



VALUTARE SALUTE: I RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NELLE AZIENDE SANITARIE

Il senso dell'esperienza della sperimentazione presso l'A.O.R.N. "G. Rummo" di Benevento

Roma 20 GENNAIO 2011

dr. Vittorio Massimo ZURLO

Diapositiva 1

01

vittorio; 18/01/2011

Finalità della sperimentazione

- Indirizzare le Regioni nel recepimento del D. Lgs. 150/2009
- Attivare il processo di valutazione nelle Aziende Sanitarie.

La sperimentazione presso l'A. O. "Gaetano Rummo" di Benevento

Protocollo d'intesa 20.01.2010:

- NO effetti giuridici ed economici.**
- Atti e procedure previste dall'atto Aziendale.**
- Rispetto delle normative di legge e contrattuali.**

art. 2 - Protocollo d'intesa 20.01.2010

Obiettivi della sperimentazione

- a. migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;**
- b. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;**
- c. favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo;**
- d. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane.**

art. 3 - Protocollo d'intesa 20.01.2010

Oggetto della sperimentazione

=

Prestazione individuale di lavoro

Durata: 4 mesi (c.3)

**Unità valutate: Dipartimento Neuroscienze
individuato dalla Direzione Generale dell'Azienda.**

Totale valutati: 69.

Art. 4 – Protocollo d'intesa 20.01.2010
Organismi e soggetti del progetto di
sperimentazione

Formatori

Valutatori

Referente

Art. 5- Protocollo d'intesa 20.01.2010

Ambito della sperimentazione

**La valutazione dei dirigenti:
simulazioni basate sui dati disponibili.**

**La valutazione dell'Area Comparto:
sperimentazione sul campo basata su un
periodo di valutazione di quattro mesi.**

Art. 6 – Protocollo d'intesa 20.01.2010

Definizione e assegnazione degli obiettivi

- **Il valutatore chiarisce obiettivi, modalità e impegno.**
 - **No effetti giuridici ed economici**
- **Strumento informativo per ottimizzare e migliorare il modello organizzativo.**

Art. 6 – Protocollo d'intesa 20.01.2010

Definizione e assegnazione degli obiettivi

- a. coerenza con gli obiettivi della programmazione aziendale e quella dell'unità operativa;**
- b. certa correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;**
- c. pieno coinvolgimento dei coordinatori del comparto nella definizione degli obiettivi;**
- d. equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle opportunità di incentivazione;**
- e. informazione e diretto coinvolgimento di ciascun dipendente nella definizione e assegnazione degli obiettivi da attuarsi mediante appositi incontri individuali o collettivi.**

La sperimentazione al “Rummo”: le modalità

Protocollo



DIRIGENZA

Simulazione su dati 2008 o 2009



COMPARTO

Sperimentazione x 4 mesi



DIRIGENZA

Simulazione su dati 2009



COMPARTO

Sperimentazione x 4 mesi



LA PRIMA VOLTA

Per il personale del comparto dell'A. O. Rummo si è trattata della prima esperienza strutturata relativa alla valutazione sia delle competenze, sia degli obiettivi.

L'esperienza è stata proposta come strumento di sviluppo professionale.

L'Azienda ha attiva, per l'area comparto, la valutazione per il personale con incarico di **Posizione Organizzativa** e a cascata per gli incarichi di **Coordinamento**.

Cosa si è fatto?

- L'Azienda ha attivato vari incontri formativi rivolti ai **valutatori** per individuare i significati, il linguaggio della valutazione e la scala delle competenze.
- Il **referente** per la sperimentazione ha fornito assistenza continua ai **valutatori** anche nei colloqui con i **valutati**.

Il “peso” delle competenze

- **La sezione A** (competenze e comportamenti generali) è stata pesata **60/100** sul totale complessivo della scheda.
- Nello specifico sono state valutate:
 - AREA RELAZIONALE
 - AREA INTELLETTUALE
 - AREA GESTIONALE
 - AREA INNOVATIVA

Il “peso” delle competenze

- La **sezione B** (contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura) è stata pesata **20/100**.
- È stata l'area che ha destato maggiori perplessità

Il “peso” delle competenze

La **sezione C** (raggiungimento obiettivi individualmente assegnati) è stata pesata **20/100**.

I valutatori hanno assegnato preventivamente ed esplicitato analiticamente gli **obiettivi** e le competenze oggetto di valutazione.

Quali opportunità?

- Il percorso valutativo (preparazione al colloquio di valutazione, confronto e costruzione della scheda) ha offerto ai valutatori e ai valutati **un'opportunità di confronto** e rimodulazione dell'attività lavorativa.

La caduta degli Dei

- È crollato il mito del percorso di valutazione collegato **esclusivamente all'incentivo economico** e all'individuazione delle fasce di merito: anche in ambiente di “prova” ha determinato confronti, competizione, contestazioni, malumori.
- **Risultato:** Maggiore conflittualità interna.

Cosa non è piaciuto?

- Tentativo di incasellare in una serie di **“competenze”** la professionalità dei lavoratori:

ad alcuni Infermieri è sembrato un ritorno all'epoca del “mansionario”.

Cosa non è piaciuto?

- La definizione del contributo **effettivamente** dato dalla persona al raggiungimento degli obiettivi dell'UO cui è assegnato.
- Scarsa valutazione degli aspetti qualitativi nell'esecuzione delle prestazioni.

Luci ed ombre

- Criticità segnalate

Applicazione secca della proposta incentivi **(25-50-25)** troppo rigida.

- Positività riscontrate

- Risposta all'esigenza di differenziazione nell'Area Comparto
- Scheda funzionale ed “esaustiva pur nella sinteticità”.

Proposte e suggerimenti

- Creazione di uno specifico servizio che si occupi del processo di valutazione **(OIV?)** integrato con servizi che gestiscono le Risorse Umane e la governance professionale.
- **Non disperdere le capacità del gruppo** dei soggetti coinvolti nella sperimentazione per finalità di benchmarking e di promozione della cultura valutazione.



VALUTARE SALUTE: I RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NELLE AZIENDE SANITARIE

Il senso dell'esperienza della sperimentazione presso l'A.O.R.N. " G. Rummo" di Benevento

Roma 20 GENNAIO 2011

Grazie a tutti per l'attenzione

dr. Vittorio Massimo ZURLO

Diapositiva 22

02

vittorio; 18/01/2011