

## *Le “équipe specialistiche” itineranti e in remoto*

### **PREMESSA**

L'**Azienda USL della Romagna**, nata nel 2014 dalla fusione di 4 Aziende USL, è caratterizzata dalla vastità territoriale e da un corrispondente bacino d'utenza che sfiora 1.200.000 unità.

Se da un lato un'Azienda così vasta offre l'opportunità di creare centri specialistici per disciplina secondo il modello a rete, lasciando l'opportunità ai singoli territori di sviluppare le proprie specificità e mantenendo gli standard necessari, dall'altro si assiste nell'ambito della stessa Azienda ad una notevole ma necessaria distribuzione di funzioni in relazione al dovere di garantire prossimità delle cure al cittadino.

La presenza presso l'AUSL della Romagna di Dipartimenti e Unità Operative trasversali e, allo stesso tempo, della necessaria presenza di Unità Operative con la medesima mission a livello locale porta alla creazione di un modello a rete, i cui nodi sono articolazioni organizzative in cui i professionisti si muovono e si connettono in maniera multidisciplinare e possono sviluppare al meglio la loro clinical competence (sviluppo dell'esperienza e delle competenze professionali, aumento dei volumi, opportunità di conoscere un'ampia casistica, valorizzazione dello sviluppo professionale).

Questo panorama porta necessariamente a ripensare le logiche organizzative, anche al fine di fornire ulteriore risposta al cittadino in termini qualitativi, le cui condizioni necessarie sono:

- cambiamento culturale
- ridefinizione dei processi produttivi sanitari
- valorizzazione della componente professionale

L'Azienda USL della Romagna intende valorizzare l'operato dei propri professionisti dal punto di vista clinico, assistenziale ed organizzativo attraverso l'implementazione di progetti innovativi, intesi come mezzo fondamentale sia per rispondere ai bisogni della popolazione assistita in maniera più possibile omogenea, coordinata e comprensiva, riducendo la variabilità dell'offerta tra territori e garantendo un'appropriata presa in carico e sia per garantire il confronto e la crescita professionale nell'ottica della multidisciplinarietà e multiprofessionalità.

Il Progetto aziendale CURA (Corporate University dell'AUSL della Romagna) nato nel 2018 si caratterizza per un forte legame con le realtà e le strategie, attraverso la promozione di attività che coltivino l'apprendimento, la conoscenza e la comunicazione di tutti coloro che contribuiscano direttamente al successo aziendale.

Il presente documento nasce dalla consapevolezza del cambiamento in atto nel contesto sanitario relativamente alla difficoltà di reclutamento del personale medico che sta interessando il panorama italiano della sanità con riflessi e ricadute anche per l'Azienda Usl della Romagna.

Dalle stime raccolte si prevede infatti che nei prossimi 5 anni usciranno dal Sistema per raggiunti limiti pensionistici o scelte verso il privato, almeno 40.000/45.000 medici specialisti, tra medici dipendenti del SSN, universitari e ambulatoriali. Acquisiranno il diploma di laurea in Medicina e Chirurgia almeno 52.000 degli attuali studenti. La capacità di formazione specialistica post-laurea è oggi limitata a 31.000 contratti di formazione nel quinquennio.

Non mancheranno laureati in Medicina nel nostro futuro prossimo, **mancheranno all'opposto medici specialisti** e il rischio di un regresso qualitativo della Sanità pubblica è elevatissimo e rappresenta una vera emergenza nazionale.

## OBIETTIVO

Esigenza di assicurare supporto e assistenza specialistica adeguata in una pluralità di sedi ospedaliere coniugando efficienza del sistema e mantenimento/sviluppo delle professionalità/competenze assicurando prossimità delle cure al cittadino.

## SOLUZIONE ORGANIZZATIVA

La rete ospedaliera riconsidera il ruolo degli *spoke*, garantendo elevata qualità anche in "periferia" con la creazione di **équipe specialistiche** "itineranti" nell'ambito della stessa Unità Operativa che ha più sedi (es. ginecologi, chirurghi toracici) territoriali, nello stesso Dipartimento (es. radiologi senologi), tra Dipartimenti diversi (es. medici internisti, ginecologi). Con la stessa finalità delle équipe specialistiche itineranti operano le équipe specialistiche in remoto (ad esempio radiologi, neuroradiologi e anatomo-patologi che possono svolgere la loro attività di refertazione a distanza).

La creazione di équipe specialistiche itineranti e in remoto può costituire la risposta alle criticità determinate dal cambiamento in atto sopra illustrato e dal peculiare contesto organizzativo dell'Azienda, riconoscendo ai professionisti l'ulteriore impegno profuso attraverso la predisposizione di percorsi e strumenti di supporto e valorizzazione dello stesso in questa sfida:

1. riconoscimento dello spostamento come missione – garanzia auto aziendale;
2. valorizzazione dello sviluppo professionale;
3. investimento nella formazione (es. priorità ad accesso master, stage, corsi di formazione);
4. la partecipazione a progetti di ricerca e legami con l'Università anche con il supporto del Fondo aziendale per la ricerca e il miglioramento continuo;
5. valorizzazione dei professionisti tramite il Sistema premiante Aziendale;

## AVVISO INTERNO

Ai fini dell'individuazione dei professionisti delle "équipe specialistiche itineranti" o "in remoto", si procederà a pubblicare un **avviso interno** volto alla predisposizione di una **banca dati**. L'avviso verrà inserito alla voce Selezioni, concorsi e assunzioni > Concorsi e selezioni > selezioni interne e tutte i professionisti medici dipendenti interessati potranno segnalare in ogni momento la propria disponibilità a far parte delle suddette "équipe specialistiche itineranti" o "in remoto", compilando un'apposita domanda e allegando un curriculum formativo e professionale, secondo le modalità indicate nell'avviso.

Sulla base delle esigenze definite dalla Direzione Sanitaria aziendale, verranno volta per volta individuati specifici progetti che prevedano l'attivazione di "équipe specialistiche itineranti" o "in remoto". In ciascun progetto verrà definito ogni elemento riferito alle attività da svolgere, tra cui in particolare: tipo di attività e specificità delle discipline coinvolte, sede/i della prestazione, impegno richiesto.

Ciascun progetto verrà portato a conoscenza delle figure inserite in banca dati che siano in possesso delle caratteristiche necessarie per lo svolgimento delle relative attività (disciplina di inquadramento ed eventuali altri requisiti) attraverso una mail personale, con invito a confermare (o meno) entro breve termine la disponibilità ad operare nell'"équipe specialistica itinerante" o "in remoto" proposta.

Sulla base delle disponibilità confermate, con nota del Direttore Sanitario si provvederà a costituire la specifica "équipe specialistica itinerante" o "in remoto" con indicazione delle figure coinvolte.

L'appartenenza dei professionisti a tali équipe specialistiche itineranti e in remoto costituisce il presupposto anche per svolgere la propria attività su più sedi (guardia attiva).

L'équipe specialistica itinerante e in remoto si presenta quale ulteriore fattispecie caratterizzata dalla qualificazione/individuazione fatta a priori in sede di programmazione delle attività in sede di negoziazione del budget. I conseguenti piani di lavoro delle équipe itineranti e in remoto, definiti dai Direttori di Struttura Complessa interessati/Direttore di Dipartimento orizzontale ovvero Direttori di Dipartimento verticale in condivisione e monitorati dalle Direzioni Mediche di Presidio, dovranno essere elaborati settimanalmente/mensilmente.

Sulla base della suddetta programmazione il dipendente potrà iniziare l'attività sia in remoto, sia presso la sede prevalente di assegnazione, sia direttamente presso la sede della trasferta. In tale ultima fattispecie il dipendente marca e smarca presso gli orologi marcatempo della sede di trasferta. Il giorno successivo inserisce il tempo viaggio sul Portale Dipendenti, utilizzando la relativa causale ad ore "ore viaggio missione".

## RICONOSCIMENTO ORARIO E RIMBORSO SPESE

Si rinvia all'istruzione operativa interna allegata (Allegato 1).

## **COMPENSO INCENTIVANTE AGGIUNTIVO**

A fronte della partecipazione alle équipes specialistiche itineranti e in remoto i professionisti sono destinatari di compensi incentivanti aggiuntivi nell'ambito dei criteri generali stabiliti dagli accordi integrativi sottoscritti tra Azienda e Organizzazioni Sindacali.

## **VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE**

La Corporate University dell'AUSL della Romagna, anche con l'ausilio del Fondo Aziendale per la Ricerca e il Miglioramento Continuo e del Board Aziendale Ricerca e Innovazione, promuove attività di formazione e ricerca.

L'appartenere ad équipes itineranti e in remoto porta ad un accesso privilegiato a progetti di ricerca, master, stage e corsi di formazione, se opportunamente motivati perchè di interesse aziendale e con importante ricaduta clinico-assistenziale. In particolare verranno anche attivati Corsi di formazione su specifiche tematiche, anche su indicazione del Comitato Scientifico di CURA, al fine di coinvolgere i singoli professionisti chiamati a far parte delle équipes specialistiche itineranti.

## **FONDO AZIENDALE PER LA RICERCA E IL MIGLIORAMENTO CONTINUO**

Il Fondo Aziendale per la Ricerca e il Miglioramento Continuo (RICER) è stato deliberato dalla Direzione generale dell'AUSL della Romagna il 22/12/2016 per finanziare progetti di ricerca clinica, organizzativa e di miglioramento della pratica clinica e assistenziale.

Il Fondo Aziendale per il Sostegno della Ricerca ed il Miglioramento Continuo, gestito dalla Direzione sanitaria aziendale e dal Collegio di Direzione ed implementato tramite la ricerca sponsorizzata, i proventi del Comitato etico della Romagna e le donazioni liberali a fini di ricerca o dell'industria, permette la promozione ed il supporto di progetti di innovazione clinica e organizzativa finalizzati a migliorare la pratica clinico-assistenziale, anche da parte di quei settori aziendali che, normalmente, non sono coinvolti in sperimentazioni sponsorizzate, nonché la particolare partecipazione a stage, congressi, seminari ed eventi formativi di interesse aziendale dei professionisti.

## **SVILUPPO PROFESSIONALE**

L'expertise acquisita dai professionisti delle équipes specialistiche itineranti e in remoto potrà essere spesa dal professionista nel curriculum e debitamente valutata anche ai fini dello sviluppo di carriera dello stesso.

## **All. 1 al documento "équipe specialistiche itineranti e in remoto"**

### **Istruzione operativa modalità di riconoscimento tempo viaggio e rimborso spese**

Per quanto riguarda il riconoscimento orario.

- nel caso in cui il dipendente prenda servizio nella sede abituale di lavoro, al momento della presa servizio provvede ad effettuare la marcatura e, prima di recarsi alla sede di destinazione della trasferta, sottoscrive l'apposito registro. Al termine della trasferta, ove il dipendente rientri alla sede abituale di lavoro provvede a effettuare la smarcatura in tale sede; nel caso in cui, invece, smarchi presso la sede di destinazione della trasferta, ove ricorrano le condizioni per il riconoscimento del tempo-viaggio, regolarizza la propria posizione attraverso il Portale, utilizzando la causale "ore viaggio"
- nel caso in cui il dipendente prenda direttamente servizio presso la sede di destinazione della trasferta, ivi provvederà ad effettuare la marcatura e successivamente regolarizza attraverso il Portale il riconoscimento del tempo-viaggio, ove spettante.

Il tempo viaggio fra le diverse sedi dello stesso ambito o anche fra ambiti diversi dell'Azienda viene considerato utile sia ai fini del riconoscimento del debito orario giornaliero sia in caso di eccedenza oraria.

La presenza in servizio e l'orario di lavoro del personale è registrato mediante l'utilizzo del badge elettronico personale ed è rilevato attraverso procedure informatizzate ed uniformi in tutto il territorio aziendale.

Per quanto riguarda il trattamento di trasferta, si applica ai dirigenti impegnati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 20 Km (andata e ritorno) dalla abituale sede di lavoro. Le richieste di riconoscimento della trasferta devono pervenire agli uffici competenti compilando la modulistica in uso

- In caso di partenza dal luogo di lavoro, si calcola la distanza fra la località sede di lavoro, e la località della trasferta, percorrendo il percorso più breve.
- In caso di partenza dal luogo di abituale dimora (per motivi di praticità ed efficienza), i Km riconosciuti sono quelli risultanti dalla differenza fra distanza percorsa abitualmente per recarsi al lavoro (abitazione/sede di lavoro), e la distanza percorsa per raggiungere la località di trasferta (abitazione/località di trasferta). Questo comporta che non c'è rimborso chilometrico se la distanza abitazione/località di trasferta è uguale o inferiore alla distanza abitazione/sede di lavoro.