

PROMOTORI DELL' INIZIATIVA
DIREZIONE GENERALE ASST RHODENSE
UFFICIO FORMAZIONE PERMANENTE
DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE

RESPONSABILE SCIENTIFICO

Federico Lega, Full Professor in Healthcare Management and Policy Department
of Medical Biosciences for Health - University of Milan
SDA Bocconi School of Management

DISPONIBILITA' POSTI & DESTINATARI: 75

Responsabili UOC dell'ASST

MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

I partecipanti devono scaricare il modulo on-line disponibile alla pagina di presentazione
del convegno sul sito UFP <http://www.asst-rhodense.it/Formazione/index.htm> una volta
compilato andrà allegato in mail e inviato al seguente indirizzo: mdesilvestri@asst-rhodense.it

CONFERMA ISCRIZIONE INTERNI

Dopo sette giorni dall'iscrizione è possibile controllarne l'avvenuta registrazione sul portale
'My Aliseo', collegandosi alla pagina personale, menù Consultazioni/Visualizzazioni corsi
seguiti/selezione anno.

L'iscrizione è accettata quando compare il titolo dell'evento e la dicitura "partecipante".

ACCREDITAMENTO ECM - CPD

- N° in accreditamento: 132914
- N° Crediti preassegnati:
- Soglia minima di presenza: 90% del monte ore
(il provider declina qualsiasi responsabilità per l'eventuale cancellazione dell'evento)

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA

Ufficio Formazione Permanente
ASST Rhodense
v.le Forlanini 95, 20024 Garbagnate M.se (MI)
tel 02.99430.2005/049
fax 02.99430.2507

SEGRETERIA DELL'EVENTO

Milena De Silvestri
tel. 02.99430.2049
mail: mdesilvestri@asst-rhodense.it

www.asst-rhodense.it

CICLO INCONTRI 'DIRIGERE IN SANITA' *riflessioni, impressioni e azioni*

La valutazione delle performance organizzative ed individuali: da cerimonia a leva gestionale

17 SETTEMBRE 2018 dalle ore 14,30 alle ore 18,30

sede dell'incontro: Auditorium - P.O. Garbagnate M. - ASST Rhodense

Sistema Socio Sanitario
 Regione
Lombardia
ASST Rhodense

www.asst-rhodense.it

PREMESSA

Le aziende sanitarie della Lombardia stanno vivendo un momento di profondo cambiamento, a seguito della recente riforma del SSR e dell'ambiente in cui operano, con spinte esogene ed endogene che producono nuovi fabbisogni gestionali e cambiamenti significativi nelle modalità di funzionamento.

Al fine di rispondere efficacemente a queste sfide appare necessario investire ancora di più sulla formazione di sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzative ed individuali, che diventano efficaci e non formali solo se adeguatamente progettati.

Inoltre l'utilizzo di strumenti tecnici (schede di valutazione, procedure, sistemi informatizzati) per dispiegare appieno il suo potenziale deve essere integrato da competenze valutative e di gestione delle risorse umane da parte di coloro che sono chiamati a valutare (valutare = dare un valore) i propri collaboratori, nonché da soluzioni efficaci per il collegamento con i sistemi incentivanti e premiali.

Alla luce di questi obiettivi, si propone una mezza giornata di confronto centrata sul sistema di valutazione, le sue logiche e strumenti, le opportunità per un uso gestionale efficace, le possibilità di ulteriore miglioramento.

E quindi il ruolo atteso dei valutatori nell'uso del sistema, in quanto veri owner del sistema stesso.

Anche secondo le recenti indicazioni previste dal D.Lgs. n.74 del 2017, che integra il decreto 150 del 2009, e prevede che i risultati delle valutazioni individuali siano tenuti in considerazione sia per la distribuzione della retribuzione di risultato che per le progressioni di carriera.

14.30

- Il sistema di valutazione come opportunità diffusa per favorire l'appartenenza e sostenere lo sviluppo organizzativo e per orientare i comportamenti delle persone nel quadro della riforma del Sistema Sanitario Regionale lombardo.
- L'evoluzione della normativa sui sistemi di valutazione, anche alla luce delle recenti disposizioni sulla valutazione delle performance:
- L'approccio "summative" e la gestione del collegamento con gli incentivi economici e i percorsi di carriera.
- L'approccio "formative" e la gestione della valutazione come strumento di sviluppo delle competenze delle persone e dell'organizzazione.
- La valutazione basata sui fatti attraverso la loro rilettura interpersonale.
- La valutazione come momento di feedback ed opportunità di feedforward in logica "formative".
- La costruzione della fiducia nel rapporto capo-collaboratore: uno sforzo esteso e prolungato nel tempo e le implicazioni date dalla percezione dell'equità organizzativa e del collegamento con la premialità.
- Discussione d'aula

18.30

Test di apprendimento e Questionario di gradimento

Relatore Federico Lega