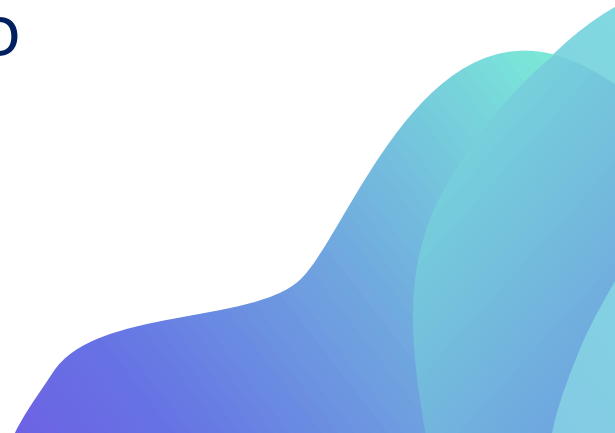


Rafforzamento organizzativo 2022 e nuovo modello di organizzazione

13/04/2022 Commissione I

Direzione Generale REI – Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio

Cambia la società, cambia l'organizzazione

- Sviluppare risposte adeguate alle nuove esigenze per la sanità regionale alla luce della pandemia
 - Innovare ulteriormente e aumentare la coesione crescendo ancora nella capacità di utilizzare efficacemente le risorse NextEU e PNRR
 - Dal governo dei dati e dall'intelligenza artificiale una accelerazione della digitalizzazione dei servizi pubblici
 - Proseguire la trasformazione del lavoro grazie ai 600 team agili e il ricambio generazionale di oltre il 50% dell'organico
- 

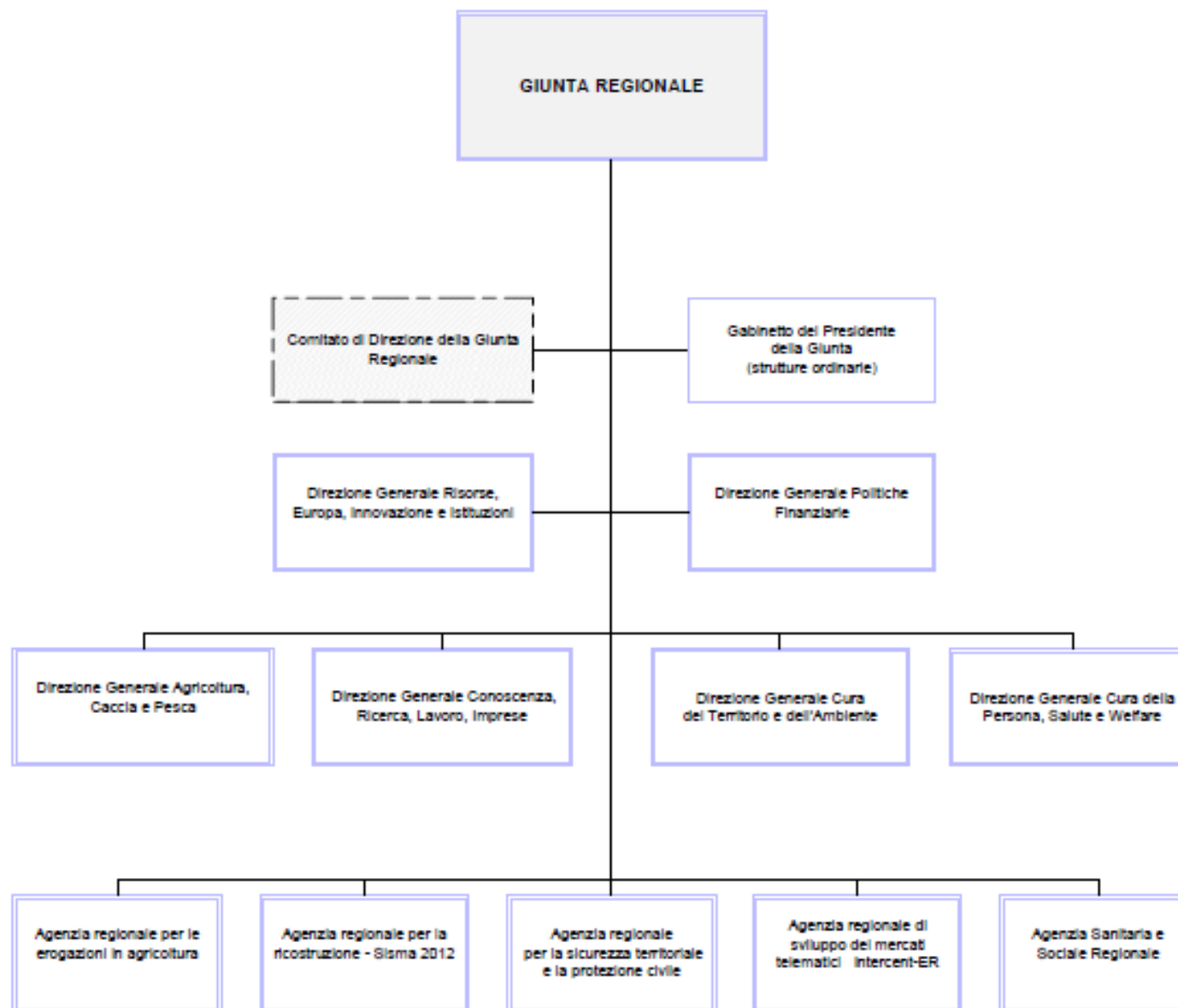
Obiettivi del «rafforzamento» organizzativo

- **Ridurre tempi e attori per programmare/riprogrammare/riorganizzare:**
 - L'impiego delle risorse PNRR, Next Gen-UE, Fondi UE 2021/2027, Dt4Regions e fondi dissesto idrogeologico
 - La struttura dei processi legati alle semplificazioni, al patto per il lavoro e il clima e al PNRR da rivedere per garantire i nuovi servizi digitali a imprese, PA e cittadini
- **Organizzare il lavoro con l'82% di lavoratori agili organizzati in team che fanno capo a PO e dirigenti**
- **Garantire maggiore supporto agli enti locali del territorio in materia di:**
 - Concorsi unici
 - Assistenza in materia di lavori pubblici tramite il potenziamento delle Funzioni di Intercenter
 - Formazione sulle competenze Digitali nella PA, Smart working e trasformazione digitale dei processi
- **Ridisegnare le funzioni della Direzione sanità per affrontare le sfide del post pandemia, del PNRR e della trasformazione digitale dei servizi sanitari**, anche superando la divisione tra Direzione generale e Agenzia
- **Superare la frammentazione delle funzioni di supporto dell'ente:**
 - Patrimonio, ricostruzione e programmazione delle opere pubbliche
 - ICT e trasformazione digitale
 - Risorse umane e personale
- **Individuare la corretta collocazione di funzioni emergenti** superando l'attuale frammentazione:
 - Giovani
 - Aree interne e montagna
 - Transizione ecologica
- **Recuperare risorse razionalizzando le strutture di staff a favore delle strutture di line**
- **Individuare un modello organizzativo flessibile** che sappia fare fronte alla necessità di **accompagnare e agevolare il ricambio generazionale del 40% dell'organico entro il 2024:**
 - Sostituzione del 40% dei dirigenti salvaguardando il passaggio di consegne e il sapere esperienziale
 - Velocizzare l'onboarding di oltre 1500 nuovi assunti nel comparto alla prima esperienza professionale

Post pandemia: riorganizzare sanità e welfare

- **Potenziare la sanità territoriale per dare risposta ai nuovi bisogni emersi durante la pandemia**
- **Coprire i nuovi costi strutturali e le fragilità tecnologiche e infrastrutturali emersi con il COVID**
- **Razionalizzare l'organizzazione dei servizi sanitari per garantire qualità e livello dei servizi sul territorio**
- **Consolidare la tenuta dell'intero sistema di cura e di welfare ed evitare crisi strutturali di soggetti più deboli**
- **Ricerca ulteriori efficienze organizzative e tecnologiche per consolidare e se possibile migliorare i servizi**
- **Introdurre in tempi brevi innovazioni legislative, tecnologiche e organizzative**
- **Sfruttare le risorse PNRR per**
 - modernizzare la propria struttura d'offerta per dare una risposta ai bisogni emergenti ed alle nuove fragilità
 - sviluppare nuove opportunità di cura offerte dalle innovazioni nella scienza e nelle tecnologie, anche digitali, della medicina
 - costruire patti fra soggetti pubblici (amministrazioni, centri di ricerca, università, scuole) e soggetti privati (grandi, medie, piccole imprese, organizzazioni del terzo settore, professioni, associazioni)
 - potenziare il monitoraggio e il supporto alle Aziende Sanitarie nella realizzazione degli investimenti infrastrutturali e tecnologici
- **stretto coordinamento con le Direzioni Strategiche delle Aziende Sanitarie per progettare l'innovazione e l'evoluzione della struttura di offerta, dei modelli organizzativi, delle modalità di presa in carico, dei percorsi e delle reti clinico-assistenziali**
- **potenziare gli strumenti di programmazione, monitoraggio e valutazione di gestione e performance delle Aziende del SSR**
- **Completare la transizione digitale non solo delle procedure di gestione ma anche, e soprattutto, con una diversa e migliore fruibilità dei servizi al cittadino, anche in funzione di una maggiore disponibilità e fruibilità dei dati a disposizione del SSR**
- **Recuperare efficienza superando la divisione tra Direzione generale e Agenzia sanitaria e valorizzando Intercenter sul fronte degli appalti di manutenzioni e lavori centralizzati**
- **rafforzare l'integrazione sociale e sanitaria tramite la sperimentazione di innovazioni organizzative e la realizzazione di modelli di costruzione della comunità che coinvolgano le risorse formali e informali del territorio**
- **l'applicazione delle più avanzate soluzioni di Intelligenza Artificiale applicato al servizio della salute e della cura delle persone**

Il nuovo organigramma



Il nuovo modello organizzativo: agile e dinamico

Le Posizioni organizzative

- Organizzano le attività del proprio team agile
- Controllano i risultati a breve termine
- Assegnano i task di lavoro a breve e medio termine
- Approvano le ferie e i permessi del proprio gruppo
- Propongono le valutazioni dei dipendenti del proprio team

I Dirigenti di Area di Lavoro

- Sono responsabili dei procedimenti assegnati
- Gestiscono i budget assegnati
- Coordinano i team agili guidati da PO
- Nominano i responsabili dei procedimenti tra i funzionari assegnati
- Valutano insieme ai responsabili di settore i dipendenti

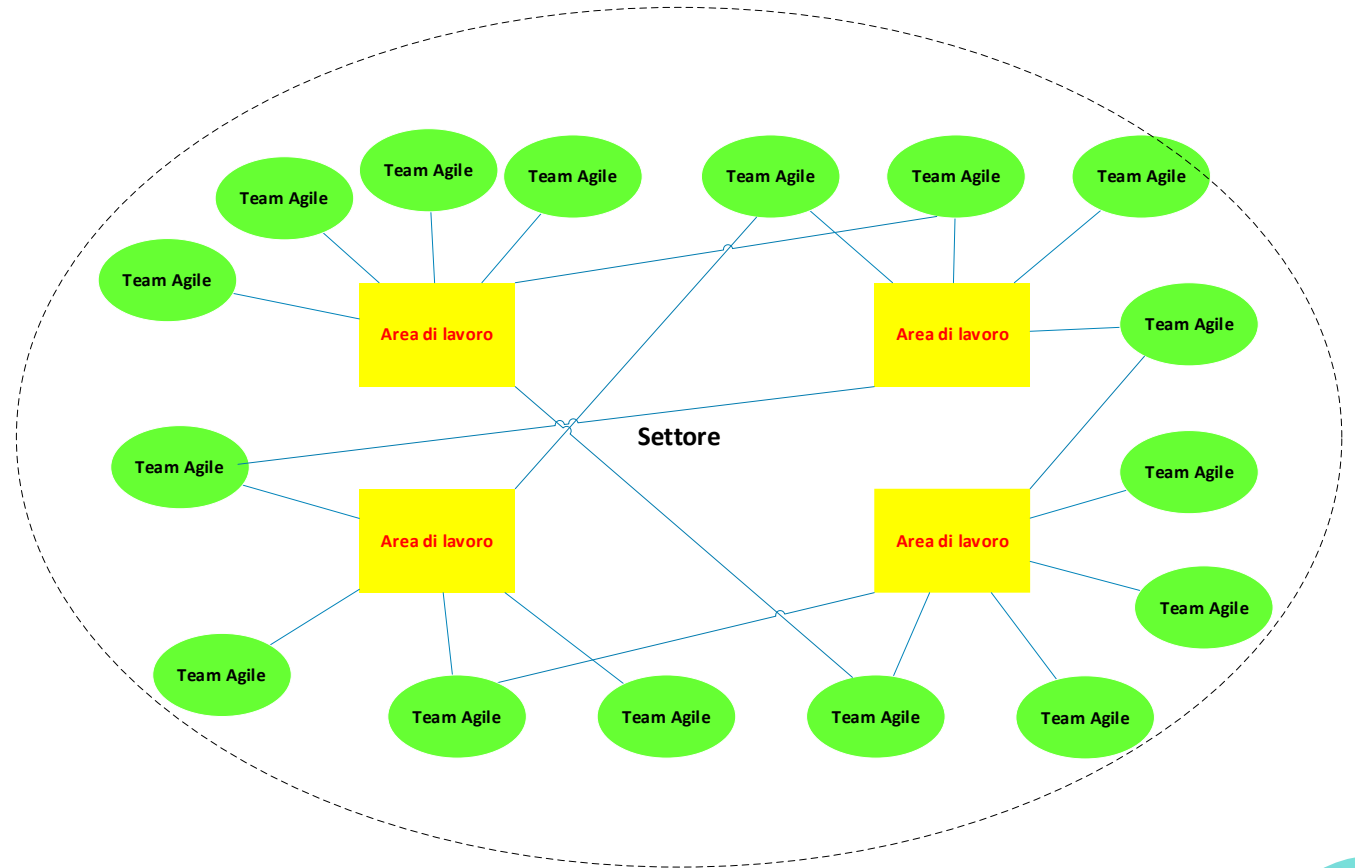
I Dirigenti di Settore

- **Sono responsabili di una o più aree di lavoro**
- Sono responsabili degli obiettivi, dei Piani di attività e dell'assegnazione (dinamica) delle risorse umane ai team
- Garantiscono l'omogeneità delle valutazioni di tutto il settore
- Organizzano i processi di lavoro garantendo il supporto alla semplificazione e alla trasformazione digitale dei servizi e processi
- Organizzano tutte le funzioni di supporto al proprio settore: Segreteria, Archivio e protocollo, Privacy, trasparenza, anticorruzione
- In assenza del DG, possono rispondere efficacemente al Presidente e alla Giunta su delega dei DG

I Direttori generali e i Direttori di Agenzia

- Mantengono le stesse funzioni
- Possono delegare funzioni ai responsabili di settore

Scompaiono i professional: non può più esistere una posizione dirigenziale priva di responsabilità dirigenziali effettive



Gli impatti attesi: adattamento organizzativo più veloce

