

IL GOVERNO DELLE RISORSE UMANE NELLE AZIENDE SANITARIE: DECENTRAMENTO O ACCENTRAMENTO

Mario Del Vecchio

IL PERSONALE (LE PERSONE) COME TEMA

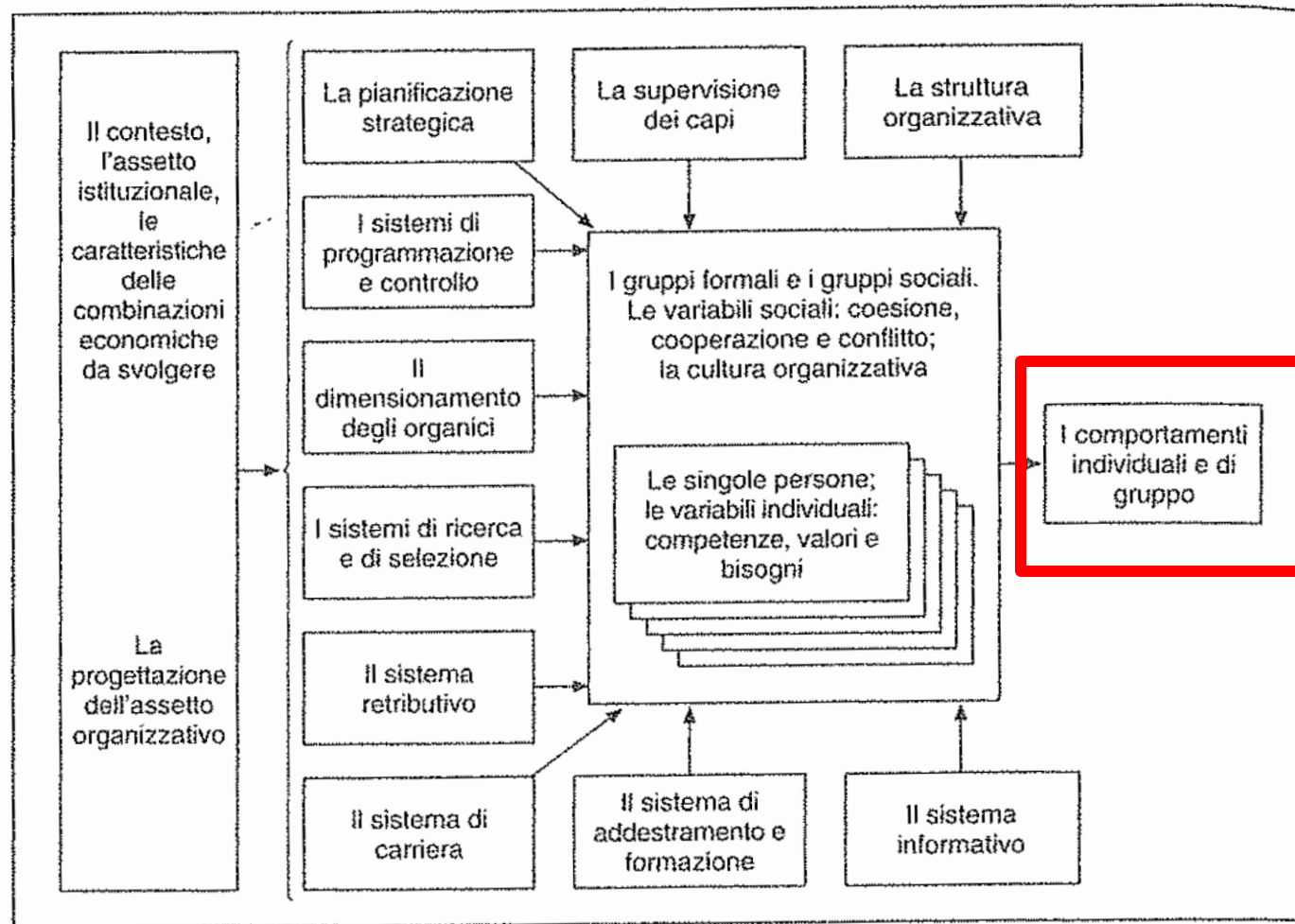
PERCHÉ

- Le aziende sono fatte di persone (*labor e brain intensive*)
- Malessere generalizzato ed evoluzione non in linea con le altre aree di gestione nelle aziende sanitarie e in quelle pubbliche in particolare

I DIVERSI APPROCCI

- La matrice socio-psicologica (la relazione tra le persone)
- La matrice giuridica (il quadro dei diritti e dei doveri)
- In mezzo la (problematica e compressa) matrice gestionale

L'obiettivo della GRU: orientare i comportamenti



Le difficoltà specifiche delle ASP

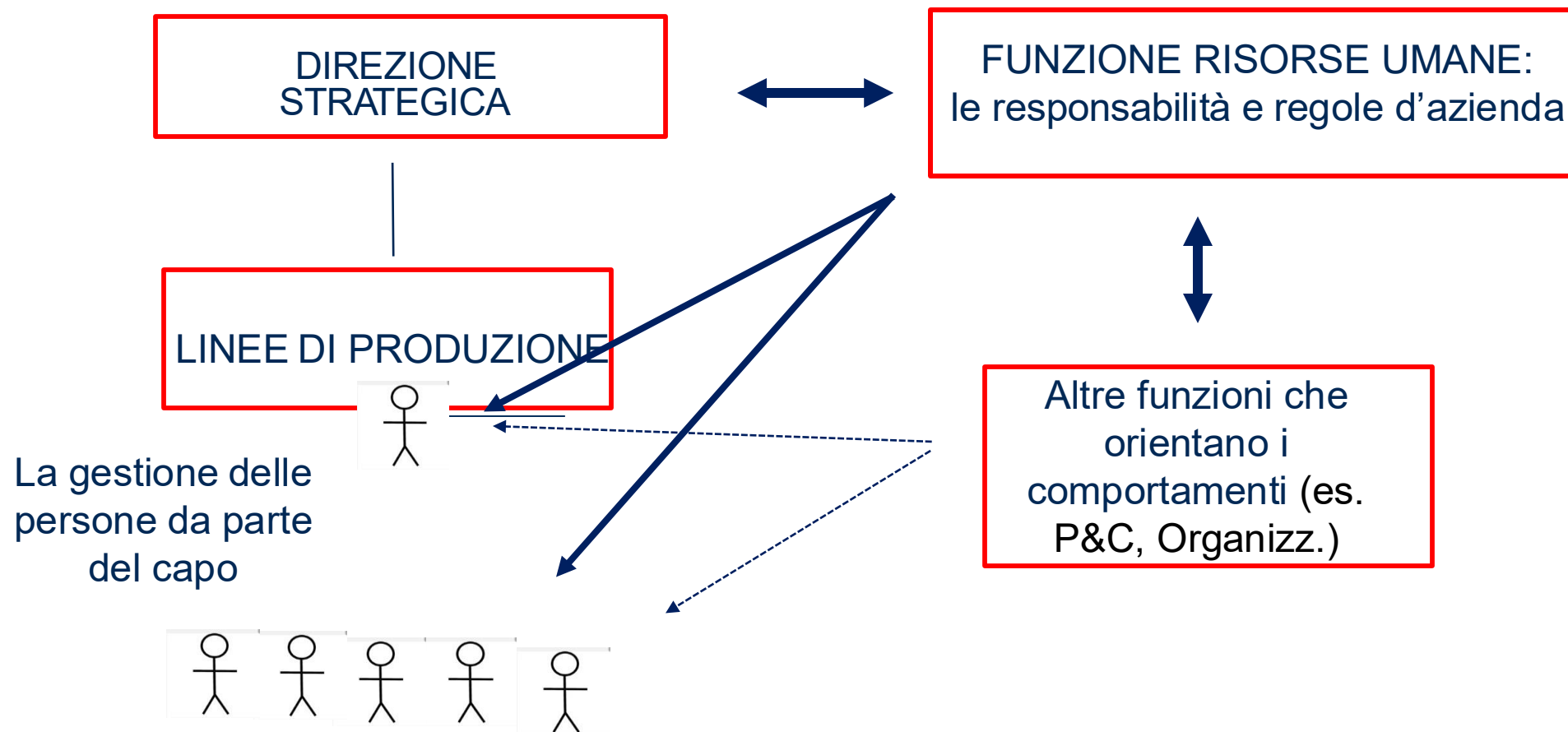
La natura professionale che rende difficile l'orientamento delle persone

- autonomia
- standard e riferimenti per l'azione esogeni
- potere e capacità di dialogo verso l'esterno
- valutazione e percorsi di carriera condizionati da giudizi professionali (non aziendali)

La natura pubblica che interviene sugli orientamenti e possibilità dell'azienda

- stimoli e legittimazione del mkt vs quelli degli ambienti istituzionali
- impersonalità e oggettivizzazione (la discrezionalità da espungere)
- le regole come fini
- la debole legittimazione del management e delle linee in generale

CHI GESTISCE IL PERSONALE IN AZIENDA



Assunzione di almeno 4 aree di responsabilità distinte

- l'amministrazione del personale
- gli strumenti di gestione e i meccanismi operativi propri della funzione
- la coerenza complessiva degli strumenti e meccanismi gestiti da altri
- la gestione (service) e la supervisione sui capi e sulle linee in generale

NON E' UN LAVORO PER DILETTANTI

- saperi e competenze specialistiche che richiedono una professionalità distintiva
- economie di scala e di specializzazione
- strategicità e specificità che ne suggeriscono (e in alcuni casi obbligano) il presidio diretto e specialistico (compliance normativa, responsabilità civile e penale, confidenzialità)

UNO STATO DELL'ARTE NON SODDISFACENTE: 5 ESEMPI

- Assenteismo (ne risponde qualcuno?)
- Valutazione (il ruolo di P&C)
- Relazioni CUG e dintorni (un museo degli orrori dal punto di vista gestionale)
- L'organizzazione del lavoro (tra silos e auto-organizzazione)
- La percezione delle retribuzioni

DA DOVE PARTIRE

- Condividere una diagnosi e riaffermare la strumentalità
- Affrontare i basic prima delle cose più sofisticate
- Una responsabilità unitaria fuori dagli schemi
- Intervenire su alcune condizioni di sistema