

Direzione Generale

Associazione Italiana di  
Valutazione  
[segreteria@valutazioneitaliana.it](mailto:segreteria@valutazioneitaliana.it)

**Oggetto: "Premio Buone Pratiche nella PA".**

**Referente:** dr.ssa Elisa Minichiello – responsabile UOS Pianificazione,  
Programmazione e Controllo di Gestione



**Foto:**

**Motivazione della candidatura:** dare atto dell'opera con cui l'azienda ha realizzato un netto miglioramento del sistema di performance INMI quale esperienza significativa di buona pratica che sarebbe utile diffondere.

<b>Documentazione:</b>	<b>Allegati</b>
	1 - Piano Triennale Performance, documento programmatico
	2 - delibera di approvazione del budget, scheda di budget per la verifica della performance organizzativa
	3 – griglia di valorizzazione individuale
	4 - verbale di condivisione degli obiettivi di una unità operativa complessa.

Con riferimento all'iniziativa promossa dall'Associazione Italiana di Valutazione (AIV) in occasione del XXII Congresso Nazionale che si terrà a Venezia dal 1° al 3 aprile 2019, la scrivente amministrazione intende proporre la propria candidatura per il premio "Buone Pratiche nella PA", condividendo la propria esperienza in materia di valutazione di performance, con specifico riferimento al tema del "coinvolgimento del personale direttivo e non direttivo nel sistema di valutazione di performance".

In linea con gli obiettivi strategici INMI previsti nel documento di Programmazione Triennale delle performance 2018-2020, si è dato importanza al rispetto delle tempistiche del processo di negoziazione per l'anno 2019; il processo di budget, dopo la previsione delle linee di pianificazione e programmazione per l'anno 2019, è stato avviato già dal mese di novembre e concluso nel mese di dicembre in modo da far decorrere correttamente il ciclo della performance anno 2019, già dal mese di gennaio. La programmazione strategica è stata concordata e definita con l'intera direzione strategica, coinvolgendo nel processo di performance la direzione sanitaria, la direzione scientifica e la direzione amministrativa.

Tutto ciò ha creato uno spirito di appartenenza del personale medico e non, realizzando un vero lavoro di squadra.

Definiti gli obiettivi strategici, gli stessi sono stati portati a conoscenza di tutti i negoziatori di budget al fine di rendere partecipi i diversi responsabili e recepire le loro proposte nelle rispettive schede di budget. Al processo di budget di ciascuna struttura sono stati invitati i responsabili del comparto (professioni infermieristiche e tecniche), nonché altre professionalità di volta in volta ritenute utili per completare le informazioni del ciclo della performance stesso. Al termine di ciascun incontro i vari responsabili sono stati invitati a condividere gli obiettivi di budget con tutte le unità di personale assegnate ai rispettivi centri di responsabilità ed è stato chiesto loro di predisporre entro la fine dell'anno 2018 le griglie di valorizzazione individuale per l'anno 2019; a seguire tali griglie sono state condivise, compilate con la scelta dei livelli di apporto individuale e debitamente sottoscritte. A fine esercizio il dirigente effettuerà la verifica del rispetto degli impegni assunti di fronte alla propria équipe.

Contestualmente alla fase di pianificazione riferita al ciclo 2019-2021, sono state messe in atto le attività di monitoraggio/misurazione relative all'anno in corso (ciclo 2018-2020) e sono stati elaborati gli esiti delle misurazioni riferite al ciclo precedente (2017-2019) per la valutazione e la predisposizione della Relazione sulla performance relativa al 2017.

I tre cicli sono ovviamente connessi l'uno all'altro: i risultati anche se preliminari, riferiti ad un anno, influenzano la pianificazione relativa a quelli successivi. Al fine di rendere partecipi e consapevoli i responsabili dei diversi centri di responsabilità, si è portato avanti, durante tutto l'anno 2018 un'attività di monitoraggio trimestrale che è stata di volta in volta condivisa con i referenti con appositi incontri, al fine di analizzare congiuntamente le ragioni di eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e traducendo le attività di misurazione prima, e valutazione dopo, in strumenti di riflessione per capire cosa migliorare nell'anno seguente.

Questa condivisione ha avuto un notevole effetto positivo all'interno dei vari team, comportando sicuramente un maggiore impegno da parte di tutti, per cui il clima lavorativo è migliorato fra i dirigenti ed anche gli infermieri si sono sentiti valorizzati come in passato non era accaduto nella giusta misura.

Confidando nel buon esito della presente si porgono cordiali saluti

Il Direttore Generale  
Dr.ssa Marta Branca

