

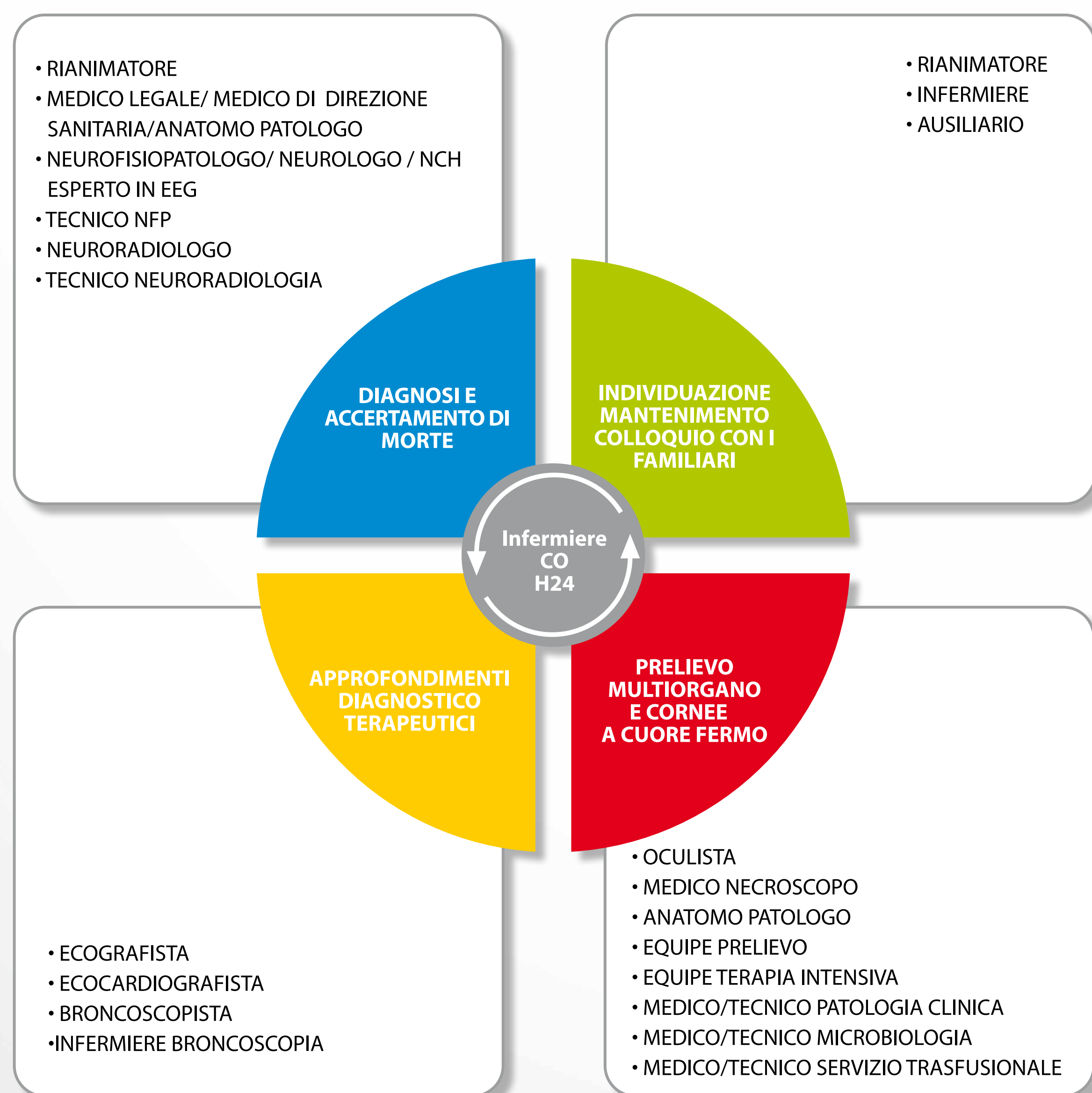
Modello organizzativo procurement organi e tessuti

Bruna Piazza - Maria Antonietta De Caro

Introduzione

Al fine di incrementare le attività di donazione, prelievo e trapianto di organi e tessuti da cadavere a cuore battente (HB) e da cadavere a cuore fermo (NHB) dell' ARNAS Civico Palermo, azienda ospedaliera ad alta potenzialità di procurement, il Coordinatore Locale propone un progetto incentivante, utilizzando fondi assessoriali dedicati con lo scopo di:

- supportare il personale aziendale;
- riconoscere una gratifica professionale ed economica al personale dedicato all'attività in prima linea.



Materiali e metodi

Adozione di un sistema incentivante basato sulla chiamata ad personam di varie figure professionali al di fuori dell'orario di servizio da una long list ogni qualvolta si attivi un processo di donazione. Le long list, differenziate per competenza e figura professionale, vengono formulate attraverso una selezione del personale interno. Requisito fondamentale per tutto il personale è rappresentato dalla pregressa esperienza nel settore. Gli operatori sanitari hanno obbligo di timbratura con codice dedicato. La remunerazione del personale ha luogo attraverso l'erogazione di un gettone di partecipazione di importo prestabilito, differenziato in base al ruolo, erogato ad personam o all'U.O. di appartenenza. Unica figura professionale prevista come costante secondo una turnistica H24, è l'infermiere dell'ufficio di Coordinamento Locale Aziendale, ad integrazione del servizio istituzionale mattutino feriale (LUN-VEN).

Risultati attesi

Il progetto prevede la verifica dei risultati a 6 mesi; ci si aspetta sia un incremento delle donazioni HB di circa il 35% e un incremento delle donazioni NHB del 50% rispetto all'anno 2014. Inoltre, l'utilizzo del finanziamento dell'Assessorato della Salute, pari rispettivamente a €5.000,00 e a €500,00 per ogni donatore di organi e di cornee procurato previa attestazione del CRT Sicilia, permetterà una riduzione dei costi aziendali.

Conclusioni

Il coinvolgimento volontario di personale competente permette di rendere più fluido ed efficiente il processo, che risulterà gestito da operatori motivati. La gratificazione per il lavoro svolto permette di reclutare personale al di fuori dell'orario di servizio e di non interferire sulle attività di routine delle UU.OO. aziendali coinvolte. Infine, l'utilizzo migliore delle risorse umane ed economiche permetterà all'azienda ospedaliera di raggiungere i propri obiettivi strategici.