

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE IN SANITÀ

Un modello di sviluppo operativo

Cenni sulla Riforma Brunetta

Nel Decreto legislativo 150/2009 (Riforma Brunetta) il sistema di valutazione esce dal tradizionale ambito dirigenziale e viene esteso a tutti i dipendenti dell'azienda (dirigenza e comparto) intesi sia come componenti di un'organizzazione (UO) sia come singoli individui. L'aspetto della novità si sposta sulla performance individuale sinora relegata ai livelli dirigenziali con modalità più burocratiche che meritocratiche con l'effetto finale del "tutti promossi". **Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle Unità Operative in cui si articola, attraverso un sistema trasparente di indicatori e obiettivi specifici e misurabili.

Il nostro Modello

IL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI elaborato da SANITANOVA s.r.l.

- A) Adeguamento del sistema dei regolamenti aziendali** - Obiettivo: formalizzare il sistema delle regole aziendali sulla misurazione e valutazione della performance, coerentemente con la normativa e con le disposizioni applicabili all'azienda, e fornire elementi di dettaglio per attuare correttamente le procedure previste.
- B) Progettazione del sistema di misurazione dei risultati** - Obiettivo: sviluppare il data base degli indicatori applicabili alle unità operative, dei benchmark e delle modalità di misurazione degli stessi (fonti dati).
- C) Attivazione e accompagnamento della funzione "misurazione della performance"** - Obiettivo: formalizzare ed avviare la funzione che dovrà coordinare la definizione degli standard di servizio delle Unità Organizzative nonché l'individuazione degli obiettivi applicabili ai singoli contesti operativi.

IL SISTEMA DELLE COMPETENZE elaborato da TREND s.r.l.

- A) Analisi della documentazione** - Obiettivo: raccogliere tutte le informazioni disponibili per leggerle in ottica funzionale al modello delle competenze e definire il piano di fattibilità del progetto.
- B) Definizione e struttura ruoli e famiglie professionali** - Obiettivo: descrivere le caratteristiche che definiscono i ruoli e raggrupparle in aggregati omogenei.
- C) Catalogo delle competenze** - Obiettivo: descrivere un menù di competenze definite in termini di indicatori e livelli.
- D) Definizione Profili Organizzativi** - Obiettivo: individuare i profili attesi per famiglie professionali delle competenze aziendali.
- E) Rilevazione delle Competenze** - Obiettivo: strutturare una modalità flessibile di rilevazione delle competenze e supportare efficacemente chi dovrà utilizzare lo strumento.
- F) Gap Analysis** - Obiettivo: descrivere un menù di competenze definite in termini di indicatori e livelli.

IL SISTEMA INFORMATIVO DI SUPPORTO: APPLICATIVO PER GESTIRE LA VALUTAZIONE elaborato da CONSYS Soc. con. a.r.l.

Piattaforma informatica e attività di consulenza finalizzata alla customizzazione della piattaforma
Obiettivo: accompagnare l'azienda nella gestione della reportistica interna ed esterna, secondo le regole previste dalla trasparenza; supportare il personale nelle fasi di programmazione (definizione degli obiettivi); monitorare (misurazione degli indicatori) e valutare i risultati con l'ausilio di supporti tecnico-informatici personalizzati.

CORSI DI FORMAZIONE PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO SanitaNova è provider nazionale: accreditamento n. 12 (10/06/2010)

	FORMAZIONE	TITOLO DEL CORSO	ORE	ECM
FORMAZIONE DI BASE PER I DIRIGENTI	FAD	il ciclo delle performance in sanità	6	9
	FAD	il modello organizzativo dell'unità operativa	20	30
	RESIDENZIALE	l'efficacia organizzativa e l'analisi e risoluzione dei problemi	8	12
	RESIDENZIALE	la gestione e il coordinamento dei collaboratori e la gestione delle risorse economiche	8	12
	RESIDENZIALE	la gestione per obiettivi, il cambiamento e l'innovazione	8	12
	RESIDENZIALE	la performance organizzativa e individuale e il modello delle competenze	8	12
FORMAZIONE PER ADDETTI AL COMPARTO	FAD	il ciclo delle performance in sanità	6	9
	FAD	il modello organizzativo dell'unità operativa	20	30
	RESIDENZIALE	l'orientamento al cliente e il lavoro di gruppo	8	12
	RESIDENZIALE	la gestione per obiettivi e la gestione dei servizi	8	12
	RESIDENZIALE	la performance organizzativa e individuale e il modello delle competenze	8	12

6 BUONI MOTIVI PER SCEGLIERE QUESTO MODELLO

1 ESPERIENZA CON L'AZIENDA SANITARIA DI FIRENZE

Questo modello di misurazione e valutazione delle performance è stato sviluppato in buona parte nell'ambito della collaborazione avuta con la Azienda Sanitaria di Firenze nel corso degli ultimi due anni, ed integrato al fine di soddisfare le disposizioni della normativa vigente, e in modo particolare quelle del Dlgs 150 del 2009.

2 UNITARIETÀ DEL PROGETTO

Il modello nelle sue diverse parti: sistema degli obiettivi/ sistema delle competenze/ sistema informativo di supporto/formazione di base per dirigenti e addetti al comparto soddisfa a 360° tutte le disposizioni del DLgs 150 del 2009 (Legge Brunetta).

3 MODULARITÀ DELL'INTERVENTO

La programmazione delle attività per implementare il modello consiste nella realizzazione di programmi suddivisi in lotti, ognuno dei quali svolge precise funzioni con determinate tempistiche. L'obiettivo è semplificare l'introduzione, implementazione e sviluppo del modello che vede coinvolte più professionalità.

4 POSSIBILITÀ DI CUSTOMIZZAZIONE DEL MODELLO

E' possibile applicare il modello secondo le specifiche esigenze di ogni struttura sanitaria.

5 GRADUALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE

La gradualità di messa a punto del modello è rappresentata dal fatto che è possibile cominciare l'implementazione da tre dipartimenti (due clinici e uno amministrativo) per poi spostarsi progressivamente a tutte le strutture dell'azienda.

6 PROFESSIONALITÀ RICONOSCIUTE NEL PANORAMA SANITARIO NAZIONALE

SANITANOVA (Milano) è una società di consulenza e formazione che opera in sanità con un'esperienza particolare nell'ambito dell'organizzazione e sviluppo delle risorse umane nelle aziende sanitarie; TREND srl (Firenze) è una società di consulenza di direzione operante nell'ambito della fornitura di servizi aziendali rivolti alla gestione ed allo sviluppo delle risorse umane in particolar modo ai sistemi delle competenze; CONSYS SOC CONS A.R.L. (Bari) si è affermata tra i leader nazionali della Pubblica Amministrazione, in particolare nella sanità, grazie alle competenze tecniche e professionali in ambito di sistemi informativi, formazione specializzata, consulenza di direzione e progetti strategici.

