

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 501 del 17/04/2019

adottata ai sensi del D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i., della L.R. 30 dicembre 2009, n. 33 s.m.i. e della D.G.R. n. XI/1067 del 17 dicembre 2018

OGGETTO:

**PRESA D'ATTO IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE COMPARTO SANITA' – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2019 -
ESAME E PROVVEDIMENTI RELATIVI**

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con deliberazione della Giunta Regionale n. X/4482 del 10.12.2015 avente ad oggetto: "Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona", è stata costituita a partire dal 1° gennaio 2016 l'Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) della Valle Olona mediante fusione per incorporazione dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo di Busto Arsizio", con scorporo del Presidio Ospedaliero di Tradate, e dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale Sant'Antonio Abate di Gallarate" e contestualmente conferimento da scissione di strutture sanitarie e sociosanitarie degli ex distretti dell'ASL della Provincia di Varese;

Letto l'articolo 1 comma 1, lettera ii) della legge regionale n. 15 del 28 novembre 2018, pubblicata sul B.U.R.L. n. 48 del 30 novembre 2018, con la quale è stato disposto, a modifica dell'allegato 1 alla L.R. n. 33/2009 e s.m.i., l'affermamento dell'Ospedale di Angera all'ASST Sette Laghi di Varese con decorrenza 1.1.2019;

Preso atto dei contenuti del CCNL del Comparto Sanità in data 21.05.2018 ed in particolare di quanto previsto:

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

- dall'art. 8 che disciplina i soggetti oggetto di contrattazione integrativa, che prevede che le parti stipulino il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 del succitato CCNL e che specifica che tra le materie oggetto di contrattazione rientra quanto previsto dal co. 5 del sopra richiamato art. 8;
- dall'art. 9 che individua le tempistiche e le procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi;

Preso atto, altresì:

- di quanto disciplinato dal D.Lgs. 150/2009, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 141 del 1° agosto 2011;
- di quanto previsto dal D.Lgs. 165/01, così come modificato, da ultimo, dal D.Lgs.183 del 4.11.2010 e dal D.L. 138/2011, convertito in L. 148 del 14.9.2011 (ed in particolare visti gli artt. 40 e 40 bis);
- dei contenuti della Circolare PCM - Dipartimento Funzione Pubblica n. 7/2010 e della Circolare n. 25 del 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

Visto il contenuto dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del Comparto Sanità sottoscritto con le organizzazioni sindacali di area in data 18.03.2019 in materia di Produttività Collettiva anno 2019 e stipulato ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL Comparto Sanità, di quanto concordato con le OO.SS. e la RSU in sede di incontro del 27.12.2018 e di quanto sottoscritto con le stesse in data 28.12.2018;

Dato atto che l'ipotesi di contratto collettivo di cui sopra trova finanziamento mediante le risorse del Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018 nel quale risultano confluite, tra le altre, le risorse stabili del precedente specifico Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali così come specificato giusta precedente deliberazione in data odierna di determinazione dei Fondi Comparto 2019;

Dato atto, altresì, dei contenuti del Verbale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni n. 27 del 27.3.2019 relativamente all'ipotesi di contratto integrativo in materia di Produttività Collettiva - area comparto - anno 2019, nel quale si evidenzia il parere favorevole espresso dal Nucleo stesso relativamente all'impianto progettuale presentato dall'Azienda;

Attesa la necessità di avviare, conseguentemente, le procedure per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale 2019 per il Comparto Sanità;

Vista la proposta n. 545/2019 del Responsabile della S.C. Risorse Umane, completa di attestazione di regolarità amministrativa ai sensi del decreto legislativo n. 286/1999 e del decreto legislativo n. 123/2011, giusta documentazione agli atti della

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

S.C. Affari Generali e Istituzionali;

Ritenuto di procedere per quanto sopra esposto;

Sentito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore SocioSanitario ai sensi della normativa vigente;

D E L I B E R A

facendo propria la proposta n. 545 /2019 del Responsabile della S.C. Risorse Umane

1° - per quanto esposto in premessa e richiamata la precedente deliberazione in data odierna di specificare che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in materia di Produttività Collettiva area Comparto anno 2019 sottoscritto in data 18.03.2019 e stipulato ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL Comparto Sanità, di quanto concordato con le OO.SS. e la RSU in sede di incontro del 27.12.2018 e di quanto sottoscritto con le stesse in data 28.12.2018 sarà finanziato mediante le risorse stabili del precedente specifico Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali confluito, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 21.05.2018, nelle risorse del Fondo Premialità e Fasce, giusta precedente deliberazione in data odierna di determinazione dei Fondi Comparto 2019;

2° - di specificare che, ai sensi dell'art. 81 c. 7 del CCNL 21.05.2018, eventuali risorse disponibili a consuntivo del Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi, così come eventuali risorse che dovessero residuare dal Fondo Premialità e Fasce di cui al medesimo art. 81 saranno finalizzate - nel rispetto dei contenuti della Circolare MEF 16/2012 - all'istituto della Produttività Collettiva dell'anno 2019;

3° - di dare conseguentemente atto che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di cui al precedente punto 1° non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda essendo finanziato con i fondi contrattuali di cui alla precedente deliberazione in data odierna che trovano riferimento nel Bilancio Preventivo 2019 (adottato con provvedimento n. 426/2019), tenuto conto che i relativi importi saranno contabilizzati, conformemente alle linee guida regionali - Regole di Sistema 2019 - ed alle indicazioni di cui al Decreto Legislativo n. 75 del 25.5.2017, art. 23 c. 2, che prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato" nei competenti CET dell'anno 2019;

AZIENDA SOCIO - SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALLE OLONA

21052 **BUSTO ARSIZIO** – Via A. Da Brescia, 1
(D.G.R. n. X/4482 del 10/12/2015)

4° - di dare atto che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di Produttività Collettiva area Comparto anno 2019 è stata sottoposta in data 27.03.2019 giusto verbale n. 27 all'esame del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, che si è espresso favorevolmente in merito;

5° - di dare mandato ai competenti uffici di sottoporre, altresì, il presente atto, corredato da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa secondo gli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato di cui alla circolare n. 25 del 19.7.2012 del Ministero dell'economia e delle finanze, al Collegio Sindacale al fine del controllo di cui all'art. 9, 6° comma, del CCNL del comparto sanità in data 21.05.2018 sulla base di quanto disposto dall'art. 40 c. 3-sexies del D.Lgs. 165/01 così come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009;

6° - di dare atto che la presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. 33/2009 e s.m.i. "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità".

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Marco Passaretta)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr.ssa Paola Giuliani)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(Dr. Marino Dell'Acqua)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Eugenio Porfido)

Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente



**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
IN MATERIA DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
area comparto - ANNO 2019**

Le parti danno atto preliminarmente:

- del confronto sindacale realizzato sulla piattaforma progettuale riguardante gli obiettivi e relative aree di interesse per l'anno 2019, nonché del cronoprogramma degli stati di avanzamento progetti;
- della possibilità di effettuare la corresponsione di incentivi correlati alla realizzazione dei progetti rappresentati relativamente al trimestre precedente a seguito della verifica trimestrale e validazione da parte del NVP (costituito con deliberazione n. 1225 del 28.11.2016) dello stato di avanzamento degli obiettivi di che trattasi;
- che l'erogazione a titolo di stato di avanzamento dei compensi incentivanti dovrà essere contenuta nell'ambito del 50% delle risorse complessive destinate all'istituto della produttività collettiva di cui al CCNL vigente;
- che ai sensi dell' art. 30, comma 5 CCNL 19.4.2004 del Comparto Sanità, come confermato dalla Circolare del MEF n. 16 del 2.5.2012 richiamata dall'Accordo Conferenza delle Regioni in data 7/2/2013, le risorse che a consuntivo residueranno dal fondo contrattuale *Condizioni di lavoro e incarichi* dell'anno 2019 verranno spostate nelle risorse destinate alla produttività collettiva del medesimo anno e finalizzate alle progettualità del fondo specifico, salvo essere riassegnate al fondo originario per le sue finalità a decorrere dall'esercizio finanziario successivo;
- che, ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL del Comparto, l'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali dell'anno 2019 sarà realizzato prevedendo la definizione di obiettivi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, come di seguito meglio specificato;
- di quanto concordato in sede di precedente incontro del 27.12.2018 relativamente alla progettualità in materia di disagio (gettone/evento) per il 2019;
- di quanto concordato, altresì, sempre in sede di incontro del 27.12.2018 e così come sottoscritto in data 28.12.2018 relativamente all'impianto progettuale-preintesa "Agevolazione del percorso di presa in carico nel Triage di P.S. dei pazienti over 75" coinvolgente il personale infermieristico ed OSS assegnato ai P.S. aziendali.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di Budget 2019, è finalizzato il 70 % delle risorse disponibili per la produttività collettiva dell'anno 2019 (di cui all'art. 81 co. 2 let. B) CNL 2016-2018).

Tali obiettivi coinvolgono il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Nell'ambito della presente area progettuale è prevista la seguente suddivisione di risorse:

- il 75% delle risorse destinate alla performance organizzativa è finalizzato ad obiettivi di interesse aziendale e regionale, come definiti nelle schede di Budget 2019, in cui sono esplicitati indicatori numerici periodici e sono individuati i soggetti certificatori.

Lo stato di avanzamento di tali obiettivi è verificato trimestralmente e, successivamente alla validazione del NVP aziendale, determina la possibilità di effettuare il pagamento di incentivi collegati ai trimestri precedenti.

Il pagamento degli incentivi riferiti ai trimestri precedenti viene effettuato in tre rate mensili secondo coefficienti individuali di seguito definiti:

| | | |
|-----------|-------|------|
| - cat. A | quota | 1.00 |
| - cat. B | quota | 1.30 |
| - cat. BS | quota | 1.40 |
| - cat. C | quota | 1.80 |
| - cat. D | quota | 2.20 |
| - cat. Ds | quota | 2.50 |

Al personale appartenente al profilo di infermiere generico collocato in cat. Bs è attribuita la quota relativa al personale di categoria C (peso 1.80).

Il pagamento periodico degli stati di avanzamento e il pagamento del saldo sono subordinati alla piena realizzazione di quanto previsto nei diversi step valutativi dagli specifici indicatori e previa verifica e validazione da parte del NVP.

Il risultato di fine anno deve considerarsi quale media delle verifiche intermedie effettuate nel corso dell'anno di riferimento.

All' interno di questa area viene riproposto anche per l'anno 2019 il progetto che prevede la valorizzazione del disagio (gettone 50,00= euro) derivante dallo svolgimento da parte del personale turnista di turni sulle 24 ore in conseguenza dell'effettuazione di attività non programmata a seguito di eventi organizzativi straordinari e non prevedibili in presenza di specifiche condizioni:

- presenza di ordine di servizio che sopprime un riposo o un giorno di ferie comunicato entro i due giorni precedenti la data in cui deve essere effettuato il turno.

La valorizzazione economica pari a 50,00 Euro per evento è da corrispondersi in capo al personale interessato e a consuntivo mensile. Si prevede, altresì, che l'effettuazione del turno determini il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni di legge derivanti dall'effettuazione del turno stesso.

L'attribuzione dell'incentivo al personale interessato dagli eventi sopra descritti avviene a consuntivo mensile sulla base di una certificazione mensile - e di una successiva riepilogativa annuale - predisposta dal SITRA che trova riscontro nella documentazione agli atti.

La remunerazione di tale progettualità avviene mediante finalizzazione di una quota massima di risorse pari a 100.000,00= Euro così suddivisa:

- 36.000 Euro P.O. Busto A.
- 31.000 Euro P.O. Gallarate
- 27.000 Euro P.O. Saronno
- 6.000 Euro P.O. Somma L.

Nel rispetto dei contenuti della progettualità-preintesa sottoscritta in data 28.12.2018 avente ad oggetto "Agevolazione del percorso di presa in carico nel Triage di P.S. dell'ASST Valle Olona dei pazienti over 75" verrà riconosciuta, ai fini della corresponsione degli incentivi correlati alla Performance Organizzativa, al personale assegnato ai P.S. del Presidio Ospedaliero di Busto, Gallarate e Saronno una quota procapite massima individuale pari ad Euro 800,00= per il personale infermieristico e pari ad euro 500,00= per il personale OSS tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di cui alla specifica progettualità, delle tempistiche di realizzazione della stessa, dei criteri per l'attribuzione delle quote e degli step e delle modalità di valutazione dello stato di avanzamento del progetto così come meglio identificati nella scheda progettuale sottoscritta in data 28 dicembre 2018 (e allegata alla presente preintesa).

A tal fine le parti concordano di finalizzare una quota del Fondo Premialità e fasce (di cui all'art. 81 co. 2 lett. b) vigente CCNL) pari a max 82.000=.

Il restante 25% delle risorse destinate alla performance organizzativa è finalizzato ad obiettivi di interesse aziendale e regionale. Gli indicatori sono quelli definiti dall'azienda e le verifiche periodiche sono funzionali alle esigenze di rendicontazione aziendale e regionale. Ai fini della corresponsione degli incentivi collegati la verifica è effettuata al termine dell'anno e dà luogo ad un unico pagamento a saldo in base ai seguenti coefficienti individuali:

| | | |
|-----------|-------|------|
| - cat. A | quota | 1.00 |
| - cat. B | quota | 1.30 |
| - cat. BS | quota | 1.40 |
| - cat. C | quota | 1.80 |
| - cat. D | quota | 2.20 |
| - cat. Ds | quota | 2.50 |

Al personale appartenente al profilo di infermiere generico collocato in cat. Bs è attribuita la quota relativa al personale di categoria C (peso 1.80).

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale dell'anno 2019 viene effettuata in base al sistema di valutazione aziendale ed è misurata mediante la somministrazione delle schede individuali di valutazione.

Alla valutazione della performance individuale è finalizzato il 30% delle risorse disponibili per la produttività collettiva dell'anno 2019.

La valutazione individuale coinvolge il personale a tempo indeterminato.

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in unica soluzione a saldo sulla base di varie fasce di punteggio ottenibili dalla compilazione delle schede di valutazione, in base alle seguenti quote individuali:

| | | |
|-----------|-------|------|
| - cat. A | quota | 1.00 |
| - cat. B | quota | 1.30 |
| - cat. BS | quota | 1.40 |
| - cat. C | quota | 1.80 |
| - cat. D | quota | 2.20 |
| - cat. Ds | quota | 2.50 |

Al personale appartenente al profilo di infermiere generico collocato in cat. Bs è attribuita la quota relativa al personale di categoria C (peso 1.80).

Al termine del periodo di sviluppo delle progettualità di cui al presente accordo l'azienda procede alla verifica complessiva del raggiungimento degli obiettivi che viene quindi sottoposta alla valutazione finale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni a cui l'Azienda illustrerà e documenterà le situazioni in cui i mancati o parziali raggiungimenti sono dovuti a cause non imputabili direttamente alle strutture aziendali.

Con riferimento alla nota ARAN prot. 22981-15, le parti specificano che, tenuto conto che le risorse annualmente destinate all'istituto della produttività collettiva devono essere integralmente utilizzate, eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo Condizioni di lavoro e incarichi e nel Fondo Premialità e Fasce a seguito di mancati o parziali raggiungimenti degli obiettivi, saranno ridistribuite con le medesime modalità previste per la Performance organizzativa, alle UU.OO. che avranno raggiunto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari ad almeno il 90%.

In base agli esiti di tale valutazione si procederà al pagamento definitivo a saldo dei relativi compensi incentivanti, tenuto conto degli importi già corrisposti individualmente a seguito delle verifiche periodiche dello stato di avanzamento dei progetti e delle presenze/assenze, come definite nel contratto integrativo in materia di produttività collettiva dell'anno 2016. L'azienda si impegna ad informare la parte sindacale degli esiti dell'applicazione del presente accordo.

Busto Arsizio, 18.03.2019

Per l' Azienda

MARCO PISARETTA (Il Direttore Amministrativo)
~~MARCO DELL'ACQUA ()~~
FRANCESCO MATTEO ()
BORGIO CLAUDIO ()

Per le OO.SS.

CGIL FP

ANNA MUGGINO ()

CISL FP

MARCO MARIANI ()

UIL FPL

GIORGIO DANIELE ()

FIALS

MARCO MARIANI (SANTO SALVATORE (FIALS)) ()

FSI-USAE

FRANCESCO MARIANI (LUSSA TISSOCATTI) ()

NURSING UP

()

Per la R.S.U.

CATERINA VIGNANO ()
CINZIA LAZZARONI ()
FRANCESCO MARIANI ()
 ()
 ()
 ()
 ()
 ()

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2019

| CONTRATTO INTEGRATIVO | RISORSE DISPONIBILI: FONDO PREMIALITA' E FASCE ANNO 2019 ED EVENTUALI RESIDUI FONDO CONDIZIONI LAVORO E INCARICHI 2019 | PAGAMENTO |
|-------------------------------|--|--|
| 70% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | <p>Di cui 75% per obiettivi di interesse aziendale e regionale definiti nelle schede di budget 2019. La scheda obiettivi esplicita l'indicatore numerico periodico a cui fare riferimento per effettuare la verifica dello stato di avanzamento periodico ed individua il soggetto certificatore. Lo stato di avanzamento di tali obiettivi è verificato periodicamente e determina la possibilità di effettuare il pagamento degli incentivi collegati al periodo precedente. Il pagamento degli incentivi riferiti al periodo precedente viene effettuato in rate mensili secondo quote individuali definite in contrattazione integrativa. Tali obiettivi coinvolgono il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.</p> | <p>Previa verifica sullo stato di avanzamento progetti con le seguenti scadenze: I° TRIM: giu-lugl-ago; II° TRIM: sett-ott-nov; III° TRIM: genn-febbr-aprile 2019; IV° TRIM: a saldo.</p> <p align="center">PROGETTO DISAGIO: PAGAMENTO MENSILE</p> |
| | <p>Di cui 25% per obiettivi di interesse aziendale e regionale. Ai fini della corresponsione degli incentivi collegati la verifica è effettuata al termine dell'anno e dà luogo ad unico pagamento a saldo in base a quote individuali definite in contrattazione integrativa. Tali obiettivi coinvolgono il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.</p> | <p align="center">A SALDO</p> <p align="center">PROGETTO DISAGIO: PAGAMENTO MENSILE</p> |
| PERFORMANCE INDIVIDUALI 30% | <p>La valutazione Individuale è collegata al sistema di valutazione rilevato mediante schede di valutazione individuale e al fuori della scheda di budget. La valutazione individuale viene effettuata al termine dell'anno con pagamento degli incentivi collegati in unica soluzione a saldo secondo quote individuali definite in contrattazione integrativa. La valutazione individuale coinvolge il personale a tempo indeterminato.</p> | <p align="center">A SALDO</p> <p align="center">PROGETTO DISAGIO: PAGAMENTO MENSILE</p> |

Il pagamento periodico degli stati di avanzamento e il pagamento del saldo è subordinato alla piena realizzazione di quanto previsto nei diversi step valutativi dagli specifici indicatori e previa verifica del NdV. Il risultato di fine anno deve considerarsi quale media delle verifiche intermedie effettuate nel corso dell'anno di riferimento.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials and signatures on the right.

**AGEVOLAZIONE DEL PERCORSO DI PRESA IN CARICO NEL TRIAGE DI P.S. DELL'ASST
VALLE OLONA DEI PAZIENTI OVER 75 - PROGETTUALITA' PRODUTTIVITA'
COLLETTIVA 2019 - PERSONALE IP/OSS DEI P.S.**

PREMESSA

Le attività di pronto soccorso negli ultimi anni hanno subito una notevole variazione, determinata dal mutamento della popolazione che vi accede; si tratta soprattutto di grandi anziani con pluripatologie e di popolazione multietnica.

Quanto sopra ha determinato, nei Pronto Soccorso, una progressiva variazione degli approcci assistenziali clinici e culturali all'assistito dovendo comunque sempre garantire le funzioni proprie di emergenza/urgenza.

I dati relativi agli accessi in pronto soccorso delle persone ultrasessantacinquenni negli ultimi anni, evidenziano una crescita annuale di circa 100.000 accessi pari al 60% di incremento a partire dal 2005. Il fenomeno è da tenere nella massima considerazione, anche perché tale aumento supera di gran lunga il contemporaneo incremento dei cittadini di quella determinata fascia di età.

E' evidente che il percorso dell'anziano nei Pronto Soccorso risulta essere particolarmente impegnativo e deve essere finalizzato a considerare molteplici variabili per tutelarlo nella sua completezza considerando la fragilità dal punto di vista clinico che spesso ne compromette l'autosufficienza.

Nella criticità dei Pronto Soccorso, non bisogna infine trascurare l'aspetto della comprensione tra operatori sanitari e pazienti.


DESTINATARI DEL PROGETTO:

- Coordinatori infermieristici, infermieri ed OSS del:
 - Pronto Soccorso del P.O. di Busto Arsizio;
 - Pronto Soccorso del P.O. di Gallarate;
 - Pronto Soccorso del P.O. di Saronno.

OBIETTIVI DEL PROGETTO

Agevolazione del percorso nel Triage di PS dei pazienti over 75 attraverso l'utilizzo di idonea procedura e di strumenti (un format di scheda specifico) finalizzati ad una anticipazione, facilitazione e maggior protezione del percorso di presa in carico che contribuisca all'identificazione di situazioni di rischio borderline e di soggetti affetti da alcune patologie come demenza senile Alzheimer e Parkinson.

In tale percorso l'infermiere verrà supportato dall'OSS nel processo di presa in carico, intesa anche come valutazione iniziale dei bisogni dell'assistito, nello specifico: rilevazione dei parametri vitali, eventuale soddisfacimento dei bisogni di eliminazione, mobilitazione, trasporto o accompagnamento presso servizi diagnostici o U.O. di ricovero.



MODALITA' OPERATIVE DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

1. Costituzione di un Gruppo di Miglioramento dei DEUA con a capo il Coordinatore del DEUA che dovrà provvedere a:

- elaborare una procedura di accoglienza anticipata del paziente fragile nel Pronto Soccorso dell'ASST Valle Olona nella quale dovranno essere esplicitate le modalità operative di gestione del paziente over 75 dalla porta dell'emergenza (triage) alla gestione del percorso clinico assistenziale del personale all'interno del Pronto Soccorso;
- elaborare una griglia/format di scheda di valutazione da utilizzare al triage che preveda una serie di domande a risposta semplice (si/no) che permetta di individuare il target degli assistiti da inserire nel percorso oggetto della presente progettualità;
- valutare la possibilità di inserimento di un'assegnazione/identificazione aggiuntiva al codice triage che includerà, oltre ai codici bianco, verde, giallo e rosso ad es. la dicitura "codice argento" (per gli utenti over 75).

2. Periodo sperimentale di utilizzo della procedura e della griglia/format di scheda elaborata.

TEMPISTICA DI REALIZZAZIONE DELLA PROGETTUALITA':

- costituzione di un Gruppo di Miglioramento dei DEUA: **entro febbraio 2019;**
- elaborazione della procedura e della griglia di valutazione: **entro aprile 2019;**
- inizio sperimentazione procedura/griglia di valutazione: **giugno 2019**

STEP E MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLO STATO DI AVANZAMENTO DEL PROGETTO:

- Step1: entro la fine del mese di febbraio 2019: verifica effettiva costituzione Gruppo di Miglioramento dei DEUA (identificazione formale dei componenti da parte del Dirigente SITRA e verbalizzazione primo incontro di insediamento del GdM);
- Step2: entro il mese di aprile 2019: elaborazione della procedura che preveda l'attribuzione ad es. del "codice argento" ai pazienti over 75 e della griglia di valutazione per l'individuazione del target degli assistiti da inserire nel percorso oggetto di procedura da sottoporre per la validazione al Direttore SITRA, alle Direzioni Mediche di Presidio, al Direttore del Dipartimento, ai Direttori del Pronto Soccorso, al Direttore Sanitario aziendale;
- Step 3: entro la fine del mese di giugno 2019: inizio sperimentazione procedura/utilizzo griglia, previa idonea validazione (che deve avvenire entro il mese di maggio 2019).

La progettualità si intenderà compiutamente realizzata:

- con il rispetto delle tempistiche di attuazione sopra descritte;
- con l'assegnazione, in fase di triage, del codice aggiuntivo (es. "codice argento") ad almeno il 51% dei pazienti over 75 che effettueranno accessi alle strutture di Pronto Soccorso dalla data di inizio della sperimentazione al mese di dicembre 2019;

[Handwritten signatures and initials]

