



Unione  
Nazionale  
Personale  
Ispettivo  
Sanitario  
d'Italia

**U.N.P.I.S.I.**

**Unione Nazionale Personale Ispettivo Sanitario d'Italia**

**SEGRETERIA PROVINCIALE DI SALERNO**

c/o via M. Vicinanza n. 9/A – 84091 BATTIPAGLIA (SA)

cell. 333/1975768 – telefax uff. 089/3855224

e-mail: laroccamaurizio@aliceposta.it

TECNICI DELLA PREVENZIONE  
NELL'AMBIENTE E  
NEI LUOGHI DI LAVORO  
D.M. n. 58/97

Battipaglia, 27/05/2011

**Ai Tecnici della Prevenzione associati e simpatizzanti  
A.S.L. SALERNO e ARPAC SALERNO**

LORO SEDI

**Oggetto: Pubblicato sul B.U.R.C. il Piano Sanitario della Regione Campania 2011-2013 - alcune novità e punti critici.**

Pubblicato sul B.U.R.C. n. 36 del 27/05/2011 il nuovo Piano Sanitario della Regione Campania 2011-2013 che s'inserisce in un contesto che vede la nostra regione fortemente impegnata con il piano di rientro dal disavanzo, individuando una serie di obiettivi e di azioni per garantire adeguate risposte ai bisogni di salute dei cittadini, nel rispetto dei Livelli Essenziali di Assistenza e dei livelli di spesa.

Il riassetto della rete ospedaliera e territoriale ha costituito uno degli obiettivi del Consiglio dei Ministri predisposti con la delibera del 24/04/2010 e seguita dal decreto Commissario ad Acta reg.le per la Sanità n. 49 del 27/09/10, al fine di assicurare adeguati profili di efficienza ed efficacia da conseguire tramite adeguati interventi di dismissione, riconversione e riorganizzazione di quei presidi ospedalieri che non sono più in grado di garantire qualità, sicurezza, appropriatezza ed economicità nell'erogazione dei LEA.

Ruolo strategico viene affidato al Dipartimento di Prevenzione, ponendo tre questioni di fondo:

- la necessità di sviluppare competenze e capacità professionali su questioni e temi, anche nuovi, di alta complessità ( anche gli operatori di Sanità Pubblica, nello svolgimento delle attività quotidiane, dovrebbero sempre fare riferimento alle evidenze scientifiche - EBPH );
- il bisogno di dare forte unitarietà tecnica ed organizzativa, all'interno dei DP, nei processi e nelle risposte, favorendo l'organizzazione del lavoro per obiettivi e promuovendo, ai diversi livelli, la responsabilizzazione degli operatori nel perseguimento di obiettivi di salute;
- la necessità di integrare le proprie attività con le azioni preventive svolte dalle altre articolazioni organizzative dell'Azienda.

#### **Criticità e punti di debolezza del PSR:**

**Accreditamento istituzionale**, con il nuovo PSR viene fatto un passo indietro restituendo alla Regione il governo del processo di accreditamento che con l'art. 8 L.R.C. n. 16/2008 era stato interamente delegato alle AA.SS.LL.. proprio per la necessità di semplificare ed accelerare l'iter di valutazione dei requisiti previsti.

**Valorizzazione delle risorse umane**, molto poco si dice in materia di politica delle risorse umane, pur sapendo che l'insieme di professionalità, conoscenze e capacità organizzative sono il vero capitale di un sistema sanitario e rappresenta il motore dell'innovazione.

Nessun indicatore e obiettivo specifico e/o strategico per la gestione e lo sviluppo del personale, che necessitano incentrarsi sostanzialmente sullo sviluppo di tre elementi principali:

Motivazione del personale, Soddisfazione lavorativa e Clima organizzativo.

Mancano infatti precisi interventi strutturali indirizzati ad una strategia complessiva di valorizzazione della risorsa umana e professionale, che dovevano necessariamente essere declinate in azioni del tipo:

a) rivisitazione dell'attuale organizzazione del lavoro, nel rispetto dei diritti, in rapporto agli obiettivi ed alle nuove modalità di intervento, con particolare riferimento ad una maggiore responsabilizzazione e valorizzazione delle professioni ed all'implementazione di nuovi modelli organizzativi ( compreso il potenziamento o l'istituzione del Dipartimento delle professioni sanitarie Infermieristiche, Ostetriche, Riabilitative, Tecnico-Sanitarie, Prevenzione e Assistenza Sociale di cui alla L.R.C. n. 4/2001 e L. n. 251/00 );

b) conoscenza del potenziale umano, quale premessa per la definizione di qualsiasi politica di sviluppo organizzativo, sulla base di una verifica di attitudini e competenze di tipo clinico e tecnico per quanto attiene ai professional ed alle peculiarità di tipo gestionale, anche alla luce delle Leggi nn. 43/06 e 251/00 ( con individuazione di incarichi per Dirigenti, Specialisti e Coordinatori di progetti ed obiettivi anche tra il personale del comparto ).

Cordiali saluti.

**Il Segretario Provinciale**

**La Rocca Maurizio**

