

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO IN SANITÀ



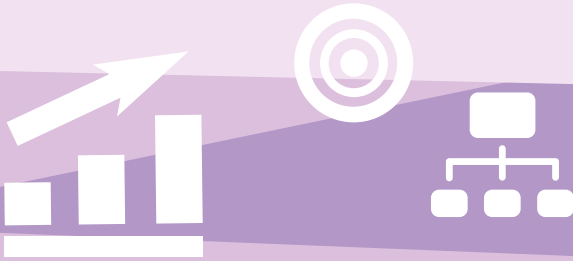
RAGES
REPORTING
REVOLUTION

R³ PERFORMANCE

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE





R³

R³ si basa sul concetto che il processo di pianificazione e controllo debba svolgersi mediante il governo dei servizi forniti, delle attività svolte e delle risorse impiegate e che quindi debba basarsi su un Data Warehouse contenente l'intero patrimonio informativo aziendale in forma integrata, coerente e storicizzata. La valutazione della performance è indubbiamente parte di detto processo e pertanto il modulo "R³ - Valutazione della Performance" consente di gestire, in forma totalmente parametrizzata, il sistema di misurazione e valutazione adottato e di effettuare in automatico le valutazioni basandosi sulle risultanze del controllo di gestione. È possibile gestire gli adempimenti previsti dal DLgs 150/2009 cui fanno riferimento gli articoli di seguito citati.

DATAWAREHOUSE E CUBI OLAP

R³ automatizza la raccolta e l'elaborazione di tutti i dati riguardanti l'attività prodotta e le risorse utilizzate attraverso moduli ETL in gran parte standardizzati, sviluppati per la costituzione di un Data Warehouse coerente e completo. La successiva implementazione di CUBI OLAP specifici per ogni tipologia di dato consente di accedere rapidamente a informazioni di sintesi e di dettaglio attuando processi di Business Intelligence. In particolare, il **cubo delle Risorse Umane**, dettagliato fino a livello di singolo dipendente, è fondamentale per il processo di valutazione individuale.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Uno dei sottosistemi di R³ è quello per la gestione degli **Obiettivi** che è possibile definire con le seguenti caratteristiche:

- gli obiettivi, pesati, sono strutturati su un qualsivoglia numero di livelli in un qualsivoglia numero di gerarchie parallele; questo consente la massima flessibilità nella definizione di obiettivi strategici, obiettivi operativi, obiettivi finali ed intermedi, ecc. Una delle gerarchie può essere il Piano della Performance (art.10);
- ogni obiettivo può essere assegnato, con parametri di assegnazione differenziati, a uno o più elementi della struttura dell'Azienda in modo da concorrere alla valutazione della performance dell'unità organizzativa (art.4), ogni assegnazione ha un doppio peso: sulla struttura assegnataria (% per il calcolo della performance della struttura) e sull'obiettivo (% per il calcolo della performance aziendale nel suo complesso);

- è possibile collegare agli obiettivi assegnati indicatori temporali e/o a valore e indicarne i valori attesi;
- è possibile collegare agli obiettivi assegnati le risorse economico/finanziarie, strumentali e umane (art.4);
- è possibile indicare i budget delle risorse economico/finanziarie; questi concorreranno alla formazione del budget al fine di consentire la "verifica di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio" (art.4).

Pannello di controllo della Valutazione Performance

Modelli

Ricerca per codice o descrizione

Tipologie fattore	Modello	Descrizione	Categorie	Stato
Voti	1	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO CAT. D	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Campi testo libero	2	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO CAT. C	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Tipi incarico	3	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO CAT. B/A	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Fasi	4	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE DEL COMPARTO CON INCARICHI COORDINAMENTO	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Sequenze fasi	5	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE DEL COMPARTO CON INCARICHI DI POSIZIONE DISBANZIATIVA	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Categorie modelli	6	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DIRIGENTI RUOLO SANITARIO	SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE ORIENTE	Attivo
Modelli	7	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DIRIGENTI RUOLO SANITARIO DIRETTORIO STRUTTURA COMPLESSA	SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE ORIENTE	Disattivo
Commissioni	8	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DIRIGENTI RUOLO SANITARIO DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE ORIENTE	Attivo
Cambio commissioni	9	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA CON OBIETTIVI	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Gestione sessioni	25	SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA CON OBIETTIVI E CON PROSPETTIVE	SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	Attivo
Sessioni autovalutazione				1 2
Graduatorie				

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il sistema di misurazione e valutazione adottato (art. 7) può essere definito nel sistema con la massima flessibilità, infatti oltre agli obiettivi della performance di struttura, è possibile definire:

- i modelli di **scheda di valutazione individuale** – annuale e di fine incarico – con parametri e punteggi, liberamente definiti, finalizzati alla valutazione di:
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e competenze dimostrate;
 - obiettivi di performance individuale;
- le relazioni **valutato-valutatore** – e valutatore di seconda istanza se previsto – per la gestione distribuita del processo;
- le **graduatorie** (ad esempio quelle per la progressione economica orizzontale) con indicazione di:
 - soggetti che ne faranno parte;
 - fasce di punteggio;
 - fondi collegati, relativo ammontare ed eventuali percentuali di premio relative alle fasce, se si sta usando il sistema per la distribuzione dei fondi.



IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

I processi di misurazione e valutazione e di rendicontazione (art. 6) sono supportati al massimo livello di automazione possibile.

Monitoraggio degli obiettivi di struttura

- Gli indicatori possono essere collegati agli obiettivi di struttura:
 - in forma di misuratori pesati per il calcolo della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
 - in forma di descrittori di contesto per supportare i soggetti preposti nel processo di valutazione soggettiva;
- la **valorizzazione a consuntivo degli indicatori** estrapolabili dal Data Warehouse avviene in automatico, mentre specifiche funzioni web con un rigoroso sistema di controllo delle abilitazioni consentono la consuntivazione degli altri, p.es. gli indicatori qualitativi o di controllo di regolarità;
- il sistema effettua il **calcolo** delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e si possono definire griglie per gestire fasce di risultato e per valutare la tempestività dell'azione;
- agli obiettivi possono essere collegate le **attività** per una più puntuale definizione finalizzata a facilitare la gestione e a controllare le scadenze.

Il report degli obiettivi monitorati diventa la Relazione sulla performance (art.10).

Fase	Data fase	Tipo fase	Commissione	Membro commissione	Stato
COLLOQUIO INIZIALE	20/05/2011	Accettazione scheda	00232447 - (32447) GIANCARLO	00232447 (32447) GIANCARLO	Completata ✓
COLLOQUIO INTERMEDIO	20/05/2011	Colloquio	00232447 - (32447) GIANCARLO	00232447 (32447) GIANCARLO	Completata ✓
COLLOQUIO FINALE		Valutazione finale			In corso
ACCETTAZIONE		Accettazione			
CONSUNTIVAZIONE		Consuntivazione			
NON ACCETTATA		Non accettata			
APPUNTO INESISTE		Contribuzione			
PRESENTE		Partecipazione e presenza			

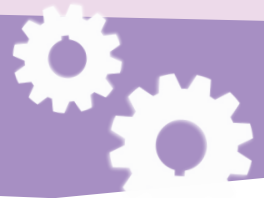
Valutazione individuale

Il processo di valutazione individuale può svolgersi, completamente presidiato (art.7), in modalità totalmente distribuita fino a coinvolgere tutti i dipendenti:

- per i modelli di schede sono definite anche le **sequenze delle fasi di processo**;
- con la definizione delle relazioni valutato-valutatore sono determinate le **abilitazioni**;
- è possibile controllare la **tempistica di attuazione delle fasi di processo**;
- il **punteggio** assegnato ad ogni dipendente – e la sua conseguente collocazione in graduatoria – è determinato con calcolo personalizzato cliente per cliente a partire da:
 - la consuntivazione degli obiettivi e la tipologia di coinvolgimento del dipendente (responsabile, esplicitamente coinvolto, allocato nella struttura assegnataria);
 - le schede individuali di valutazione;
- per le graduatorie legate a fondi, viene effettuato il calcolo delle **somme da conferire**.

Ogni dipendente può accedere alle proprie schede ed effettuare fasi di **autovalutazione** se previste; può accedere alle schede dei propri valutati per gestirle e inoltre può accedere in lettura alle schede gestite dai propri valutati per stimarne la capacità di valutazione.

Posizione	Valutato	Posizione %	Punteggio	Importo del valutato
1	(8376) ALESSANDRA	78.33%	235.00	€ 0.00
	Fondo			€ 0.00
	f1 - fondo 1			€ 0.00
1	(8515) EMANUELA	75.33%	226.00	€ 0.00
	Fondo			€ 0.00
	f1 - fondo 1			€ 0.00
1	(8570) MERIS	56.00%	168.00	€ 0.00
	Fondo			€ 0.00
	f1 - fondo 1			€ 0.00
Totale:				€ 0.00



CSIO srl
SOCIETÀ DI INFORMATICA E ORGANIZZAZIONE

Sviluppo software in ambito sanitario

Area pianificazione e controllo

Area prestazioni sanitarie

Tipologie clienti

ASL

Istituti Zooprofilattici

Aziende Ospedaliere

ARPA

Soluzione

- **Costituzione del Datawarehouse**
- **Realizzazione di cubi OLAP**
- **Interrogazione interattiva e reportistica web**
- **Funzioni web specifiche**

Tecnologia

- **Piattaforma SQL Server - Analysis Services - Reporting Services**
- **Web e componentistica con il framework .NET**



CSIO s.r.l.
via Romana Aponense, 116/9 35142 Padova
p.iva 00137430286
tel. 049 750115 - fax 049 7840353
segreteria@csio.it - www.csio.it



UNI EN ISO 9001:2008



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO



CERTIQUALITY
È MEMBRO DELLA
FEDERAZIONE CISQ