previste.

L'Accreditamento della Funzione di Governo e di Provider della Formazione

Dal 2 maggio 2012 la nostra Azienda ha ottenuto l'Accreditamento transitorio, in attesa del definitivo da parte della Regione Emilia-Romagna, per la funzione di governo aziendale della formazione continua, ai sensi della determina regionale n. 3306/2012 e l'Accreditamento provvisorio per la funzione di Provider per un periodo di 24 mesi a decorrere dal 2/5/2012, ai sensi della determina regionale n. 3307/2012.

Il Provider è responsabile di tutti gli obblighi di legge legati all'erogazione dell'evento come previsto dalle normative vigenti. L'Ufficio Formazione, Responsabile della funzione di Provider, assegna i crediti ECM agli eventi formativi secondo i criteri stabiliti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua (CNFC) e trasmette le necessarie informazioni preventive alla Regione.

I criteri per l'attribuzione dei crediti agli eventi formativi ed altre indicazioni sugli eventi formativi, sono sintetizzati nella "Tabella di sintesi dei nuovi criteri di valutazione ECM", e pubblicati nella pagina Intranet della Formazione Aziendale.

Le modalità operative per l'Accreditamento ECM

Dal 2 maggio 2012, data di Accreditamento dell'Azienda, i crediti vengono attribuiti direttamente dal Provider, sulla base dei criteri stabiliti dalla Commissione Nazionale ECM. Per ciascuna iniziativa deve essere predisposta la Scheda di Microprogettazione, che contiene le informazioni necessarie per la valutazione e l'attribuzione dei crediti all'evento. Il Responsabile del Corso compila la Scheda di Microprogettazione (per evento residenziale o di formazione sul campo) e la inserisce nel sistema "FLOW" almeno 40 giorni prima dell'inizio del corso, allegando il programma del corso e il curriculum del Docente. Entro 90 giorni dalla conclusione dei corsi, il Provider, ovvero l'Ufficio Formazione, trasmette obbligatoriamente alla Regione (Ente Accreditante) e al CoGeAPS, Consorzio Gestione Anagrafica Professioni Sanitarie, i dati relativi all'attribuzione dei crediti ECM ai professionisti sanitari che gestisce le anagrafiche nazionali e territoriali dei crediti ECM attribuiti ai professionisti della salute che fanno capo agli Ordini, Collegi nonché le rispettive Federazioni nazionali e Associazioni professionali.

Il Dossier Formativo

Il Dossier formativo, riconfermato dalla nuova normativa in tema di ECM, viene definito come: "lo strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (équipe o network professionale)". La sperimentazione del Dossier formativo di Gruppo è in corso in alcune aree aziendali, di concerto con i Direttori di Dipartimento e i relativi Staff della formazione che ha comportato azioni formative a livello aziendale prevedendo il coinvolgimento di alcune strutture aziendali.

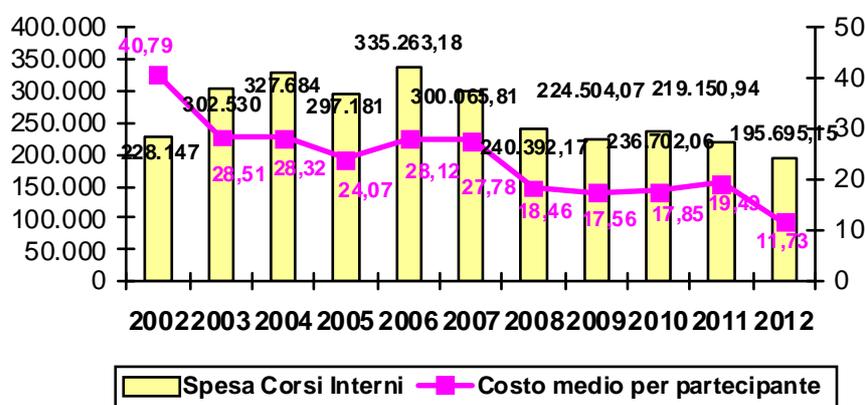
La realizzazione del Piano Formativo 2012

Analisi dei dati di spesa

La spesa contabilizzata dall'Ufficio Formazione sul budget assegnato è di € 195.695,15 vale a dire il 98% della spesa programmata. La spesa effettiva complessiva contabilizzata in Azienda sui Conti Economici della Formazione, comunicata dall'U.O. Economico Finanziaria è di € 258.790,56. La spesa aggiuntiva è determinata dall'utilizzo di Fondi Vincolati derivanti da finanziamenti regionali per la realizzazione di corsi in aree specifiche, o da costi per formazione a pagamento (compensata dai relativi ricavi).

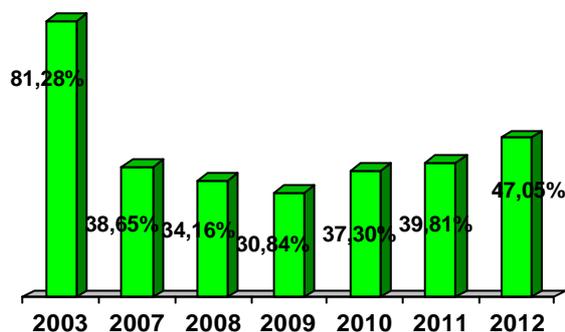
Costo medio per partecipante ai corsi interni

Il costo medio per partecipante ai corsi interni nel 2012 è di 11,73, in netto calo rispetto al 2011, anno in cui, come si nota anche nel grafico, era di € 19,43.



Il costo medio dei corsi interni per ora di formazione

Il costo medio orario dei corsi interni è pari ad € 47,05 il lieve aumento rispetto al 2010 e 2011, ma sempre estremamente positivo se si considera che nel 2003, anno di inizio della rilevazione, era pari a € 81,28.



Analisi dei dati di realizzazione dei corsi

I corsi realizzati nel 2012, tutti interni, sono stati 284 su 355 corsi programmati, vale a dire l'80% dei corsi previsti. I corsi annullati sono stati 108, il 30% dei corsi programmati, compensati però da 44 nuove proposte formative, presentate dai Dipartimenti ad integrazione del PAF. Questi dati, sostanzialmente uguali a quelli registrati nell'anno precedente, confermano la buona percentuale di realizzazione del PAF ed il costante miglioramento della performance di realizzazione dei corsi pianificati e realizzati dalla Rete dei professionisti della Formazione. Il Piano Formativo è, infatti, costantemente aggiornato anche con le iniziative che nascono da esigenze formative che si prefigurano nel corso dell'anno e riorienta le risorse e le proposte anche in funzione di esse. La percentuale più elevata di realizzazione delle iniziative programmate è la conseguenza dell'impegno dei Dipartimenti a sostenere la formazione del proprio personale.

La partecipazione ai corsi

I partecipanti ai corsi interni sono stati complessivamente 12.063. I partecipanti ai corsi FSC sono stati 979.

	ANNO 2006	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012
Partecipanti ai corsi interni	11.920	10.803	12.155	12.784	13.259	11.241	12.063
Partecipanti ai corsi FSC	807	872	885	1.170	706	890	979

Complessivamente la partecipazione degli operatori alle attività formative è stata, anche per il 2012, molto elevata in relazione al numero dei corsi realizzati.

I dati ECM 2012 nella nostra Azienda

L'offerta aziendale ha garantito ai professionisti una copertura dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi pari al 91,73%. I Dipartimenti hanno, infatti, pianificato e realizzato molte iniziative "a costo 0" ed hanno incentivato la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di Formazione Sul Campo.

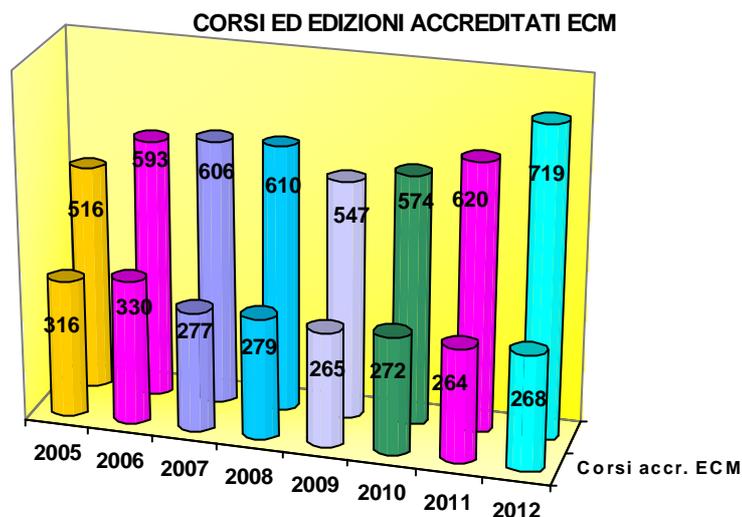
Tutti i dipendenti appartenenti ai profili sanitari sono stati coinvolti nella pianificazione delle iniziative di formazione da realizzare in Azienda, insieme al personale convenzionato: i Medici di Medicina Generale, i Pediatri di Libera Scelta, i Medici Specialisti Ambulatoriali ed i Medici di Continuità Assistenziale.

Hanno ottenuto i crediti previsti:

- il 93,28% del personale dipendente
- il 82,57% del personale convenzionato.

Corsi ed edizioni 2012 accreditati

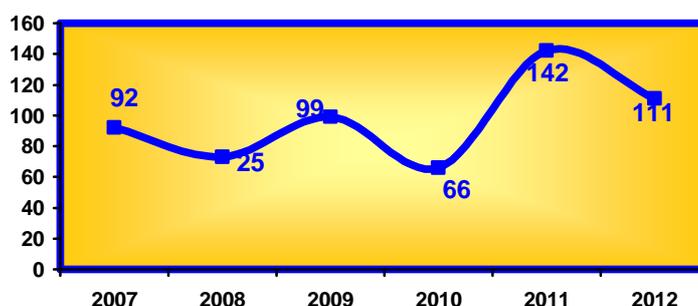
Gli eventi accreditati sono stati 268 ovvero il 94% dei corsi realizzati in Azienda, in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Le edizioni accreditate sono state 719, ovvero 99 in più rispetto al 2011.



La Formazione sul campo

La Formazione sul campo crea un forte legame con le esigenze specifiche di sviluppo dei servizi e di un concreto miglioramento dei processi assistenziali, favorendo l'apprendimento di competenze professionali e di comportamenti organizzativi. Nel 2012 le edizioni realizzate sono state 111, con un numero di partecipanti superiore rispetto al 2011, anno in cui la Formazione sul Campo ha raggiunto 142 edizioni realizzate. Risulta evidente, che a seguito delle indicazioni date dalla Direzione Aziendale, i Dipartimenti si sono impegnati per contenere la spesa assicurando comunque la necessaria copertura dei crediti ECM ai dipendenti.

Corsi FSC realizzati



La valutazione e la verifica della qualità e dell'efficacia della formazione

Per la valutazione e la verifica dell'efficacia e della qualità delle iniziative formative realizzate, sono elaborati i dati rilevati nei questionari di gradimento compilati dai partecipanti e sintetizzati nella scheda ex-post compilata dai Responsabili dei corsi, nella quale sono indicate anche le valutazioni sui docenti e sui corsi da parte dei responsabili stessi. Anche questi dati sono inseriti ed elaborati annualmente nel programma informatico dell'Ufficio Formazione. I risultati delle attività di valutazione e verifica sono monitorati attraverso indicatori specifici, i cui dati sono di seguito sintetizzati e commentati.

Il giudizio dei partecipanti sulle iniziative formative

I pareri espressi dai responsabili dei corsi, anche per il 2012, sono positivi, confermando un quadro positivo rispetto al gradimento delle iniziative formative, al raggiungimento degli obiettivi ed al gradimento della docenza espresso dai partecipanti.

Indicatore	Risultati 2009	Risultati 2010	Risultati 2011	Risultati 2012
gradimento complessivo del corso	89%	89%	90%	90%
raggiungimento degli obiettivi del corso	86%	86%	87%	88%
gradimento della docenza	88%	89%	89%	90%

Il giudizio dei responsabili dei corsi

I pareri espressi dai responsabili dei corsi, anche per il 2012, sono positivi confermando un giudizio positivo rispetto alle iniziative.

Indicatore	Risultati 2009	Risultati 2010	Risultati 2011	Risultati 2012
giudizio globale sull'iniziativa	91%	92%	92%	92%
valutazione dei docenti	90%	91%	92%	92%

L'efficacia delle attività formative

La percentuale dei partecipanti che ha ottenuto l'attestato di fine corso nel 2012, il valore arriva a 98,25%, un dato che conferma il trend positivo degli anni precedenti.

Indicatore	Risultato 2009	Risultato 2010	Risultato 2011	Risultato 2012
% dei partecipanti con attestato sul totale dei partecipanti ai corsi interni	95%	96%	98%	98%

La valutazione dei docenti

L'individuazione e la verifica dei docenti incaricati è effettuata secondo quanto previsto dalle indicazioni in materia. I docenti che ottengono una percentuale complessiva di gradimento superiore alla soglia minima del 70% sono inseriti nell'Elenco dei Docenti Qualificati aggiornato annualmente con la valutazione dei nuovi docenti incaricati. Anche nel 2012 tutti i docenti hanno ottenuto la percentuale di gradimento stabilita e sono stati pertanto inseriti nell'Elenco aziendale dei Docenti Qualificati. Questo risultato conferma il buon livello di professionalità e di preparazione dei docenti, garanzia di una buona qualità della formazione realizzata in azienda. L'individuazione dei docenti da parte dei Responsabili dei corsi risulta efficace e pertinente rispetto agli obiettivi del corso, grazie anche al rafforzamento delle competenze relative alla progettazione.

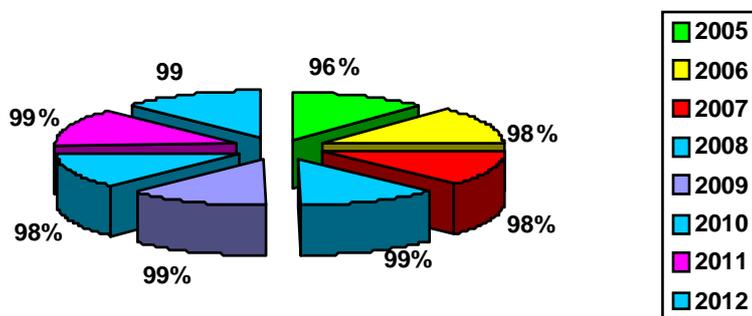
La validazione dei corsi

Sono validati tutti i corsi interni che hanno ottenuto una buona performance, con riferimento a standard predefiniti, rispetto al gradimento dei partecipanti, alla valutazione del corso e dei docenti da parte sia dei partecipanti che del Responsabile del corso ed alla verifica finale di apprendimento. I corsi validati, per i quali è stata confermata l'efficacia formativa, possono essere riproposti negli anni successivi.

La verifica prende in considerazione un indicatore specifico: "la percentuale dei corsi validati sul totale dei corsi interni valutati". I risultati dal 2005 al 2012 sono evidenziati nel grafico di seguito riportato.

La percentuale dei corsi validati sul totale dei corsi aziendali realizzati nel 2012 è pari al 99,2%, confermando una buona performance della formazione in Azienda.

Corsi validati dal 2002 al 2012



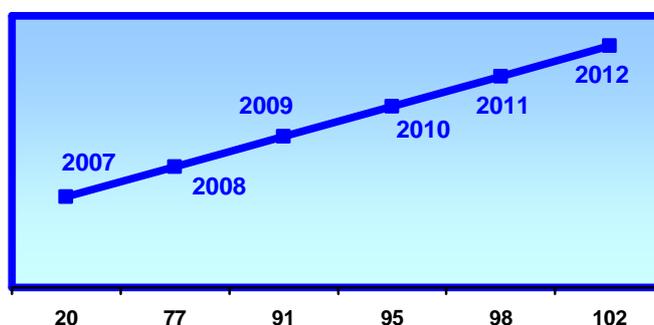
La formazione in Area Vasta

Il Collegio dei Direttori Amministrativi ha approvato il Piano Formativo AVEC 2012 per l'Area Amministrativa, consolidando e rafforzando la collaborazione in atto fra le Aziende sanitarie di Area Vasta, per la realizzazione di diverse attività formative in forma integrata finalizzate a raggiungere obiettivi sovra-aziendali. Nel 2012 la nostra Azienda ha realizzato il corso: "Manovra Monti: Impatto sul Pubblico Impiego" al quale hanno partecipato 65 dipendenti delle diverse Aziende Sanitarie di Area Vasta con risultato positivo. Sempre nel 2012 sono stati realizzati complessivamente n. 7 corsi ai quali hanno partecipato 939 dipendenti di tutte le Aziende Sanitarie Associate.

Il Centro Didattico Aziendale "LIFE" di Codigoro

Gli Istruttori del Centro LIFE realizzano la formazione nell'ambito dell'Emergenza urgenza agli operatori dell'Azienda ed agli esterni che partecipano ai corsi a pagamento. Per favorire la promozione del Centro anche all'esterno, è stato pubblicato sul sito Internet dell'Azienda la Brochure con le informazioni sulla tipologia dei corsi ed i relativi costi e sulle modalità di iscrizione e pagamento. La qualità dell'offerta formativa è garantita dall'elevata professionalità e competenza didattica e metodologica degli Istruttori del Centro, adeguatamente formati secondo le Linee Guida previste da IRC (Italian Resuscitation Council) e MUP (Medicina d'Urgenza Pediatrica). Le competenze didattiche degli Istruttori del Centro, consentono il rafforzamento della *Clinical Competence*. Nel 2012 sono stati realizzati 118 corsi aziendali e 102 corsi per esterni. Il grafico che segue contiene i dati dei corsi esterni realizzati dal 2007 al 2012.

Corsi per esterni Centro LIFE



La Formazione Universitaria

➡ *I corsi di Laurea con sede didattica in Azienda, in convenzione con l'Università degli Studi di Ferrara*

Corso di Laurea in Infermieristica

La sede del corso è presso il Polo Scolastico-Universitario di Codigoro, una struttura completamente nuova e moderna resa disponibile dal Comune di Codigoro, con il quale l'Azienda ha siglato una specifica convenzione. Il Coordinatore del corso ed il Tutor pedagogico sono professionisti dell'Azienda che a tempo pieno, oltre a presidiare tutta l'attività di tirocinio, svolgono anche attività di docenza delle scienze infermieristiche generali e cliniche. Per alcuni insegnamenti specialistici sono incaricati docenti professionisti della nostra Azienda e l'attività di tirocinio coinvolge circa 105 tutor aziendali. Nella sede di Codigoro sono presenti i tre anni previsti dal Corso di Laurea. Gli studenti iscritti nell'anno accademico 2012/2013 sono 110. Realizzata una specifica Procedura per la progettazione, l'inserimento, l'accoglimento e la certificazione del tirocinio clinico dello studente iscritto al Corso di Laurea, integrata da quattro Istruzioni Operative con le attività ed i percorsi previsti per il tutoraggio clinico presso i Dipartimenti Ospedalieri che accolgono gli studenti tirocinanti nelle loro Unità Operative. Per la gestione e la realizzazione del Corso di Laurea in Infermieristica di Codigoro, la Regione assegna ogni anno alla nostra Azienda un finanziamento finalizzato, contabilizzato in uno specifico Fondo vincolato.

Corso di Laurea in Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica

E' gestito dal Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'Azienda USL di Ferrara in convenzione con l'Università degli Studi di Ferrara. Il Coordinatore del corso è un professionista dell'Azienda, come del resto parte dei docenti e dei tutor di tirocinio, circa 11. Nell'Anno Accademico 2012/2013 si sono iscritti 30 allievi. Anche per questo corso la Regione stanziava ogni anno finanziamenti finalizzati.

➡ Formazione dei Medici

Il corso Integrato di Medicina del Territorio

Obiettivo essenziale del corso è di completare e ampliare il curriculum formativo dei Medici, ad oggi orientato sulla diagnosi e terapia delle patologie acute, con la formazione in medicina preventiva, delle patologie croniche, dell'assistenza domiciliare, o semplicemente delle patologie, cosiddette minori, ma che tali non sono per frequenza ed impatto sulla realtà sociale delle nostre comunità, e che raramente richiedono il ricovero ospedaliero. Nel 2012, attraverso questa esperienza didattico-formativa particolarmente innovativa, circa 40 studenti seguiti da 12 tutor aziendali hanno affrontato i diversi temi dell'assistenza sanitaria primaria collegati ai servizi territoriali dell'Azienda.

La formazione specialistica

Particolare rilievo ha assunto in Azienda anche la formazione medico-specialistica, per la quale sono state sottoscritte 15 convenzioni, una specifica per ogni singola Scuola, la maggior parte delle quali con la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Ferrara. Circa 50 ogni anno sono complessivamente i Medici in formazione specialistica presenti in Azienda, seguiti da tutor aziendali. A diversi dirigenti dell'Azienda sono stati attribuiti incarichi di insegnamento presso Scuole di Specializzazione. Approvato un accordo specifico relativo alla valorizzazione e riconoscimento della didattica ospedaliera per la formazione medica specialistica.

➡ Didattica

Nel 2012 circa 100 dipendenti della nostra Azienda hanno svolto attività didattica, prevalentemente in ambito universitario ed in particolare presso l'Università degli Studi di Ferrara, consolidando i rapporti di collaborazione con l'Università.

➡ Convenzioni per attività di tirocinio

In tema di collaborazione con le Università italiane, sono state stipulate circa 110 convenzioni per attività di tirocinio nelle strutture dell'Azienda.

Per rendere più omogenea la gestione dei tirocini e per realizzare il monitoraggio sono stati raccolti dati, in collaborazione con la Direzione Infermieristica e Tecnica, che ha prodotto:

- la “Direttiva quadro sulle modalità di attivazione dei tirocini in Azienda”, una “Tabella delle competenze”, sottoscritta dal Direttore Generale e trasmessa dall’Ufficio a tutte le Strutture aziendali coinvolte;
- la “Mappa dei tirocini”, che contiene una serie di informazioni utili ad orientare i professionisti coinvolti nella predisposizione degli atti e nella gestione dei tirocini.

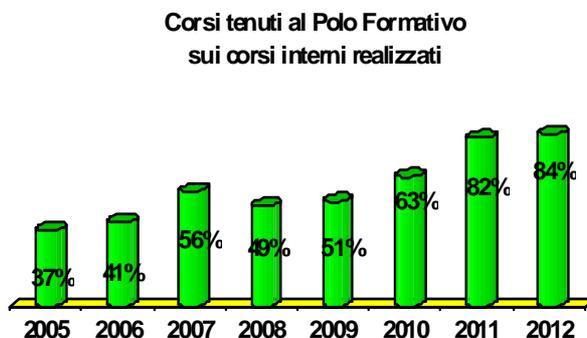
A tutt’oggi è in fase di completamento la Rete dei Referenti di Tirocinio e la formalizzazione degli strumenti e delle modalità per la raccolta sistematica dei dati. E’ in fase di realizzazione un pagina informativa che verrà resa disponibile sul sito aziendale Internet.

La Formazione degli Operatori Socio Sanitari

Il titolo di Operatore Socio-sanitario viene conseguito in seguito alla frequenza di un corso di qualifica teorico-pratico della durata di almeno 1000 ore. Sono realizzati anche corsi di riqualificazione per i dipendenti delle strutture socio-sanitarie pubbliche e private della Provincia, che devono completare la formazione. Gli Operatori Socio Sanitari svolgono la loro attività sia nelle strutture sanitarie e ospedaliere, sia nelle strutture sociali, in collaborazione con professionisti dell’area sociale (assistenti sociali, educatori, ecc.) e dell’area sanitaria (medici, infermieri, fisioterapisti ecc.) a seconda dell’area di intervento. I corsi sono autorizzati dalla Provincia e dalla Regione Emilia Romagna e realizzati in convenzione con i Centri di Formazione Professionale accreditati. Il 2 maggio 2012 le due Aziende Sanitarie ferraresi hanno sottoscritto un “Accordo Interaziendale” per la realizzazione di attività nell’ambito dei corsi per Operatore Socio Sanitario, attualmente privi di finanziamento pubblico. Nell’Accordo sono indicate le modalità condivise dalle due Aziende per la gestione dei corsi OSS in convenzione con i Centri di Formazione accreditati. Nel 2012 è stato realizzato 1 corso di qualifica di 1000 ore ed un corso di riqualifica di 300 ore.

Il Polo Formativo

Nel 2012 le iniziative realizzate al Polo Formativo, con sede in via Comacchio 296, sono state 203, pari al 83,53% dei corsi realizzati in Azienda, in aumento rispetto agli anni precedenti. Si conferma, inoltre, anche una buona percentuale di utilizzo che si attesta al 80,5%, anche questo dato in aumento rispetto agli anni precedenti.



Le prenotazioni delle aule vengono gestite attraverso un’agenda informatizzata on-line, con accesso per gli operatori del Polo e per l’Ufficio Formazione. Le informazioni ed i documenti utili per l’utilizzo del Polo Formativo sono disponibili sulla Intranet aziendale, nello spazio appositamente riservato all’interno delle pagine della Formazione Aziendale.

Capitolo realizzato con la collaborazione di: Sonia Baldrati, Maria Grazia Bracci, Rino Cavallini, Antonio Alfano, Stefano Carlini, Katia Furegatti, Marco Nardini, Gianna Paparella, Fulvia Signani.