

Convegno ForumPA

*La misurazione dei comportamenti operativi
Una risposta innovativa alle sfide della riforma Brunetta*

Croce Rossa Italiana

dr.ssa Patrizia Ravaioli
Direttore Generale

Roma, 10 maggio 2011

Premessa

La complessità delle finalità dell'organizzazione CRI (in particolare: la gestione delle **grandi emergenze** e quella dell'**attività "ordinaria"**),

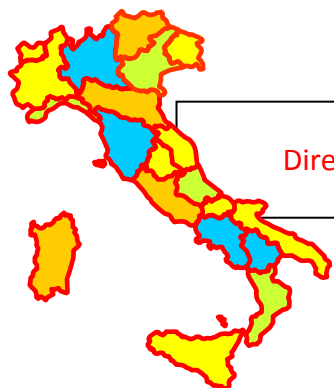
le sue dimensioni, la **complessa coesistenza di componenti civili, militari e volontaristiche** con un'articolazione che vede la presenza di **più strutture centrali e di una ramificata presenza territoriale**,

non possono fare a meno di un **sistema** di programmazione, monitoraggio e valutazione delle performance altrettanto **ampio ed articolato**.

Struttura organizzativa e gestionale

La struttura organizzativa e gestionale dell'Associazione prevede le seguenti unità organizzative dotate di un diverso grado di autonomia e complessità:

- ❖ Direzione Generale
- ❖ Dipartimenti
- ❖ Ispettorato Nazionale del Corpo Militare
- ❖ Servizi (Autonomi – Interni)
- ❖ Direzioni Regionali
- ❖ Direzioni Sanitarie
- ❖ Uffici



Direzione Generale

Direzioni Regionali

Servizio Programmazione e Semplificazione

Servizio Affari Legali

Servizio Affari Generali e Coordinamento Direzioni Regionali

Militari

Volontari

**Dipartimento
Risorse Umane e Organizzazione**

Servizio Organizzazione e Sviluppo Professionale

Servizio Trattamento economico e giuridico del personale

Servizio Sistemi ICT

**Dipartimento
Servizi Economici e Finanziari**

Servizio Economico Finanziario

Servizio Procurement - Contratti e Patrimonio

Servizio Vigilanza Comitati Territoriali

**Dipartimento
Attività di Emergenza e Servizio Volontariato**

Servizio Rapporti con le Componenti Volontaristiche

Servizio Attività di Emergenza

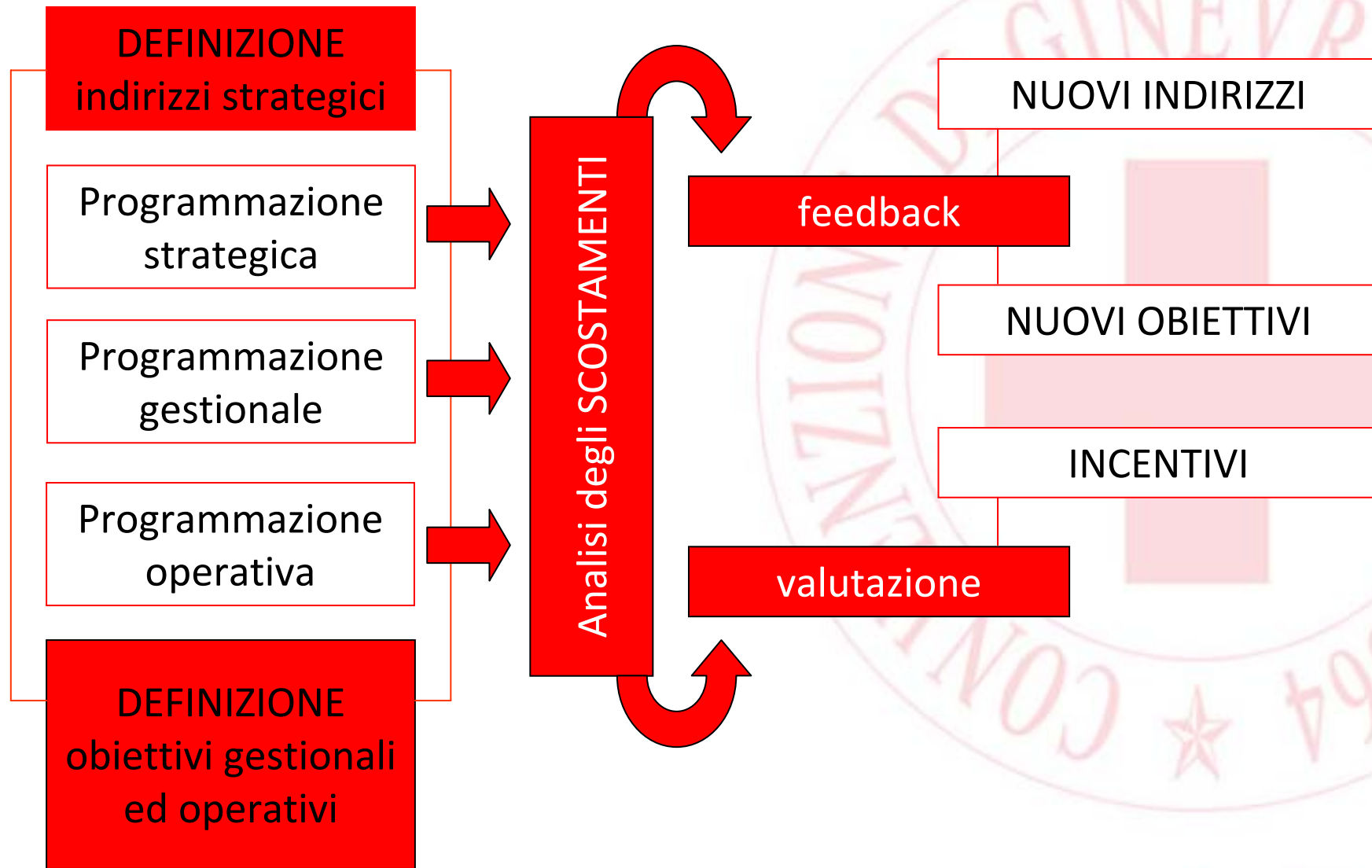
Servizio Operazioni Internazionali e attività sociali e sanitarie

Direzione Sanitarie Regionali

Direzione Sanitaria Nazionale

Civili

Ciclo della performance



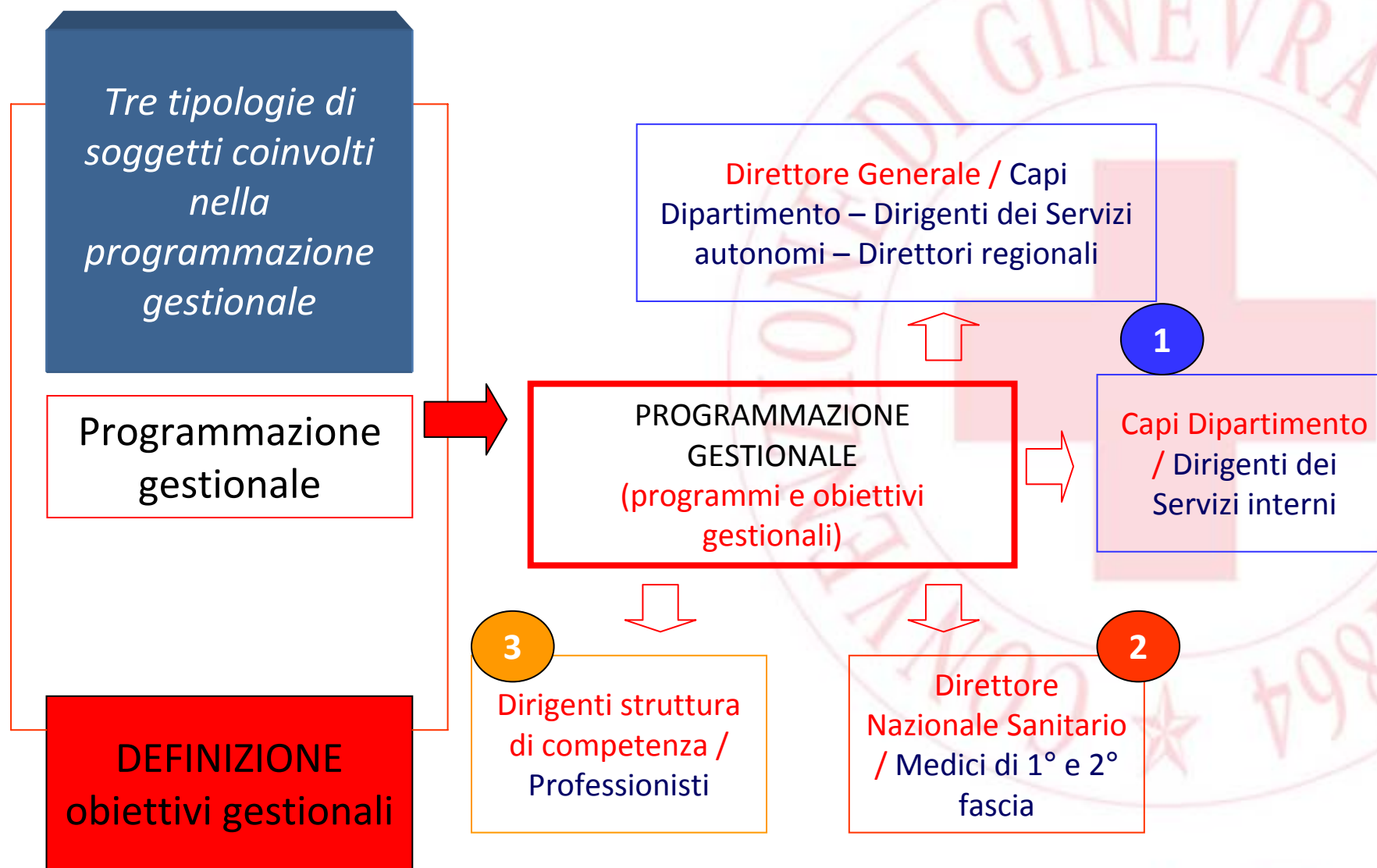
Principali particolarità

- 1. Due livelli di programmazione strategica**
- 2. Tre tipologie di soggetti coinvolti nella programmazione gestionale**
- 3. Due tipologie di soggetti coinvolti nella programmazione operativa**

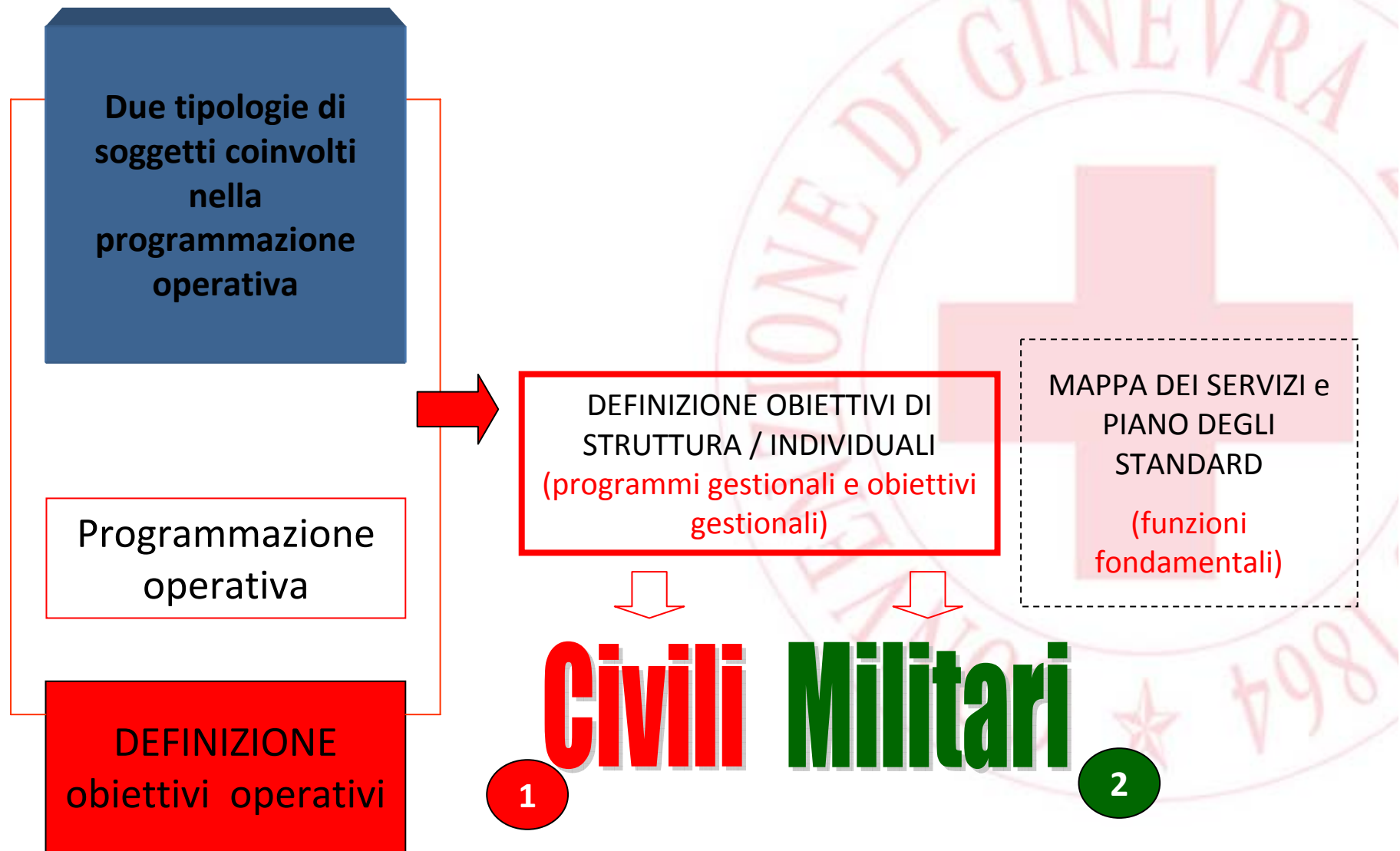
Programmazione strategica



Programmazione gestionale



Programmazione operativa



Sistema di valutazione dei dirigenti, medici e professionisti

La valutazione dei risultati dell'attività si realizza secondo tre dimensioni base:

- ❖ **il risultato** (di struttura diretta ed individuale)
- ❖ **il comportamento organizzativo**
- ❖ **l'andamento dell'attività "ordinaria"**

Il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione esaminata e prevede che le tre dimensioni base individuate assumano diversi valori in base al ruolo e alla profilo dei dirigenti, dei medici e dei professionisti (il punteggio massimo raggiungibile sarà pari a **100**).

	Capi dipartimento	Direttori regionali	...	Medici di seconda fascia	Professionisti con funzioni di direzione o coordinamento
Grado di raggiungimento dei risultati / degli standard professionali assegnati	40	30		30	50
Risultato dell'ente	10	10		10	10
Comportamento organizzativo	30	30		40	30
Andamento dell'attività ordinaria	20	30		20	10

	Dirigente servizio emergenza	Dirigente servizi trattamento economico e previdenza
Grado di raggiungimento dei risultati / degli standard professionali assegnati	30	20
Risultato dell'ente	10	10
Comportamento organizzativo	30	30
Andamento dell'attività ordinaria	30	40

Sistema di valutazione dei dipendenti civili e militari

Nel modello proposto vengono classificate tre Aree di valutazione:

- ❖ Area dei **risultati**
- ❖ Area dei **comportamenti**
- ❖ Area delle **competenze**

che vengono ulteriormente classificate in **fattori**, a loro volta declinati in **sottofattori**.

La parte più innovativa del sistema è rappresentata dalla necessità di permettere ad ogni soggetto valutatore di identificare quale sia il migliore **mix di fattori** di valutazione da applicare alle specifiche caratteristiche delle mansioni affidate ad ogni dipendente o gruppi di dipendenti, civili o militari.

I militari all'interno della CRI effettuano, in parte prestazioni di natura civile, e in quanto tali la struttura amministrativa dell'Ente può esercitare poteri datoriali solo parziali potendo intervenire per la definizione delle funzioni da svolgere e degli obiettivi individuali e non, invece, in materia di sviluppo del sistema delle competenze e di sanzioni disciplinari, competenza aspetti propri dell'Ispettorato Nazionale del Corpo Militare.

Conseguentemente, a seguito anche della delibera CIVIT 122/2010 in tema di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni con personale **contrattualizzato e non contrattualizzato**, si è reso necessario prevedere un sistema di valutazione per i militari che contribuirà a fornire ai soggetti competenti, così come previsti dall'ordinamento militare, gli elementi necessari per dare attuazione al processo valutativo.

	Fattore	Area A	Area B	Area C
	Area dei risultati			
1	Risultati individuali			
2	Risultati di gruppo o di struttura			
	Area dei comportamenti			
3	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta			
4	Iniziativa			
5	Orientamento al lavoro di gruppo			
6	Orientamento all'utenza interna ed esterna			
	Area delle competenze			
7	Conoscenze tecnico-disciplinari			
8	Arricchimento professionale			
9	Autonomia e capacità organizzativa			
10	Flessibilità operativa			

INCENTIVI

RAPPORTO INFORMATIVO

	Fattore	Ruolo di Graduati e Truppe	Ruolo di Sottufficial e	Ruolo di Ufficiale
	Area dei risultati			
1	Risultati individuali			
2	Risultati di gruppo o di struttura			
	Area dei comportamenti			
3	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta			
4	Iniziativa			
	Area delle competenze			
5	Conoscenze tecnico-disciplinari			
6	Arricchimento professionale			

Convegno ForumPA

*La misurazione dei comportamenti operativi
Una risposta innovativa alle sfide della riforma Brunetta*

Croce Rossa Italiana

dr.ssa Patrizia Ravaioli
Direttore Generale

Roma, 10 maggio 2011