

Saluti, ringraziamenti.

La legge regionale 23 del 2015 è nota come la riforma del sistema socio sanitario in Lombardia.

Le ASL (Aziende Sanitarie Locali) vengono sostituite con le ATS (Agenzie di Tutela della Salute) e dimezzate da 15 a 8 e si istituiscono 27 ASST (Aziende Socio Sanitarie Territoriali) che si articolano a loro volta in due settori aziendali: il "polo ospedaliero" e la "rete territoriale".

Per quanto riguarda le due ASST nel territorio di Varese sono rispettivamente la ASST Valle Olona di cui fanno parte i Presidi di Gallarate, Busto Arsizio, Saronno, Somma Lombardo e Castellanza, e l'ASST Sette Laghi che ha accorpato all'Ospedale di Circolo di Varese, anche i distretti di Luino, Arcisate, Azzate, Sesto Calende e Tradate e da quest'anno anche il P.O. di Angera.

Il mio intervento non vuole trattare la riforma in quanto tale ma/bensì affrontare com'è stata vissuta dagli "stakeholder" (per così dire) e, in particolare, dal personale e dall'utenza.

Una problematica sentita dai lavoratori dei presidi periferici è quello di aver la sensazione di essere "lavoratori di serie B" questo perché spesso si ha la percezione di subire delle scelte calate dall'alto. Viene "banalmente" sostituito un programma per la prenotazione degli esami o per l'approvvigionamento frutto di scelte consapevoli della direzione aziendale (che immagino abbia fatto un'analisi accurata per arrivare a quella conclusione) però non ha spiegato all'utilizzatore il motivo della scelta ha solo informato i preposti che dal giorno X si partirà col nuovo programma. Un altro esempio è la riduzione (temporanea?) dei posti letto dell'unità Operativa di Pediatria del P.O. di Gallarate, scelta anche questa fatta su una logica di riorganizzazione dirigenziale anche per permettere al personale di usufruire delle ferie estive ma com'è stato informato il personale?

Non è stata creata una "procedura comunicativa" per così dire, il personale non è stato "preparato" al cambiamento; inizialmente qualcuno addirittura non era stato informato su chi sarebbe stato il suo nuovo datore di lavoro cioè Azienda o Agenzia? Pur continuando a compiere le stesse mansioni di prima. Mi riferisco alle sedi territoriali, come ad esempio l'ambulatorio delle vaccinazioni.

Questo per dire che la **comunicazione** è importante.

Dobbiamo puntare a rendere il personale informato e cosciente .

Magari utilizzando mail ma non solo, è importante il "contatto fisico", su questo punto possiamo impegnarci anche noi come parte sindacale ad organizzare delle assemblee o dei corsi di formazione su argomenti specifici.

Altro tasto dolente è la mancanza di personale; quello che c'è fa turni massacranti, quotidianamente fa straordinario e spesso salta il riposo.

Questo accade perché il professionista ha il senso del dovere e sa che non lavora in una fabbrica e "quando suona la campanella" i prodotti possono aspettare anche l'indomani. Sa di avere a che fare con delle **persone**, ognuna con la propria storia/le proprie esigenze, e che ha bisogno **in quel momento** e non gli

può rispondere "l'intervento, la terapia, l'igiene, la prestazione può aspettare domani".

I dipendenti invecchiano, aumentano le limitazioni, non si riesce ad assumere il personale che ha contratto a tempo determinato.

Aumentano i carichi di lavoro.

Purtroppo troppo spesso capita che il turno sia coperto dal contingente minimo di sciopero. E' evidente come questo non impatti solo sul burn-out del personale ma anche sul servizio al degente.

Ciò aumenta la possibilità di commettere errori, si è resa necessaria una copertura assicurativa per i professionisti sanitari. (Legge Gelli)

Inoltre va garantita anche la sicurezza dei lavoratori: da quando entrano in ospedale fino al momento in cui tornano a casa.

Vanno migliorate situazioni dove i posteggi non sono controllati e possono risultare poco sicuri (specie quando si finisce di lavorare di notte) o dove per l'edificio si aggirano senz'altro.

L'utenza, cioè il cittadino che sceglie, come cita la legge, "liberamente, consapevolmente e responsabilmente di accedere alla struttura", percepisce di questo malessere solo l'inefficienza, le lunghe attese in Pronto Soccorso, la poca "assistenza emotiva" durante il ricovero, nonché le lunghe attese dalla prenotazione all'esecuzione della prestazione.

Allora cosa possiamo fare? Cosa **dobbiamo** fare affinché il servizio all'utenza migliori e il personale lavori meglio?

Ogni presidio ospedaliero ha delle peculiarità, possiamo cercare di prendere il buono, il positivo da ogni realtà e utilizzarlo in Azienda, far crescere il senso di appartenenza e l'orgoglio di lavorare per un'unica grande Azienda?

Riusciamo a fare un progetto da condividere in cui ognuno fa il suo pezzettino?

Anche la popolazione invecchia, aumentano le malattie croniche:

è stato attivato il progetto per la presa in carico del Paziente cronico, l'idea è buona ma lo mettiamo in pratica correttamente? Siamo in grado di offrire le prestazioni necessarie a tutti i cittadini che sottoscrivono il Patto di Cura senza andare ad allungare le liste di attesa per l'utenza comune che ha una priorità differibile, per esempio.

Personalmente trovo positiva "la presa in carico della persona nel suo complesso" l'integrazione ospedale-territorio: "dalla cura al prendersi cura" mi domando possiamo fare qualcosa per migliorare?

Ritengo che sia proprio questo lo scopo di oggi: trovare le strategie da mettere in atto per raggiungere un obiettivo comune cioè fare lavorare in condizioni ottimali i professionisti per dare un servizio migliore alla popolazione.

Ho lanciato qualche spunto, per dire che siamo aperti al confronto e disponibili alla collaborazione, ognuno nel proprio ambito, con il proprio ruolo.

E' importante che gli attori si incontrino, si siedano al tavolo, organizzazioni sindacali, direzioni aziendali, agenzia territoriale, parti sociali, sindaci, associazioni di volontariato e provino a dar vita ad una progettualità concreta.

Insieme si puo'!