

Azienda USL 4 Prato

*Sperimentazione legge 15/4 marzo 2009
e relativo decreto attuativo.
L'esperienza del dipendente del comparto*

*Morena Giusti
U.O. Sistema Qualità e Relazioni Esterne*

La presentazione del progetto al personale del comparto (aprile 2010)

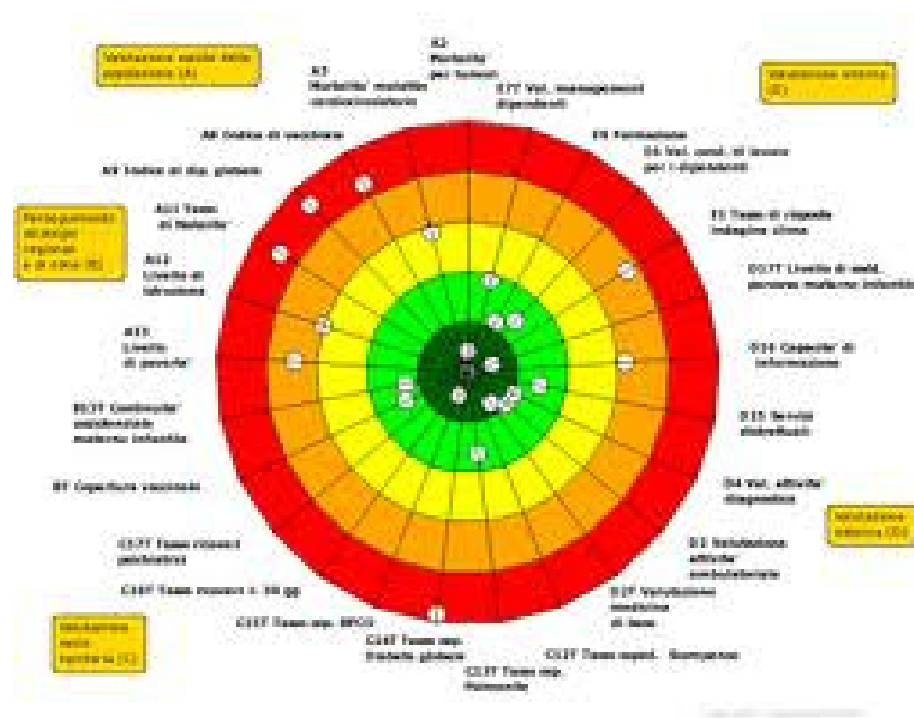
U.O. Sistema Qualità e

Relazioni Esterne

- Valutare, misurare, monitorare il raggiungimento degli obiettivi

Regione Toscana/Laboratorio Management e Sanità (MeS)

- Sistema di Valutazione delle Performance delle Aziende Sanitarie Toscane
- Modello di valutazione dei bersagli e dei relativi indicatori



Una precedente esperienza a livello aziendale

All'inizio degli anni 2000 (sulla base dell' A. I. A.-CCNL 1998 2001) è stato creato un sistema premiante: la **scheda individuale di valutazione** (*pagella*)



I pro e i contro della “pagella”

Aspetti negativi:

Progressivo svuotamento dello strumento sino ad un sintetico giudizio positivo/negativo

Aspetti positivi:

Interiorizzazione dell'esperienza da parte del personale

Curiosità di confrontare la proposta contenuta nel nuovo progetto con quanto già sperimentato

Il punto di forza della proposta del progetto sperimentale

L'esame degli ambiti della propria attività da parte di un valutatore è stato un'occasione di crescita personale.



Dubbi...

Sapere di essere sotto osservazione, anche se in via sperimentale, e quindi senza nessun effetto giuridico/economico sulla propria prestazione lavorativa, provoca inevitabilmente una sensazione di vulnerabilità e uno stato di ansia...



... e criticità

... paragonabile a quello di chi, in auto, venga fermato dalla polizia per un banale controllo:

“Il portafoglio con la patente ce l'ho?”

“Il libretto di circolazione è al suo posto dentro il vano del cruscotto?”



I risultati

Comunicare i risultati a fine luglio, in concomitanza con le partenze per le ferie estive, ha reso piuttosto frettoloso il colloquio tra valutatore e valutato...



Alcune Dinamiche

Positive:

l'interazione diretta col proprio valutatore, che permette di ricevere apertamente apprezzamenti o critiche sulla propria attività lavorativa.

Negative:

la presentazione di una scheda già compilata, che impedisce di contrattare il valore attribuito alle singole voci;

l'inadeguatezza degli items alle singole figure professionali;

la limitatezza del periodo di sperimentazione, che ha impedito una puntuale contestualizzazione dell'attività svolta.



Obiettività?

Vi possono essere delle difficoltà di riscontro della trasparenza e dell'obiettività dell'azione valutativa.

Il valutatore, pur nella massima buona fede, viene inevitabilmente influenzato dall'opinione già formatasi in precedenza sul singolo dipendente, soprattutto sulle sue capacità di relazione col gruppo.



E il valutato?

Il valutato, da parte sua, dovrebbe perseguire una condizione di massima autoconsapevolezza, al fine di non sovrastimare le proprie competenze e capacità, anche relazionali, evitando così la delusione per un'eventuale mancata assegnazione del massimo punteggio.



Conclusioni. 1

Modalità e strumenti di misurazione che garantiscono la massima trasparenza rivestono un'importanza cruciale nella fase dei risultati.



Conclusioni. 2

Si deve andare
nella direzione del
riconoscimento del
merito, per garantire
il miglioramento
continuo dei servizi
offerti...



... e permettere la gratificazione morale e sostanziale dei dipendenti!

