

RELAZIONE

PER IL COLLOQUIO DI CONFERIMENTO
DELL'INCARICO DI FUNZIONE - DAPSS

RESPONSABILE GESTIONE FLUSSI
E STANDARD INFORMATIVI



PROJECT WORKING

IMPLEMENTAZIONE DI UN DATABASE RELAZIONALE PER L'INFORMAZIONE CONDIVISA DELLE RISORSE UMANE

INDICE

Premessa, Finalità, Contesto, Problema e Target di riferimento	p. 1
Obiettivo generale, Stakeholders e Partner aziendali, Obiettivi specifici	p. 2
Matrice responsabilità, Cronoprogramma, Bibliografia, Sitografia e Normativa	p. 3

Candidato: GIUSEPPE GRIPPALDI

PREMESSA

La mia candidatura per la posizione organizzativa di “Responsabile della gestione flussi e standard informativi” trae origine sia dalla precedente esperienza nella PO di Coordinatore dell’area sviluppo sistemi qualità c/o la DAPSS, che dalla ventennale esperienza maturata in staff al Dirigente DAPSS/SITRA dell’ASST Settelaghi, supportate da buone competenze professionali nell’uso di strumenti informatici per l’elaborazione e la reportistica grafica di dati.

In questo periodo ho anche acquisito e perfezionato conoscenze specifiche sui flussi informativi in input ed output verso clienti interni ed esterni (*Direzione Sanitaria e Medica, Risorse umane, Uff. Giuridico, Uff. Concorsi, S.C. QAARC, Uff. Trattamento economico, Uff. Politiche Sindacali, Medicina del lavoro, Fisica sanitaria, Uff. Concorsi, Uff. Formazione, DPO e Comitato privacy, Anticorruzione, KPMG, Regione Lombardia*) collaborando con ciascuno, su mandato del Direttore DAPSS, per l’ambito di competenza.

A titolo esemplificativo richiamo solo alcune delle attività sopra citate di cui mi sono occupato:

- elaborazione per il Dir. DAPSS. di dati sull’accreditamento istituzionale (requisiti organizzativi) con simulazioni per l’apertura di nuove realtà o con riassetto di strutture esistenti (Subacuti, Degenze di comunità, UDI, Discharge room, ecc.); verifica del mantenimento degli standard assistenziali in essere nei reparti aziendali, fornendo report periodici con relative statistiche;
- messa a punto per il Dir. DAPSS del sistema di adeguamento alle indicazioni della normativa sulla Privacy (GDPR n. 2016/679) e del DPO per il personale del comparto sanitario afferente alla DAPSS;
- elaborazione e implementazione di vari DB online e offline per la gestione del personale DAPSS (richieste trasferimento, OdS, gestione straordinari, gestione scioperi; tempi vestizione e consegne, mappatura coordinamenti, ecc.); messa a punto del DB sulle diagnosi, outcomes e interventi infermieristici mediante linguaggio ICNP connessi al progetto “Cartella Informatizzata”;
- collaborazione con la S.C. QAARC per la revisione del layout della documentazione DAPSS; membro del Progetto sull’informatizzazione della Documentazione Clinica; messa a punto del DB informatizzato per la codifica dei documenti DAPSS secondo procedura QAARC-ISO;
- gestione delle fasi di avvio e mantenimento del noleggio degli ausili antidecubito (in qualità DEC aziendale);
- in epoca Covid: gestione dei flussi informativi interni sulle degenze con staffing assistenziale e report quotidiani VS Dir.DAPSS e PO di Line; messa a punto di un DB condiviso per la rendicontazione quotidiana delle quarantene; DB Focus DGR 3114 VS R. Lombardia per l’attività aziendale connessa ai tamponi, ecc.

L’innovazione di carattere organizzativo che propongo col Project Working, parte dall’analisi della realtà che evidenzia come in ASST Settelaghi non disponiamo di un unico database aziendale, strutturato e dinamico, sul patrimonio umano e sulle relative competenze allargate, ragion per cui ogni volta che ciascun stakeholder aziendale (cliente interno) necessita di disporre di informazioni esaustive e puntuali, analitiche o sintetiche su di esso, si ritrova con risposte parziali e/o frammentate, più tese ad aspetti giuridici o burocratico-amministrativi che legati alle reali competenze dei dipendenti e comunque non sincronizzate con i tempi che le decisioni da adottare richiederebbero. Tale esigenza si è poi ulteriormente amplificata in quest’ultimo anno in cui l’emergenza Covid ha evidenziato l’estrema importanza del disporre di tali informazioni in tempi brevi e non solo per rispondere alle svariate richieste provenienti sia da entità esterne che interne.

FINALITÀ

Sostenere lo sviluppo strategico aziendale attraverso un “unico” strumento informativo “Database Relazionale” per la gestione delle risorse umane dell’ASST Settelaghi di Varese al fine di creare una mappa, in grado di guidare i collaboratori nel continuo processo di trasformazione, garantendo all’organizzazione flessibilità e condivisione di dati comuni, con accesso alle informazioni in un ambiente “real-time”.

CONTESTO, PROBLEMA E TARGET DI RIFERIMENTO

Le organizzazioni sanitarie, in questi ultimi anni pongono sempre più attenzione alle risorse umane, poiché la qualità e le competenze di queste ultime costituiscono il reale vantaggio competitivo. In particolare nell’ultimo periodo, le aziende sanitarie si sono trovate ad affrontare una realtà caratterizzata da profonde trasformazioni normative, organizzative, formative e tecnologiche, tutte impattanti sui propri dipendenti. Sicché l’importanza delle competenze, delle conoscenze e la capacità di apprendimento continuo si è rivelata fondamentale, per attrarre e mantenere i professionisti con maggior “talento”, che rappresentano il “valore” aggiunto dell’ASST. Vi è di conseguenza il bisogno di mettere in atto nuove prassi per la gestione del personale, orientate alla coltivazione delle attitudini e alla creazione di condizioni professionalmente adeguate. Ma per ottenere una gestione efficiente in questo contesto, bisogna saper sfruttare al massimo le potenzialità del proprio patrimonio umano e ciò implica un processo di cambiamento, al fine di delineare un programma dotato di efficaci strumenti gestionali tra i quali un “database” unico di tipo relazionale” (DB-R). Quest’ultimo, come ampiamente dimostrato in altri contesti produttivi, è l’unico in grado di consentire l’integrazione “relazionale” di tutte le informazioni statiche e dinamiche relative ai propri collaboratori, correlandole in “real time” con i processi e le strategie aziendali al fine di migliorare le decisioni e le azioni

prese dal management per determinare performance efficaci ed efficienti dell'ASST.

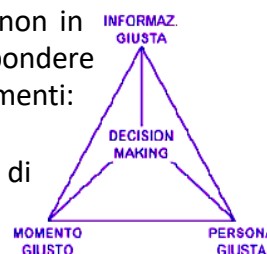
L'informazione infatti è la principale risorsa scambiata, selezionata ed elaborata nelle attività gestionali, di coordinamento e controllo, essa non costituisce conoscenza fino a quando non è stata elaborata dalla mente umana. È una risorsa immateriale e non tangibile, ma per esistere nel mondo fisico, deve essere rappresentata in modo fisico. La rappresentazione dell'informazione in termini fisici è costituita dai dati intesi come "fatti grezzi" a partire dai quali si possono dedurre ed elaborare le informazioni utili alle significative decisioni aziendali. Per essere utili tali dati devono però essere organizzati, archiviati e classificati in modo da risultare facilmente reperibili. Infatti risulta oramai anacronistico, inefficiente e difficile da gestire ed ottimizzare, un "dataset" sparso su più archivi, sovente asincroni e non dialoganti fra loro, autoreferenziali, residenti in parte su supporti cartacei e in parte digitali, affetti da duplicazioni e/o frammentati, intrinsecamente inefficienti, arbitrari e difficili da gestire ed ottimizzare. In definitiva non in grado di offrire buone performance a livello aziendale in quanto inadeguati a rispondere all'imperativo fondamentale di ogni sistema informativo che mira all'equilibrio fra 3 momenti: veicolare «**l'informazione giusta... all'interlocutore giusto... al momento giusto**».

Purtroppo l'equilibrio non può essere raggiunto e mantenuto con l'attuale sistema di gestione delle professionalità, tarato più su aspetti amministrativi, giuridici, burocratici e sindacali che sui temi che più impattano sul lavoro dei dipendenti e sugli esiti di cura.

Un buon DB per gestire le Risorse Umane dovrebbe quindi tendere alla mappatura delle competenze a 360°, come meglio indicato dalle aree riportate nella fig. accanto (Jelmorini, Univ. Svizzera Italiana, 2008) ed essere orientato a catturare le conoscenze dei dipendenti per sfruttarle come risorse. In definitiva un DB delle conoscenze, organizzato per singole persone, capace di fornire l'accesso alle singole competenze aziendali, per governare meglio i processi di acquisizione, consolidamento e dispiegamento del potenziale umano e professionale dell'ASST.

Un unico DB-R si distingue specialmente per la notevole flessibilità, cioè per la capacità di adeguarsi alle richieste anche imprevedibili di un ambiente di lavoro dinamico grazie allo svincolo dall'organizzazione fisica dei dati e all'estrema chiarezza concettuale, che consente agevolmente di "maneggiare" i dati con operazioni di tipo insiemistico per soddisfare esigenze informative più complesse.

In ultima analisi, indipendentemente dalla complessità, l'uso principale di un DB-R è la ricerca di informazioni: infatti ogni stakeholder aziendale autorizzato, anche con privilegi d'accesso diversificati, dovrà, in fase di input poter inserire, modificare o cancellare i dati di pertinenza e in fase di output, indicare quali informazioni ri-elaborate reperire ("query" - interrogazione). Ciò viene reso possibile grazie a processi interni del sistema RDBMS (Relational Database Management System ovvero il gestore del DB-R) che nell'eseguire uno o più algoritmi complessi, "relaziona" fra loro i dati, a seguito delle indicazioni ricevute (mediante apposita interfaccia grafica friendly o con linguaggi d'interrogazione sofisticati "SQL" - Structured Query Language).



OBIETTIVO GENERALE

Rendere disponibile, in "real time", il contenuto del patrimonio informativo sulle risorse umane e sull'expertise professionale, agli stakeholder che ne hanno bisogno per svolgere al meglio la propria attività istituzionale e come "starter" per qualsiasi progetto aziendale di innovazione di saperi, tecnologie e pratiche.

STAKEHOLDERS E PARTNER AZIENDALI

Controllo di Gestione, DAPSS & Formazione DAPSS, Data Protection Officer e Comitato Privacy, Direz. Medica, Direz. Strategica, Medicina del Lavoro, Risorse Umane, Serv. Informatico Az., SC QAARC, Uff. Concorsi, Uff. Formazione, Uff. Polit. Sindacali, Uff. Trattam. Economico, Ditta esterna fornitrice del RDBMS

OBIETTIVI SPECIFICI

OBIETTIVI SPECIFICI CON RISULTATI ATTESI	INDICATORI
Costituzione di un gruppo aziendale multidisciplinare (RU, Uff. Concorsi, SIA, DAPSS, Uff. Formazione & Formaz. DAPSS, DM, CdG, Med. Lavoro, Uff. Tratt. Econ., DPO, Uff. Polit. Sindac.), per la messa a punto e manutenzione di un progetto aziendale	Elaborazione di un progetto aziendale per la gestione integrata delle risorse umane mediante DB-R
Per ciascun stakeholder aziendale individuazione e condivisione dei processi in essere e auspicabili per gestire le RR.UU. + ipotesi di reingegnerizzazione dei processi critici con definizione del valore aggiunto x l'utente interno, esterno e x l'azienda	Flow-charts con mappatura dei processi in essere e/o auspicabili con analisi delle sovrapposizioni e criticità

OBIETTIVI SPECIFICI CON RISULTATI ATTESI	INDICATORI
• Individuazione e condivisione degli indicatori, mediante i quali effettuare misurazioni sulle variabili inerenti le persone e la mappatura delle competenze necessarie	Predisposizione mappa delle variabili + u.d.m. per ciascun stakeholder aziendale
• Costituzione di sottogruppi professionali per lo studio e messa a punto di procedimenti per rinnovare valori e competenze richiesti, mediante la messa a punto/revisione del sistema Job aziendale che ponga in evidenza le componenti del <i>Prescribed work</i> VS il <i>Discretionary work</i> e l' <i>Accountability</i> (responsabilità)	Documento con la Mappatura delle Job Aziendali (<i>Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evaluation</i>)
• Individuazione per ciascun stakeholder aziendale del set di richieste "informative"	Elenco di richieste / stakeholder
• Individuazione sul mercato del prodotto informatico DB-R con le caratteristiche necessarie per rispondere alle esigenze dei vari stakeholder aziendali	Ditta individuata

MATRICE DELLE RESPONSABILITÀ

A Z I O N I	DAPSS	FORM. DAPSS	DIREZ. MDICA	UFF. FORMAZ.	CDG	DPO	MED. LAVORO	RISORSE UMANE	UFF. CONCORSI	UFF. TRAT. ECON.	UFF. POLIT. SIND.	S.C. QAARC	SIA	DIR. STRATEG.	DITTA EST. X RDBMS
Costituzione di un gruppo PROGETTO multidisciplinare	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	I-A	//
Elaborazione del progetto aziendale	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	I-A	//
Approvazione del progetto	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	A	//
Individuazione della Ditta Esterna x il DB-R	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	D-E	I-A	I-C
Flow chart dei processi in essere per gestire le RU	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	I	I-C
Reingegnerizzazione dei processi critici per gestire le RU	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	I	I-C
Definizione set d'indicatori x misurazioni variabili inerenti il personale e le competenze necessarie	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	D-E	I	I-C
Costituzione sottogruppi x mappatura/revisione job aziend.	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	I	I-C
Mappatura "query" VS DB-R	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	I	I-C
Introduzione sperimentale DB-R aziendale	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	C-E	I-A	C-D-E
Formazione Stakeholder sulla consultazione del DB-R	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	D-E	I-A	C-E
Monitoraggio e valutazione	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	C-D-E	I-A	I-C

Responsabilità: **A:** Autorizzativa; **D:** Decisionale **E:** Esecutiva **I:** Informativa **C:** Collaborativa

AUTORIZZATIVA (a chi compete l'eventuale rilascio di un'autorizzazione formale/informale anche se rilasciata ex ante, ex post, una tantum e/o sottintesa)

DECISIONALE (a chi spetta prendere la decisione - scegliere il come, il dove, il cosa, il quando, il perché e risponderne...)

ESECUTIVA (chi esegue operativamente, in parte o in toto, l'attività perché gli spetta o perché affidatagli da chi ha preso la decisione, anche se una tantum)

INFORMATIVA (chi deve essere informato anche solo per conoscenza. NB: è diversa dall'Autorizzativa dove l'informazione è subordinata al rilascio di autorizzazione)

COLLABORATIVA - di **COINVOLGIMENTO** - di **CONSULENZA** (chi è chiamato a collaborare o ne è coinvolto anche solo parzialmente)

CRONOPROGRAMMA

A Z I O N I	M E S E	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°	15°	18°
Costituzione di un gruppo PROGETTO multidisciplinare															
Elaborazione del progetto aziendale															
Approvazione del progetto															
Individuazione della Ditta Esterna x il DB-R															
Flow chart dei processi in essere per gestire le RU															
Reingegnerizzazione dei processi critici per gestire le RU															
Def. set indicat. x misuraz. variabili personale + competenze															
Costituzione sottogruppi x mappatura/revisione job aziend.															
Mappatura "query" VS DB-R															
Introduzione sperimentale DB-R aziendale															
Formazione Stakeholder sulla consultazione del DB-R															
Monitoraggio e valutazione															

BIBLIOGRAFIA, SITOGRAFIA E NORMATIVA

- Atzeni I., Ceri S., Fraternali P., Paraboschi S., Torlone R., "Basi di dati", 4ª ed., McGraw-Hill Italia, 1 febbraio 2014.
- Bianchini A., Pacini V., Pascale Guidotti Magnani N., Sacconi C., "Metodologia per la mappatura, l'analisi e la progettazione dei flussi fisici e informativi di un'azienda", Università di Bologna, 2008
- Bartezzaghi E., Spina G. Verganti R., "Organizzare le PMI per la crescita. Come sviluppare i più avanzati modelli organizzativi: gestione per processi, lavoro per progetti, sviluppo delle competenze", Ed. Il sole 24 ore, Milano, 1999
- Brundu T., Pinna R., Nonnis M., et al., "Il laureato, il coordinatore, il dirigente infermieristico. Una ricerca descrittiva sulle competenze professionali dei neolaureati", Professioni Infermieristiche, 68, 44-51 (2015)
- Cerimas, "Ruoli e competenze nella sanità: lo sviluppo delle pratiche di Human Resource Management: scenari ed esperienze di successo", Workshop, 21 giugno 2011
- Guidi A., Dorbolò D., "Guida a SQL", 2ª ed., McGraw-Hill Education, 1 settembre 2004
- Sena B. (a cura di), "La gestione delle risorse umane nell'era digitale", Milano, Franco Angeli, febbraio 2015
- <https://docplayer.it/68118699-La-gestione-delle-risorse-umane-in-sanita-il-modello-di-gestione-per-competenze-1.html>
- <https://docplayer.it/49562625-Infermieristica-e-lean-thinking-metodologie-e-strumenti-per-una-moderna-assistenza.html>
- <http://docplayer.it/19124088-Relazione-di-sintesi.html>. (Michelutti P., Margieri A. (2016): "Il fabbisogno dei professionisti sanitari nei prossimi 20 anni: l'esperienza italiana nell'ambito del progetto europeo")
- <https://www.risorseumanehr.com/risorse-umane.html>
- <https://users.dimi.uniud.it/~massimo.franceschet/teatro-sql/index.html>
- <https://www.html.it/guide/guida-linguaggio-sql/>
- CCNL 2018
- Regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2016/679 - GDPR - General Data Protection Regulation – G. U. Europea 4/5/2016